



**POLITECNICO
DI TORINO**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2015

1 Sommario

1	Sommario	2
2	Presentazione della Relazione	3
3	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e stakeholder esterni	4
3.1	Il contesto esterno di riferimento	4
3.2	L'amministrazione: l'Ateneo e la sua organizzazione	5
3.3	I risultati di Ateneo sulle priorità strategiche	5
3.3.1	Priorità Strategica - FORMAZIONE	6
3.3.2	Priorità Strategica - RICERCA	7
3.3.3	Priorità Strategica - CAPITALE UMANO	8
3.3.4	Priorità Strategica - VALUTAZIONE	8
3.3.5	Risultati economici e di bilancio	9
3.3.6	Posizionamento internazionale	10
3.3.7	Dati salienti e indicatori di Ateneo	10
4	Obiettivi dell'Amministrazione: risultati raggiunti e scostamenti	11
4.1	Dalla strategia agli obiettivi della direzione generale e dell'Amministrazione	11
4.2	La performance del Direttore Generale	12
4.3	Obiettivi e piani operativi	13
4.4	Obiettivi e piani operativi – La performance Organizzativa	13
4.4.1	Il progetto Good Practice ed il monitoraggio della <i>Customer Satisfaction (CS)</i>	14
4.4.2	Risultati di performance di servizi/processi: indicatori e Mappa dei Servizi	18
4.5	Gli obiettivi e piani operativi: la performance individuale	20
4.5.1	Personale valutato	21
5	L'individuo al centro delle politiche del personale e di welfare	23
5.1	Risultati del questionario sul benessere organizzativo	24
6	Il processo di redazione della Relazione sulla Performance	26
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	26
7	Criticità ed opportunità, punti di forza e di debolezza del Ciclo della Performance	27
7.1	Punti di forza del ciclo della performance	27
7.2	Punti di debolezza del ciclo della performance e proposte di azioni correttive	28
7.3	Le opportunità	29
8	Allegati	30
8.1	Strutture in valutazione e responsabili	31
8.2	Obiettivi MBO e risultati dei responsabili di strutture organizzative di 1° Livello	32
8.3	Risultati obiettivi di servizio/processo e approfondimenti su indicatori e target	39
8.3.1	Risultati degli obiettivi organizzativi – servizio/processo	39
8.3.2	Livello di adeguatezza dei valori target	45
8.3.3	Livello di automazione delle rilevazioni dei target	45
8.4	Cruscotto di Ateneo	45
9	Link ad altre risorse	46

2 Presentazione della Relazione

La Relazione relativa al 2015 conclude il quinto anno di applicazione del ciclo delle performance al Politecnico di Torino.

La relazione riporta i principali risultati conseguiti nell'anno, collegando le azioni strategiche agli obiettivi operativi assegnati alle strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo, per un anno che ha visto numerose azioni di realizzazione del Piano Strategico di Ateneo.

La Relazione del 2015 da un lato registra il consolidamento di un modello che si è affinato negli anni e dall'altra vede una progressiva evoluzione del coinvolgimento e della partecipazione delle strutture dell'ateneo ai processi di valutazione.

- La valutazione continua ad essere gestita ad ampio spettro, su quattro dimensioni: gli obiettivi progettuali e gli obiettivi comportamentali come obiettivi individuali e gli obiettivi di *customer satisfaction* e di servizio/processo come obiettivi di tipo organizzativo.
- Il modello di valutazione ha raggiunto una certa stabilità (anche se vi sono ulteriori spazi di consolidamento) ed i responsabili delle diverse strutture hanno acquisito maggiore dimestichezza e padronanza del modello per meglio coinvolgere i propri collaboratori.
- L'attenzione posta ormai da più anni nel perseguire una convergenza con le tematiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza ha permesso una azione sinergica ed obiettivi integrati.
- E' cresciuto ormai stabilmente il numero di persone coinvolte nel percorso di valutazione e si è registrata una maggiore partecipazione da parte della governance dell'ateneo, che riconosce questo processo di valutazione come un passaggio importante nella gestione delle risorse umane.

A partire dal prossimo anno, con l'introduzione del piano integrato, ci si aspetta una relazione diversa, ancora più forte nell'evidenziare il legame tra pianificazione strategica e risultati operativi: tuttavia, già quest'anno, la relazione è stata ripensata proprio per rafforzare il legame tra strategia ed azione.

In tale ottica, la relazione è articolata, dopo la parte introduttiva iniziale, in sezioni legate ai macro obiettivi strategici, che percorrono i risultati conseguiti per ogni ambito

Va ancora segnalato come nel 2015 l'Ateneo abbia per la prima volta raccolto i feedback del personale sul benessere organizzativo: in questa relazione saranno riportate le principali evidenze, già peraltro diffuse e discusse con il Nucleo di Valutazione nei mesi scorsi.

Per la predisposizione della relazione, e più in generale per l'intera gestione del Ciclo della performance, anche per il 2015 si sono confermati la proficua collaborazione ed il costante stimolo da parte del Nucleo di Valutazione (OIV dell'Ateneo), a cui va un sentito ringraziamento, per aver costituito un elemento di continuità a sostegno dei processi di misurazione delle performance e per aver compreso e vissuto la portata del cambiamento dell'Ateneo negli ultimi anni.

3 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e stakeholder esterni

3.1 Il contesto esterno di riferimento

Per descrivere in sintesi il contesto in cui opera il Politecnico di Torino sono stati ripresi alcuni temi approfonditi dal Rettore nel corso dell'inaugurazione dell'Anno Accademico 2014-2015.

A livello internazionale, si illustra brevemente il quadro emergente dal recente rapporto OCSE "Science, Technology and Industry Outlook - 2014":

- in Italia gli investimenti pubblici in ricerca e sviluppo, in termini di percentuale di PIL, restano sensibilmente al di sotto della mediana dei Paesi OCSE e prossimi ai valori espressi dai cinque Paesi OCSE con investimenti inferiori; conseguentemente il numero di ricercatori in Italia è decisamente più basso di quello della maggior parte dei Paesi europei e sensibilmente più basso di quello registrato negli Stati Uniti, in Giappone e Corea (4 ricercatori ogni mille abitanti, a fronte di percentuali almeno doppie in Francia, Germania, Regno Unito, Stati Uniti e 3, 4 volte superiori in Corea e Finlandia);
- gli investimenti in formazione terziaria e conseguentemente la percentuale di popolazione adulta con formazione terziaria si collocano nelle ultime posizioni tra i Paesi OCSE; inoltre risulta particolarmente insoddisfacente la capacità di "problem solving" dei nostri laureati e, sebbene in via di miglioramento, resta al di sotto della mediana OCSE la percentuale di popolazione con Dottorato di Ricerca in discipline scientifiche e tecnologiche; risulta debole il legame tra Accademia e Industria e la capacità delle Università di valorizzare i risultati dell'attività di ricerca;
- si riscontra una buona capacità brevettuale delle imprese di recente costituzione e l'Italia figura ai primissimi posti OCSE in termini di "Ease of Entrepreneurship index – Facilità di creare impresa", ma gli investimenti privati in ricerca e sviluppo (i cosiddetti BERD – Business R&D Expenditure) e gli investimenti in ICT si collocano stabilmente al di sotto della mediana OCSE e la disponibilità di venture capitals ci vede sostanzialmente ultimi tra i Paesi OCSE.

In **ambito nazionale** permangono criticità di ordine strutturale e congiunturale:

- le limitazioni nel turn-over che non consentono un adeguato ricambio generazionale dei docenti e del personale tecnico ed amministrativo
- la carenza di risorse per il diritto allo studio che compromette, soprattutto in contesto europeo sempre più competitivo, la capacità di attrarre e trattenere gli studenti di talento.

3.2 L'amministrazione: l'Ateneo e la sua organizzazione

Con il cambio della Direzione Generale dell'Ateneo, alla fine del 2015, si sono avviate le prime azioni riorganizzative della struttura tecnico amministrativa di Ateneo.

I criteri che sono stati alla base dell'azione di gestione della direzione generale presuppongono un assetto gestionale dell'Ateneo articolato in strutture che supportano le attività "core" dell'università: formazione, ricerca, trasferimento tecnologico e internazionalizzazione. A queste si aggiungono strutture trasversali di supporto amministrativo gestionale e tecnico e le risorse umane, dedicate allo sviluppo del capitale umano e dell'organizzazione.

In questo filone si è quindi proceduto ad avviare la progettazione delle nuove linee organizzative di Ateneo, al fine di sistematizzare le logiche per l'individuazione delle strutture organizzative, individuare gli strumenti di coordinamento e integrazione utilizzabili nell'organizzazione dei servizi di Ateneo, definire gli ambiti, le prerogative di ruolo, i poteri e le responsabilità connessi alle attività gestionali, definire gli iter e le procedure con cui formalizzare i cambiamenti organizzativi e l'organizzazione del lavoro e individuare i campi di azione dei responsabili, definire gli strumenti ed i metodi per la pesatura organizzativa delle strutture di Ateneo.

Per il dettaglio della struttura gestionale di Ateneo si rimanda al sito web istituzionale, alla sezione "Amministrazione Trasparente"

<http://www.polito.it/amministrazione/trasparenza/organizzazione/uffici>

3.3 I risultati di Ateneo sulle priorità strategiche

Nei paragrafi che seguono vengono descritti i **risultati di rilevanza strategica** conseguiti dal Politecnico nel corso dell'anno 2015, allineati secondo lo schema previsto dal *Sistema di misurazione e valutazione* (albero della performance) ed integrati con una breve sintesi dei risultati economici e di bilancio e con i dati di posizionamento a livello internazionale (ranking).

Nel *capitolo 4 - Obiettivi dell'Amministrazione: risultati raggiunti e scostamenti* vengono invece descritti gli **obiettivi operativi** conseguiti dall'amministrazione dell'Ateneo.

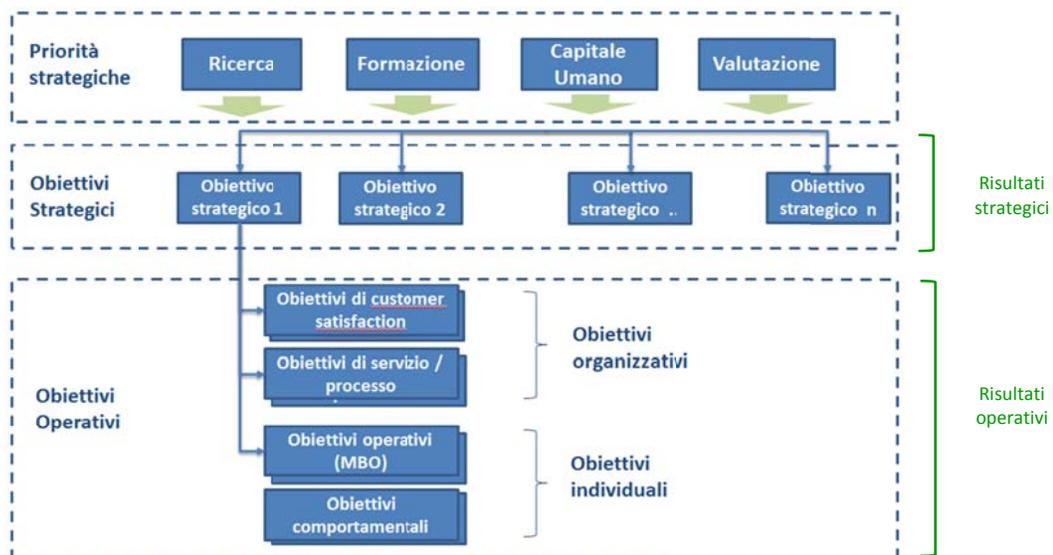


Figura 1: schema dell'albero della Performance del Politecnico di Torino

3.3.1 Priorità Strategica - FORMAZIONE

- Quest'anno per la prima volta nella nostra storia gli studenti che hanno richiesto di immatricolarsi nei corsi di Laurea triennali dell'Ateneo hanno superato il numero di 10.000 e purtroppo è stato possibile accoglierne poco più della metà, per motivi di sostenibilità e per l'attuale carenza di infrastrutture e di risorse umane.
- Da almeno un paio di anni è sensibilmente migliorata la qualità degli studenti in ingresso e sono in costante crescita gli studenti che scelgono le nostre Lauree Magistrali;
- si è consolidata l'incidenza degli studenti provenienti da Paesi esteri, che unitamente agli studenti provenienti da fuori regione rappresentano ormai la maggioranza della nostra popolazione studentesca.
- Un terzo dei percorsi formativi è erogato in lingua inglese.
- In controtendenza con il dato riguardante la disoccupazione giovanile nel Paese, secondo l'ISTAT e Alma Laurea, circa l'85% dei nostri studenti trova un'occupazione, prevalentemente qualificata, entro un anno dal conseguimento della Laurea Magistrale, con percentuali che superano il 90% per i laureati nelle discipline dell'Ingegneria.
- Visitatori in aumento sia per il Salone dell'Orientamento che per il Career Day, in una settimana che ha visto più di 10.000 passaggi tra visite agli stand e partecipanti al TIL organizzato appositamente per favorire gli studenti fuori sede che volevano unire la prova con la partecipazione al Salone.
- Il numero delle aziende presenti al Career Day interessate ad assunzioni o inserimenti in stage è in costante crescita: nell'edizione 2015 erano presenti 74 aziende, fra queste Lamborghini, Pirelli, Comau, Giugiaro, FCA, Intesa Sanpaolo, General Electric.

Si sintetizzano alcune azioni rilevanti promosse nel corso del 2015 in linea con gli obiettivi del piano strategico:

- un incremento consistente delle risorse destinate alla didattica, per una rivisitazione dell'offerta formativa che comprenda il potenziamento delle discipline scientifiche e ingegneristiche di base nella Laurea triennale e un approccio maggiormente interdisciplinare nella Laurea Magistrale, che privilegi la cultura progettuale e le esperienze collaborative e valorizzi i team studenteschi e la cultura imprenditoriale;
- un potenziamento della Scuola di Master e formazione permanente, con l'avvio di un programma di MOOCS (Massive Open Online Courses), orientati alle discipline tecnologiche maggiormente caratterizzanti il nostro Ateneo;
- un aumento del 50% delle risorse complessivamente destinate al Dottorato di Ricerca, che in piena controtendenza con il dato nazionale, consentirà per il secondo anno consecutivo di incrementare ulteriormente sia la numerosità che il valore delle borse di dottorato;
- il rafforzamento dei percorsi formativi destinati agli studenti maggiormente meritevoli, il progetto «Qualità e impegno», nella Laurea triennale e l'Alta Scuola Politecnica nella Laurea Magistrale.

3.3.2 Priorità Strategica - RICERCA

I dati OCSE mostrano in modo inequivocabile che la capacità di attrarre studenti, ricercatori, imprenditori di talento e investimenti industriali strategici, dipende dalla qualità della ricerca scientifica e dalle politiche di trasferimento tecnologico degli Atenei di maggiore prestigio e reputazione. Coerentemente con il piano strategico, il Politecnico ha sviluppato le proprie azioni sul contesto della ricerca:

- Per quanto riguarda la ricerca fondamentale, il Politecnico ha già conseguito 6 Progetti ERC, nella prima fase dell’VIII Programma Quadro, a fronte dei due soli progetti finanziati nell’intero VII Programma Quadro: si tratta di uno dei migliori risultati in Italia ed è frutto di un’iniziativa promossa dall’Ateneo per selezionare, motivare e supportare i migliori ricercatori nella predisposizione dei progetti.
- Per quel che concerne la ricerca collaborativa e interdisciplinare, oltre ai lusinghieri risultati del VII programma Quadro, ove il Politecnico figura al primo posto tra gli Atenei italiani in termini di progetti finanziati pro-capite ed è l’unico partner italiano coinvolto in entrambe le ICT FET Flagship, Grafene e “Human Brain”, vanno ricordati gli esiti più che soddisfacenti della progettualità nell’VIII Programma Quadro, nonostante si tratti di un contesto molto più competitivo del passato.
- L’apprezzabile posizionamento del nostro Ateneo nel panorama europeo della ricerca si avvale anche del consolidamento di buone pratiche e di procedure trasparenti la cui qualità ci è stata recentemente certificata sia dalla Commissione Europea con la conferma dell’attribuzione del Logo “HR Excellence in Research”, che testimonia della piena accoglienza da parte del nostro Ateneo dei principi della Carta Europea dei Ricercatori, sia dall’EUA, European University Association, che ci ha recentemente concesso di fregiarci dell’icona “Evaluated by IEP”, il programma istituzionale di valutazione, che l’EUA persegue per l’assicurazione di qualità del sistema universitario europeo.
- Nell’ambito del Trasferimento Tecnologico, crescono le aziende con cui consolidiamo rapporti di partnership, che coinvolgono trasversalmente tutti i Dipartimenti dell’Ateneo ed in modo particolare gli studenti e continuiamo a ricevere richieste di collocare alcune attività di ricerca e sviluppo presso il nostro Campus, alle quali non possiamo pienamente dar seguito a causa della carenza di spazi. Le attività sono coordinate dal Laboratorio Interdipartimentale per il Trasferimento Tecnologico, con il cui supporto è significativamente migliorata nell’ultimo anno la nostra capacità di brevettare e valorizzare i risultati più rilevanti dell’attività di ricerca e di promuovere ed avviare percorsi di innovazione presso le piccole e medie imprese.

Per la valorizzazione dei risultati della ricerca il Politecnico ha previsto un consistente investimento pluriennale di circa 6 milioni di Euro l’anno, per la costituzione di un numero limitato di centri interdipartimentali, da dotarsi di adeguate attrezzature sperimentali, focalizzati su tematiche di interesse strategico per il Paese e per il Territorio, a partire dalle priorità individuate dal Piano Nazionale della Ricerca.

Ne sarà un esempio l’Energy Center, supportato dalla Compagnia di San Paolo, dalla Fondazione CRT, dalla Città metropolitana e dalla Regione Piemonte, che aspira ad assumere una dimensione internazionale, avvalendosi della consolidata collaborazione con i JRC (Joint Research Center) della Commissione Europea, degli accordi di partnership stipulati dal Politecnico con i principali player nel settore dell’Energia e delle reti e dei consorzi internazionali.

3.3.3 Priorità Strategica - CAPITALE UMANO

Sull'ambito del personale docente, nel 2015 il Politecnico ha completato il piano straordinario per i Professori di II fascia, previsto dalla Legge 240/10, che ha complessivamente portato all'immissione in ruolo di 157 nuovi Professori Associati, selezionati attraverso rigorose procedure, di cui 21 non provenienti dai ruoli dell'Ateneo, reclutati prevalentemente tra gli studiosi italiani in servizio presso università estere.

Per il personale Tecnico ed Amministrativo, nel mese di ottobre è iniziato un percorso condiviso di analisi dell'organizzazione che, mettendo al centro le persone che operano in Ateneo, ha permesso di censire e valutare le necessità di personale tecnico-amministrativo che si presenteranno nei prossimi 5 anni e le modalità di sviluppo del personale già operante in Ateneo

La modalità di visione del Piano di sviluppo è stata impostata non più solo in un'ottica giuridica (approccio prevalente nelle amministrazioni pubbliche), ma soprattutto nell'ottica di integrare la visione strategica dell'organizzazione e della sua mission con i nuovi modelli gestionali (competenze, job standard, job evaluation,...) e con gli strumenti retributivi e di sviluppo.

In questa visione si è iniziato a rileggere la matrice organizzativa non solo in senso verticale (Aree/Servizi/Uffici/Distretti) ma anche in senso orizzontale, sui processi trasversali alle varie strutture e sulle famiglie professionali che aggregano le expertise riconosciute all'interno dell'organizzazione (ruoli e posizioni organizzative di carattere manageriale e professionale in un ambito specifico e omogeneo di competenza,...).

L'analisi organizzativa ha portato a censire e valutare le richieste complessive di personale tecnico amministrativo (con l'esclusione delle figure tecniche dei Dipartimenti) delle strutture dell'Amministrazione e dei Dipartimenti, relativamente alle dimensioni seguenti:

- Stabilizzazione di posizioni a tempo determinato
- Nuove posizioni organizzative necessarie
- Progressioni verticali per il personale a tempo indeterminato
- Nuove funzioni di coordinamento di uffici o specialistiche

Questo quadro è stato analizzato e valutato positivamente dal Consiglio di Amministrazione ad inizio 2016, con una disponibilità di ulteriori 5 punti organico per un piano straordinario per la programmazione del personale tecnico amministrativo nel quadriennio 2015-18.

3.3.4 Priorità Strategica - VALUTAZIONE

Il 2015 ha visto la progettazione e realizzazione di moltissime attività legate alla valutazione, a livello nazionale e internazionale: il **Presidio della Qualità di Ateneo** (di seguito PQA), ha perseguito azioni, alcune delle quali direttamente connesse ai temi dell'Assicurazione di Qualità, come delineati dalla normativa vigente e dalle indicazioni dell'ANVUR, altre più specificatamente intese a proseguire nella permeazione e valorizzazione dei principi della qualità e della valutazione all'interno dell'Ateneo, altre ancora legate a accreditamenti internazionali e a concretizzare obiettivi strategici che l'Ateneo ha delineato nel Piano strategico "Orizzonte 2020".

Il PQA ha continuato ad avvalersi di tre Gruppi di lavoro:

- Gruppo Qualità della ricerca e del Trasferimento Tecnologico;
- Gruppo Qualità della didattica;
- Gruppo Performance Amministrative,

per meglio organizzare e ripartire le molteplici attività di AQ interne. Inoltre, il PQA informa con continuità il Direttore Generale che è invitato permanente alle riunioni del Presidio.

Le strutture amministrative di supporto alle attività del PQA sono state oggetto di un processo di razionalizzazione. In particolare l'ateneo ha rafforzato organizzativamente il supporto alla qualità e alla valutazione attraverso l'istituzione di un Servizio in staff "Qualità e Valutazione" (QVal) e il potenziamento dell'Ufficio Offerta formativa, Accreditazioni e Qualità della didattica (Area GESD), come descritto nel sito del PQA.

Il Presidio ha richiesto a ciascun Dipartimento e alle due Scuole, di individuare una figura di referente per la qualità tra il personale docente, interlocutore preferenziale e promotore degli indirizzi e delle azioni promosse. Il positivo riscontro delle interazioni con questa figura e l'ampliarsi del coinvolgimento delle strutture decentrate, anche a livello amministrativo, nei temi dell'AQ ha spinto il PQA a formulare la richiesta ai Dipartimenti di identificare anche un referente tecnico-amministrativo per la qualità.

Il PQA, come previsto nella sua Relazione Annuale 2015, ha finalizzato la stesura del documento "Politiche della Qualità di Ateneo" e provveduto a portare il documento all'approvazione degli Organi di Governo (Senato Accademico nella seduta del 28.07.2015; Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28.07.2015).

Il Politecnico ha scelto di avanzare autocandidatura ad ANVUR, in riferimento al processo AVA, per ricevere la visita di accreditamento della CEV (Commissione Esperti di Valutazione – ANVUR) nella primavera 2016 candidando 5 corsi di studio e un dipartimento.

Il 2015 ha visto anche la partecipazione dell'Ateneo alla campagna di valutazione VQR 2011-2014 che si è conclusa a metà Marzo 2016. Il Gruppo di Lavoro Ricerca, in particolare il Vice Rettore alla Ricerca e la struttura di supporto al PQA (servizio QVAL), hanno avviato tutte le azioni utili per informare e supportare i docenti nella scelta dei prodotti da inviare a valutazione. In particolare è stato sviluppato, in collaborazione con l'Area Information Technology (IT), un applicativo che, a partire dai criteri dei GEV dell'ANVUR e dai dati citazionali delle pubblicazioni di Ateneo, effettua una simulazione dei punteggi di ogni singolo prodotto dei docenti. L'applicativo è stato poi reso disponibile a ciascun docente nel Febbraio 2016, accompagnato da incontri di formazione ai docenti sull'utilizzo dello stesso ai fini dell'inserimento dei prodotti per favorire l'ottimizzazione del punteggio complessivo di ateneo.

L'Ateneo ha inoltre ospitato, nell'ultima settimana di Ottobre 2015, la visita di follow-up evaluation di EUA che fa seguito alla prima valutazione avvenuta nel 2012: la restituzione avvenuta a fine anno 2015 si è rivelata molto positiva per l'ateneo e ricca di spunti di riflessione.

Nel medesimo arco temporale si sono avviate e concluse le procedure per la conferma del logo "HR excellence in research".

3.3.5 Risultati economici e di bilancio

La condizione economico finanziaria dell'Ateneo si presenta solida, con un bilancio 2015, che prevede un utile di oltre 30 M€ e un bilancio preventivo 2016, che presenta un ulteriore sensibile incremento degli investimenti in formazione e ricerca.

Parallelamente il Fondo di Finanziamento Ordinario del 2015 ha registrato per il Politecnico, per il secondo anno, un aumento di alcuni punti percentuali, a fronte di importi complessivi stabili. E' stata premiata la capacità dell'Ateneo di attrarre studenti da tutto il Paese e da tutto il mondo, di incrementare significativamente il numero degli immatricolati, in controtendenza con il dato nazionale, e di indirizzare in modo efficace e soprattutto efficiente la spesa sulle voci prioritarie per didattica e ricerca.

Si rimanda al Bilancio Consuntivo 2015 che riprende ed analizza tutti i dati economici, patrimoniali e finanziari dell'anno:

http://www.swas.polito.it/services/docuff/Default.asp?id_documento_padre=57218

3.3.6 Posizionamento internazionale

La reputazione internazionale del Politecnico consolida la sua posizione nei ranking internazionali più accreditati: si classifica al 16° posto in Europa e al 58° nel mondo nell’area “Engineering & Technology” secondo il QS World University Ranking e, per il secondo anno, nel nuovo ranking commissionato dalla Comunità Europea – U-Multirank, l’Ateneo si inserisce nella top 100 fra più di 1.200 istituti di formazione di 83 Paesi valutati nella classifica, comprese anche le più importanti università americane come il MIT, Harvard e Berkeley.

3.3.7 Dati salienti e indicatori di Ateneo

Un quadro di sintesi aggiornato sul Politecnico e sui risultati 2015, utile anche per approfondimenti, è disponibile nei seguenti documenti:

<p>I principali “numeri” che caratterizzano il Politecnico</p> <p>http://www.polito.it/ateneo/colpodocchio/</p>					
<p>I principali indicatori del Politecnico, riassunti nel Cruscotto di Ateneo</p> <p>Paragrafo 10 - Cruscotto di Ateneo</p> <p>Si tratta di indicatori individuati dal Nucleo di Valutazione utili al monitoraggio dei risultati negli ambiti strategici della formazione, della ricerca, del capitale umano, integrati con indicatori di tipo economico.</p>	<p style="text-align: center;">Cruscotto di Ateneo</p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Didattica</p> <ul style="list-style-type: none"> Immatricolati Iscritti Abbandoni Provenienza geografica Progetti a sostegno della mobilità internazionale Valutazione della didattica Laureati Tempi di completamento degli studi Condizione occupazionale </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> Produzione scientifica Dottorandi Ricadute istituzionali ed industriali Finanziamenti ricerca </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Risorse umane</p> <ul style="list-style-type: none"> Personale Ateneo Personale Docente Personale Tecnico Amministrativo Turnover Indicatori personale </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>Dati economici</p> <ul style="list-style-type: none"> Andamento asset Risultato operativo e risultato economico FFO Tempi di pagamento fattire </td> </tr> </table>	<p>Didattica</p> <ul style="list-style-type: none"> Immatricolati Iscritti Abbandoni Provenienza geografica Progetti a sostegno della mobilità internazionale Valutazione della didattica Laureati Tempi di completamento degli studi Condizione occupazionale 	<p>Ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> Produzione scientifica Dottorandi Ricadute istituzionali ed industriali Finanziamenti ricerca 	<p>Risorse umane</p> <ul style="list-style-type: none"> Personale Ateneo Personale Docente Personale Tecnico Amministrativo Turnover Indicatori personale 	<p>Dati economici</p> <ul style="list-style-type: none"> Andamento asset Risultato operativo e risultato economico FFO Tempi di pagamento fattire
<p>Didattica</p> <ul style="list-style-type: none"> Immatricolati Iscritti Abbandoni Provenienza geografica Progetti a sostegno della mobilità internazionale Valutazione della didattica Laureati Tempi di completamento degli studi Condizione occupazionale 	<p>Ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> Produzione scientifica Dottorandi Ricadute istituzionali ed industriali Finanziamenti ricerca 				
<p>Risorse umane</p> <ul style="list-style-type: none"> Personale Ateneo Personale Docente Personale Tecnico Amministrativo Turnover Indicatori personale 	<p>Dati economici</p> <ul style="list-style-type: none"> Andamento asset Risultato operativo e risultato economico FFO Tempi di pagamento fattire 				

4 Obiettivi dell'Amministrazione: risultati raggiunti e scostamenti

4.1 Dalla strategia agli obiettivi della direzione generale e dell'Amministrazione

Le priorità strategiche sono state articolate nel Piano della Performance 2015 in relazione alle attività core dell'Ateneo: "Formazione" e "Ricerca" e consolidate negli obiettivi formulati nel Piano Strategico Orizzonte 2020, rispettivamente per le priorità "vocazione alla formazione di qualità" e "centralità della ricerca e della condivisione della conoscenza". Completano il livello più alto di indirizzo le priorità strategiche relative alla "valorizzazione del capitale umano" e alla "valutazione come strumento di crescita".

In questo contesto si sono sviluppati gli obiettivi strategici, funzionali al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione e dei processi, da cui discendono gli obiettivi che il Direttore Generale riceve per la gestione delle strutture organizzative dell'Amministrazione e gli obiettivi operativi attribuiti alle altre posizioni organizzative di primo e secondo livello dell'organizzazione.

Copertura priorità strategiche

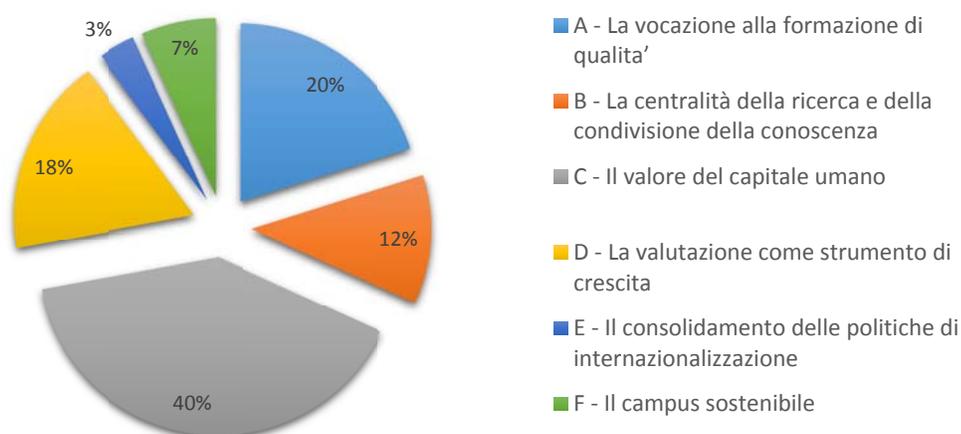


Tabella 1 - Ripartizione obiettivi per ambiti strategici

Priorità strategiche	Obiettivi per priorità	Grado di raggiungimento
A - La vocazione alla formazione di qualità	36	98,89%
B - La centralità della ricerca e della condivisione della conoscenza	21	100,00%
C - Il valore del capitale umano	72	99,72%
D - La valutazione come strumento di crescita	32	99,38%
E - Il consolidamento delle politiche di internazionalizzazione	6	99,17%
F - Il campus sostenibile	12	99,58%
Totale complessivo	179	

Tabella 2 - Raggiungimento risultati per ambito strategico

4.2 La performance del Direttore Generale

Si riportano di seguito gli indicatori individuati nel piano della performance 2015 e i relativi risultati ai fini della valutazione degli obiettivi strategici per il Direttore Generale.

Ai fini della valutazione della componente di Obiettivi Strategici, sono stati utilizzati quattro indicatori legati a:

1. **Indicatori premiali FFO:** considera il peso sul sistema ottenuto dal Politecnico nell'assegnazione della quota premiale; qualora tale peso sia superiore al peso sul sistema della quota non premiale (da modello), il risultato dell'indicatore sarà considerato positivo
2. **Ranking internazionali:** il risultato sarà positivo se il Politecnico manterrà una posizione simile a quella attuale, con un posizionamento nel secondo gruppo delle università europee
3. **Risultati delle survey Good Practice:** prendono in considerazione l'indicatore di sintesi relativo alla soddisfazione degli utenti sui servizi amministrativi da parte del PTA, dei docenti e degli studenti; il risultato sarà positivo se il valore ottenuto dal Politecnico sarà sopra il valore medio delle università partecipanti alla survey per almeno due delle tre categorie.
4. **Risultato di bilancio:** si considererà l'utile di bilancio e l'indicatore sarà positivo se vi sarà un risultato positivo.

I quattro indicatori sono stati ulteriormente composti e il valore complessivo risulta positivo se tre su quattro sono stati positivi.

Di seguito vengono riportati i risultati della funzione della direzione generale, che tengono conto della discontinuità intervenuta con il cambio di direzione avvenuto dall'autunno 2015.

I risultati degli obiettivi strategici sono stati integrati dalle valutazioni sugli obiettivi individuali e di customer satisfaction, riportati nella tabella seguente:

Personale valutato	Area / Servizio	MBO (40%)	Comportamentali (40%)	Customer Satisfaction (10%)	Obiettivi Strategici (10%)	Totale obiettivi	Valutazione finale (max 100%)
Bergamini	Direttore Generale	100%	100%	99.2%	100%	99.92%	99.92%
Tommasin	Direttore Generale	100%	100%	99.2%	100%	99.92%	99.92%

4.3 Obiettivi e piani operativi

Nel piano performance 2015 sono stati coinvolti nel processo di valutazione il Direttore Generale, i Dirigenti, il personale EP con responsabilità di strutture di I° livello, il personale con responsabilità in strutture di II livello, i responsabili gestionali ed il personale EP con ruolo di coordinatore di laboratorio, per un totale di 52 soggetti valutati.

La tabella che segue illustra per le diverse categorie di personale coinvolto nella valutazione i pesi attribuiti alle diverse categorie di obiettivi operativi.

Fascia di personale	Obiettivi strategici	Obiettivi individuali		Obiettivi organizzativi	
		MBO	Comportamentali	Customer Satisfaction	Processo / Servizio
Direttore Generale	10	40	40	10	
Dirigenti		30	30	10	30
Personale con responsabilità in strutture di I livello		30	30	10	30
Personale con responsabilità in strutture di II livello		20	20	20	40
Altro Personale Tecnico - Amministrativo di categoria EP		20	20	20	40

Tabella 3– Pesi delle diverse tipologie di obiettivi

Gli obiettivi operativi sono stati corredati da indicatori che consentono una misurazione dei risultati conseguiti, attraverso l'individuazione dei livelli attesi di performance suddivisi come presentato nella tabella successiva.

Livello raggiunto	Descrizione	Coefficiente di risultato
Livello 1	Raggiungimento sotto soglia minima	fino a 0,7
Livello 2	Raggiungimento minimo	0,8
Livello 3	Raggiungimento quasi pieno	0,9
Livello 4	Pieno raggiungimento	1,0
Livello 5	Raggiungimento superiore al target	1,1

Tabella 4 -Livelli di raggiungimento degli obiettivi individuali e coefficienti di risultato

Il livello di contribuzione alla performance complessiva del singolo obiettivo è stato ottenuto moltiplicando il peso dato al singolo obiettivo per il coefficiente di risultato conseguito.

4.4 Obiettivi e piani operativi – La performance Organizzativa

Gli obiettivi organizzativi sono legati rispettivamente ai risultati di *customer satisfaction* ed ai risultati ottenuti in termini di performance di servizi erogati dall'amministrazione o processi gestionali. I risultati di performance di servizi e processi sono monitorati attraverso *indicatori* di volume/processo/performance.

Le risultanze della valutazione sono riferiti più precisamente a:

- Progetto Good Practice, per la valutazione della *Customer Satisfaction*
- Utilizzo della Mappa dei Servizi offerti dall'amministrazione e degli indicatori di performance connessi

4.4.1 Il progetto Good Practice ed il monitoraggio della *Customer Satisfaction* (CS)

L'Ateneo ha aderito anche per l'anno 2015 al progetto Good Practice (GP), coordinato dal Politecnico di Milano, che ha come obiettivo quello di misurare e comparare le prestazioni di costo e la qualità dei servizi di supporto amministrativo di tutto l'Ateneo (amministrazione centrale e strutture decentrate).

Gli Atenei italiani che partecipano al progetto sono circa 30.

Una delle componenti del progetto, quella relativa alla valutazione della efficacia percepita, si sviluppa attraverso indagini di *Customer Satisfaction* (CS) che hanno l'obiettivo di misurare la soddisfazione dagli utenti finali, tramite questionari somministrati a:

- studenti
- personale docente, ricercatori, dottorandi e assegnisti di ricerca
- personale tecnico amministrativo

In relazione ai vincoli imposti dalle tempistiche del progetto GP, ai fini della rilevazione del livello di soddisfazione delle tre tipologie di utenze, il Politecnico considera i seguenti *periodi di osservazione*:

- CS studenti: rilevazione svolta a giugno-luglio 2015 (su anno 2014)
- CS personale docente, ricercatori, dottorandi e AR: rilevazione 2016/anno 2015
- CS personale tecnico amministrativo: rilevazione 2016/anno 2015

4.4.1.1 CS studenti

La rilevazione di *CS studenti* suddivide il campione in due sottoinsiemi: **studenti iscritti al primo anno** di corso e **studenti iscritti ad anni successivi al primo**, a cui vengono somministrati due questionari distinti per poter cogliere rispettivamente la soddisfazione in merito ai servizi di Orientamento in entrata e di Job Placement.

Si riportano di seguito alcuni risultati dell'indagine tra cui l'andamento dei tassi di risposta e l'andamento delle valutazioni medie, complessive e per ambito di interesse.

Anno	Studenti I anno (n. rispondenti)	%	Studenti anni successivi (n. rispondenti)	%
2013	450 su 4.643	9,7%	1.553 su 27.359	5,7%
2014	156 su 5.413	2,9%	547 su 27.798	2,0%

Tabella 5 - Trend partecipazione alle survey di Customer Satisfaction Good Practice

La tabella evidenzia una riduzione del tasso di risposta nel 2014 rispetto al 2013, dato significativamente inferiore al tasso medio di risposta registrato nelle altre università partecipanti al progetto GP. Questa evidenza richiederà un impegno più forte da parte dell'Ateneo in termini di efficacia e comunicazione ai fini di un maggior coinvolgimento degli studenti nelle rilevazioni future.

In termini di risultati della valutazione la **Tabella 6 - Andamento livello soddisfazione complessiva studenti 2013-2014** riporta il livello medio di soddisfazione complessivo espresso dai due insiemi di

studenti dalla quale emerge come vi sia stato un leggerissimo peggioramento sul fronte degli studenti al I anno ed un leggero miglioramento per gli studenti di anni successivi. Complessivamente il Politecnico è comunque posizionato sopra la media del sistema (scala 1-5).

Soddisfazione complessiva	Studenti	Politecnico		Sistema GP	
		2013	2014	2013	2014
Livello di soddisfazione complessiva	I anno	3,09	3,06	2,80	2,80
	anni successivi	2,92	3,01	2,70	2,73

Tabella 6 - Andamento livello soddisfazione complessiva studenti 2013-2014

Si riportano infine di seguito nella **Tabella 7 – Livello di soddisfazione per ambiti CS studenti** le valutazioni medie 2013-2014, relative ai diversi ambiti oggetto di rilevazione.

Ambito	Studenti	2013	2014
Orientamento	I anno	2,97	2,89
Comunicazione	I anno	3,19	3,08
	anni successivi	3,03	3,07
Sistemi informativi	I anno	3,21	3,12
	anni successivi	3,12	3,21
Approvvigionamenti e Servizi Generali	I anno	3,24	3,21
	anni successivi	3,04	3,15
Biblioteche	I anno	3,11	3,16
	anni successivi	3,07	3,10
Didattica	I anno	3,01	3,05
	anni successivi	2,88	2,97
Internazionalizzazione	anni successivi	2,81	2,94
Diritto allo studio	I anno	2,91	2,91
	anni successivi	2,71	2,78
Job Placement	anni successivi	2,73	2,83

Tabella 7 – Livello di soddisfazione per ambiti CS studenti 2013-2014

4.4.1.2 CS personale docente e tecnico amministrativo

La rilevazione 2016 rivolta al personale strutturato è stata realizzata nel mese di marzo, basata come per gli anni passati, su due questionari distinti rivolti rispettivamente a docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti, e al personale tecnico amministrativo.

Per la prima volta la rilevazione è stata effettuata su sistema di survey interno (LimeSurvey) anziché sulla versione standard messa a disposizione dal progetto GP. Questo ha permesso di ottenere alcuni vantaggi significativi tra cui:

- possibilità di integrare il set standard di quesiti GP con domande mirate caratterizzanti specifici ambiti di servizio dell'Amministrazione non coperti a livello generale;
- possibilità di inviare avvisi di sollecito alla compilazione mirati alle persone che non avevano ancora partecipato alla rilevazione al fine di elevare i tassi di risposta e rendere più significativo il campione;

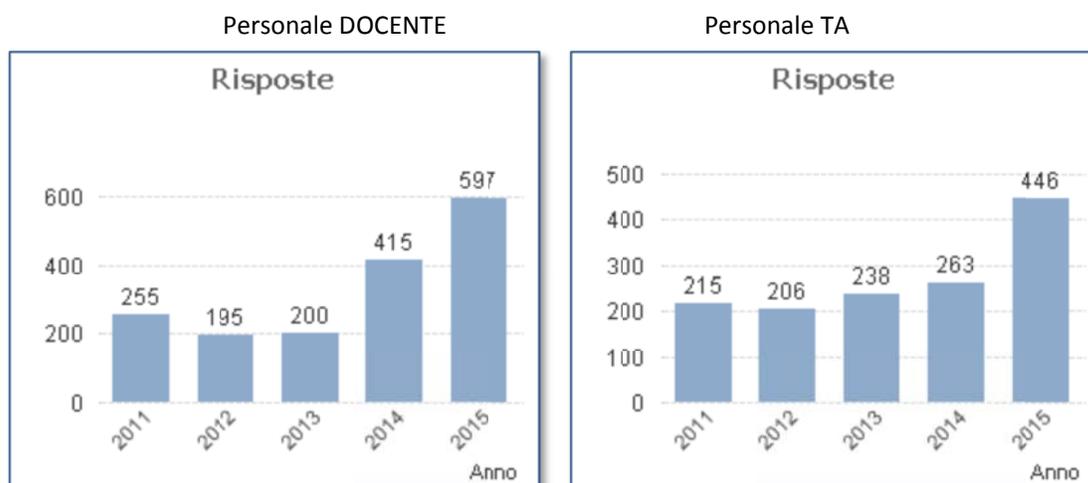
- possibilità di ridurre significativamente i tempi di restituzione dei risultati specifici del Politecnico.

L'impostazione dei questionari si basa sulle linee guida per le rilevazioni di *Customer Satisfaction* definite dalla riforma "Brunetta", caratterizzate da una scala di valutazione da 1 (completamente in disaccordo) a 6 (completamente in accordo).

Si riportano di seguito alcuni risultati dell'indagine tra cui l'andamento dei tassi di risposta (in crescita significativa) e l'andamento della valutazione media dei livelli di soddisfazione complessiva.

Anno	Docenti (n. rispondenti)	Docenti %	PTA (n. rispondenti)	PTA %
2014	415 su 2300	18%	263 su 822	32%
2015	597 su 1998	30%	446 su 815	55%

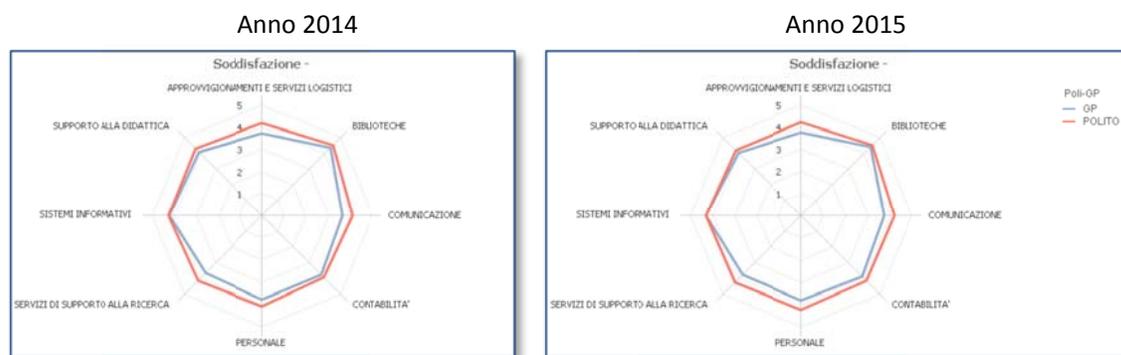
Tabella 8 – Trend partecipazione alle survey di Customer Satisfaction Good Practice



Si riporta di seguito l'andamento del livello di soddisfazione complessiva del personale dell'Ateneo, ottenuto come valore medio delle risposte relative al gradimento dei singoli servizi nel periodo 2011-2015.



Nei diagrammi che seguono viene invece raffigurato in modo sintetico l'andamento 2014-2015 del livello di soddisfazione relativo ai diversi ambiti osservati (servizi alla didattica, servizi alla ricerca, approvvigionamenti e servizi logistici, biblioteche, comunicazione, contabilità, personale, sistemi informativi).



Infine viene riportato in **Tabella 9 – Soddisfazione complessiva CS - personale docente e PTA** l’andamento dei livelli di soddisfazione riferito rispettivamente ai servizi erogati dall’amministrazione centrale e dalle strutture decentrate (distretti) così come percepiti rispettivamente dal personale docente e dal personale tecnico amministrativo.

	Politecnico		Sistema GP	
	2014	2015	2014	2015
Soddisfatto dei servizi tecnici e amministrativi erogati dall'AMMINISTRAZIONE CENTRALE?				
- Docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti di ricerca	4,17	4,11	3,87	3,89
- Personale tecnico amministrativo	4,08	4,19	3,85	3,90
Soddisfatto dei servizi tecnici e amministrativi erogati dalle STRUTTURE DECENTRATE?				
- Docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti di ricerca	4,19	4,24	4,12	4,19
- Personale tecnico amministrativo	4,18	4,04	3,89	3,89

Tabella 9 – Soddisfazione complessiva CS - personale docente e PTA

4.4.1.3 Obiettivi di CS assegnati al personale in valutazione

Nel corso del ciclo della performance 2014 sono emerse diverse criticità nell’utilizzo di indicatori di CS basati sui questionari GP. In particolare è emerso che un discreto numero di strutture dell’Amministrazione e dei soggetti valutati non hanno riconosciuto, tra i quesiti GP disponibili, domande attinenti la propria sfera di azione e responsabilità. In tali situazione gli indicatori scelti sarebbero risultati “non influenzabili” dal valutato e pertanto non assegnabili.

Per queste ragioni per l’anno 2015, in modo transitorio, è stato deciso di adottare come obiettivo unico da valutare relativamente alla CS, il valore dell’indicatore “soddisfazione complessiva” dei servizi erogati dall’Amministrazione centrale e dai distretti. L’indicatore è stato pertanto assegnato a tutti i soggetti in valutazione nel seguente modo e con i relativi valori finali di valutazione:

Valutati	Quesiti	Soddisfazione DOCENTI, AR, DOTTORANDI	Soddisfazione PTA	Soddisfazione STUDENTI	Livello di raggiungimento FINALE
Valutati delle strutture dell’Ammin. Centrale	Livello di soddisfazione complessivo	40%	20%	40%	99,2%
Valutati dei Distretti	Livello di soddisfazione complessivo	20%	40%	40%	98,2%

Per il personale in valutazione afferente all'Amministrazione Centrale viene dato maggior peso alla soddisfazione degli studenti e del PTA. Per il personale in valutazione afferente ai distretti pesano maggiormente le valutazioni di studenti e personale docente (con dottorandi e AR).

Il valore dell'indicatore, come previsto dal sistema di misurazione, viene calcolato tenendo in conto le variazioni dei livelli di soddisfazione medi rispetto all'anno precedente. Vengono considerate sia le variazioni interne (Politecnico ANNO - Politecnico ANNO-1) che quelle rispetto al sistema (Sistema ANNO - Sistema ANNO-1). Per gli studenti viene utilizzata la valutazione delle rilevazioni dell'ANNO-1 e ANNO-2; per il personale docente e personale tecnico amministrativo viene utilizzata la valutazione delle rilevazioni dell'ANNO e ANNO-1.

La rilevazione 2015 sul personale docente e sul PTA è stata comunque effettuata in modo da acquisire le valutazioni di riferimento puntuali sui singoli quesiti che serviranno l'anno successivo per il confronto e la definizione dei valori di trend.

4.4.2 Risultati di performance di servizi/processi: indicatori e Mappa dei Servizi

Il Piano della Performance prevede una specifica dimensione di valutazione della performance organizzativa basata sulla misurazione e sul monitoraggio di un insieme di indicatori sintetici che permettano di valutare obiettivi prestazionali relativi ai principali servizi forniti dall'Ateneo ai propri utenti. La tabella che segue evidenzia l'evoluzione avvenuta in termini di numero di servizi valutati e di ambiti interessati:

Anno	N. servizi valutati	N. Ambiti coinvolti
2012	7	2
2013	26	11
2014	59	13
2015	54	13

Tabella 10 – andamento estensione monitoraggio indicatori

Con il 2015 è entrato sostanzialmente a regime un set stabile di obiettivi di servizio/processo distribuiti sulle diverse strutture ed ambiti di interesse e la rilevazione ha coinvolto i responsabili di UO di I° e II° livello.

Nella **Tabella 11 – distribuzione degli indicatori 2015 tra ambiti e unità organizzative** viene riportata la figura sintetica che rappresenta l'impatto della misurazione sull'organizzazione e sulle aree di interesse per gli utenti.

UNITÀ ORGANIZZATIVE	Amministrazione Trasparente	Appalti e Forniture	Biblioteche	Comunicazione	Contabilità	Coordinamento RGA	Didattica	Facility e Logistica	Information Technology	Internazionalizzazione	Ricerca e Innovazione	Risorse umane	Sicurezza e Prevenzione	Totale
AQUI		3												3
BIBLIOM			2											2
CORE				1										1
COREGE						2								2
EDILOG								7						7
GESD							7							7
INTE										3				3
IT									7					7
PAF					2									2
PREP													1	1
RDPS	1													1
RUO												4		4
SARTT / ARI											3			3
DISTRETTI					11									11
Totale	1	3	2	1	13	2	7	7	7	3	3	4	1	54

Tabella 11 – distribuzione degli indicatori 2015 tra ambiti e unità organizzative

I servizi misurati sono stati selezionati tra gli oltre 200 presenti nella **Mappa dei Servizi**, pubblicata e consultabile sul portale di Ateneo <http://www.mappaservizi.polito.it/>. La Mappa fornisce in modo unitario e sintetico tutte le informazioni necessarie agli utenti per accedere e richiedere i principali servizi forniti dall'Amministrazione.

4.4.2.1 Rilevazione dei valori target e sintesi dei risultati degli obiettivi di servizio/processo

La rilevazione 2015 evidenzia un livello di raggiungimento complessivo degli obiettivi di servizio/processo molto soddisfacente come indicato nella tabella **Tabella 12 – Sintesi livello di raggiungimento (obiettivi di servizio/processo)** che riporta il valor medio dei punteggi raggiunti nei diversi ambiti di monitoraggio.

AMBITO	COEFFICIENTE DI RISULTATO	LIVELLO RAGGIUNTO MEDIO (significato)
DIDATTICA	1,0	RISULTATO tra 95% e 105% del TARGET
RICERCA E INNOVAZIONE	1,1	RISULTATO superiore AL 105% DEL TARGET
BIBLIOTECHE	1,1	RISULTATO superiore AL 105% DEL TARGET
COMUNICAZIONE	1,0	RISULTATO tra 95% e 105% del TARGET
RISORSE UMANE	1,0	RISULTATO tra 95% e 105% del TARGET
CONTABILITÀ	1,0	RISULTATO tra 95% e 105% del TARGET
INTERNAZIONALIZZAZIONE	1,0	RISULTATO tra 95% e 105% del TARGET

AMBITO	COEFFICIENTE DI RISULTATO	LIVELLO RAGGIUNTO MEDIO (significato)
INFORMATION TECHNOLOGY	1,1	RISULTATO superiore AL 105% DEL TARGET
FACILITY E LOGISTICA	1,0	RISULTATO tra 95% e 105% del TARGET
APPALTI E FORNITURE	1,1	RISULTATO superiore AL 105% DEL TARGET
COORDINAMENTO RGA	1,1	RISULTATO superiore AL 105% DEL TARGET
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	0,9	RISULTATO tra 85% e 95% del TARGET
SICUREZZA E PREVENZIONE	1,1	RISULTATO superiore AL 105% DEL TARGET
MEDIA COMPLESSIVA	1,04	

Tabella 12 – Sintesi livello di raggiungimento (obiettivi di servizio/processo)

Il livello di raggiungimento del target di ciascun indicatore è stato calcolato In base a quanto definito nel Sistema su scala da 1 - 5 secondo la tabella seguente:

LIVELLO RAGGIUNTO	DESCRIZIONE	COEFFICIENTE DI RISULTATO
Livello 1	Risultato dell'indicatore inferiore al 70% del target	0,7
Livello 2	Risultato dell'indicatore compreso tra 70% e 85% del target	0,8
Livello 3	Risultato dell'indicatore compreso tra 85% e 95% del target	0,9
Livello 4	Risultato dell'indicatore compreso tra 95% e 105% del target	1,0
Livello 5	Risultato dell'indicatore superiore al 105% del target	1,1

La valutazione complessiva del raggiungimento dei target assegnati è molto positiva con vari ambiti che hanno raggiunto il livello 5 corrispondente al superamento del 105% di risultato.

Anche i risultati apparentemente meno performanti riportati nell'ambito Amministrazione Trasparente (obiettivo era la formazione di almeno l'80% del personale TA sul tema dell'anticorruzione), sono in realtà piuttosto positivi in quanto il coefficiente di risultato pari a 0,9 raggiunto corrisponde ad aver formato circa il 74% del personale TA, pari a circa 600 persone su uno staff complessivo di 820.

Per la consultazione del dettaglio dei risultati ottenuti sugli obiettivi e relativi indicatori di servizio/processo 2015 far riferimento all'**Allegato 8.3 - Risultati obiettivi di servizio/processo e approfondimenti su indicatori e target** nel quale vengono anche riportati gli approfondimenti circa il livello di adeguatezza del set di indicatori e target utilizzato.

4.5 Gli obiettivi e piani operativi: la performance individuale

La performance individuale è costituita dalla valutazione degli obiettivi MBO e degli obiettivi comportamentali (leadership).

Durante l'anno è stato effettuato uno stato di avanzamento intermedio degli obiettivi individuali coinvolgendo tutto il personale oggetto di valutazione.

Il Direttore Generale ha effettuato la valutazione intermedia dei responsabili di I° livello dell'Amministrazione centrale, sia per gli MBO che per gli obiettivi comportamentali.

I Dirigenti e Responsabili delle strutture di I° livello hanno effettuato la valutazione degli MBO dei responsabili di UO di II° livello dell'Amministrazione Centrale e di supporto alla didattica ed alla ricerca (Distretti dei Dipartimenti).

4.5.1 Personale valutato

Nelle tabelle seguenti sono riportati il dettaglio delle valutazioni finali del personale con responsabilità in strutture di I° livello e, in forma aggregata, il risultato medio complessivo del personale con responsabilità in strutture di II° livello e responsabili gestionali di Distretto di Dipartimento

4.5.1.1 Personale con responsabilità in strutture organizzative di I Livello

Nominativo	Struttura	Obiettivi Individuali	Obiettivi Organizzativi	Totale Valutazione 2015	Valutazione Finale 2015*
BISCANT GIANPIERO	AQUI	60,00%	42,92%	102,92%	100%
	COREGE	60,00%	42,92%	102,92%	
	EDILOG	60,00%	36,92%	96,92%	
FERLINI MAHEE	GESD	60,00%	39,92%	99,92%	99,92%
FIORIO PLA' NICOLETTA	BIBLIOM	60,00%	42,92%	102,92%	100%
	SIST	60,00%	39,68%	99,68%	
FULCI LAURA	SARTT	60,00%	42,92%	102,92%	100%
LOMBARDI SALVATORE	CORE	60,00%	39,92%	99,92%	99,92%
MARINO ANTONINA MARIA	SAV	60,00%	39,68%	99,68%	100%
	STUD	60,00%	39,68%	99,68%	
MIRAGLIO PAOLA	PAF	60,00%	39,92%	99,92%	99,92%
NEGRO DAVIDE	PREP	60,00%	42,92%	102,92%	100%
OREGLIA MARCO	IT	60,00%	42,92%	102,92%	100%
PAVARINO ROBERTA	AFLEG	60,00%	39,68%	99,68%	99,68%
RAVERA MARIO	GESD	60,00%	39,92%	99,92%	100%
	RDPS	60,00%	36,92%	96,92%	
	RUO	60,00%	39,92%	99,92%	
VACCA SILVIA	INTE	60,00%	42,92%	102,92%	100%

Tabella 13 – Valutazioni dei resp. I° livello

* La valutazione finale tiene conto del coefficiente aggiuntivo (+10%) previsto dal Sistema di misurazione in caso di interim su più strutture

4.5.1.2 Personale con responsabilità in strutture organizzative di II Livello

Questo grafico riporta il dato aggregato delle valutazioni finali del personale con responsabilità in strutture di II° livello dell'Amministrazione e dei Distretti di Dipartimento (ruolo di responsabile gestionale).

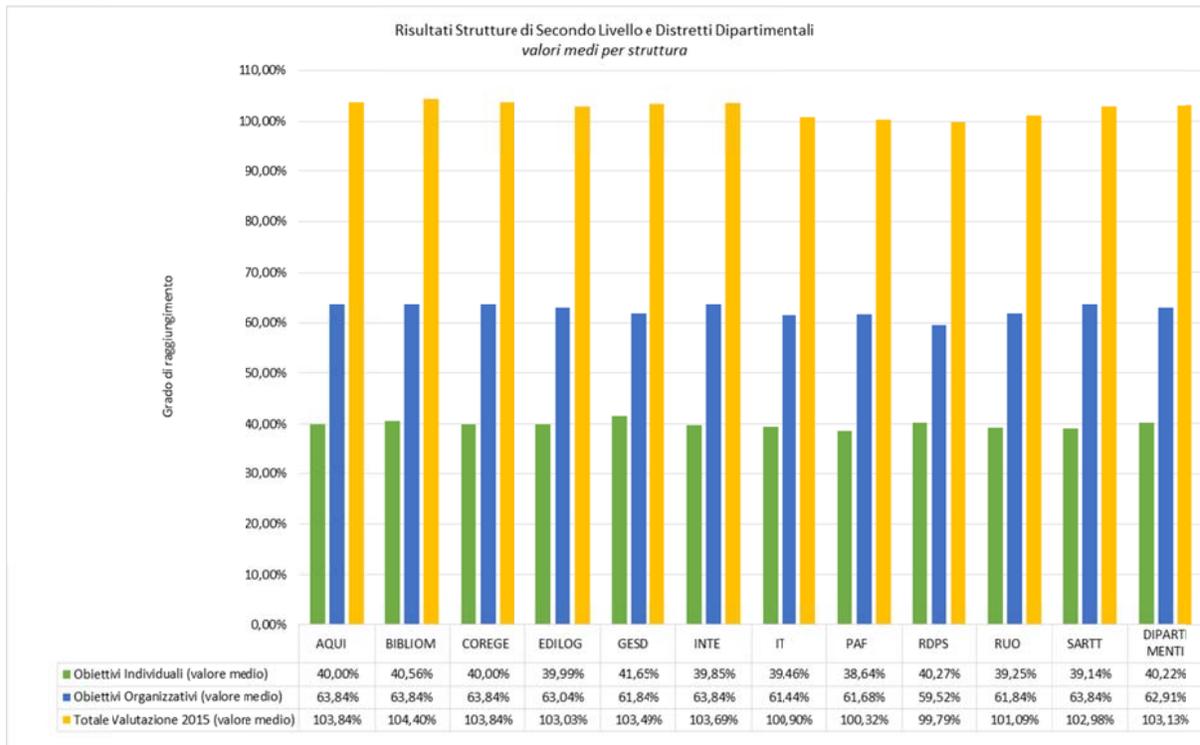


Tabella 14 - Valutazioni medie per struttura

5 L'individuo al centro delle politiche del personale e di welfare

Da anni al Politecnico è presente una sensibilità volta al miglioramento della qualità della vita nell'Ateneo, attraverso una serie di iniziative rivolte a chi nell'Ateneo opera. Le azioni intraprese costituiscono un vero e proprio "progetto di welfare aziendale" da parte di una istituzione che aspira ad essere sempre più "family friendly", attraverso un insieme di servizi/benefits concreti, progettati e attuati ascoltando le esigenze dei beneficiari.

Molte delle azioni sono volte alla conciliazione vita-lavoro, con l'obiettivo di realizzare un nuovo equilibrio tra tempi dedicati alla vita professionale e tempi dedicati alla vita privata, alla famiglia, all'esercizio della funzione genitoriale e alle connesse responsabilità educative e di cura. Il progetto complessivo prevede, comunque, interventi che investono più ambiti e che possono essere così esemplificati:

- **FORME E TEMPI DI LAVORO**
 - Orario giornaliero flessibile
 - *Progetti mirati di telelavoro* rivolti al personale al rientro dalle maternità e/o in caso di problemi familiari, in accordo con le normative vigenti in materia
- **CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO**
 - Servizi di cura all'infanzia:
 - Baby Parking "Policino"
 - Micronido aziendale "Policino"
 - Servizio di baby-sitting a domicilio,
 - Centri estivi per figli di dipendenti (a cura di Polincontri)
 - Servizi di cura e sostegno per familiari anziani o disabili
 - Bimbi al Poli con mamma e papà
- **ALTRI PROGETTI**
 - Co-finanziamento titoli di viaggio per i lavoratori dipendenti
 - Promozione di una cultura di pari opportunità

Dal 2014 opera in Ateneo il Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, che ha sostituito e integrato il Comitato Pari Opportunità, la cui attività è diretta a garantire a tutte le lavoratrici/lavoratori e studentesse/studenti dell'ateneo un ambiente di lavoro e studio sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Il CUG del Politecnico ha aderito alla rete CUG della città metropolitana e a "HeForShe" di UnWomen. Inoltre, fa parte del network internazionale CESAER per le questioni di gender/gender planning. Di concerto con il CUG, il Politecnico di Torino si è dotato di un piano di Azioni Positive.

Per una descrizione dettagliata delle attività del CUG, si rimanda alla pagina web: <http://www.swas.polito.it/services/cug/default.asp>

Dal 2005 è stata inoltre istituita in Ateneo la figura della Referente del Rettore per le pari opportunità che, nell'ambito del CPO e del CUG, ha coordinato l'attivazione di numerose iniziative a sostegno delle esigenze e dei tempi di vita e di lavoro.

5.1 Risultati del questionario sul benessere organizzativo

Il Nucleo di valutazione del Politecnico di Torino ha individuato come canale per la somministrazione del questionario il progetto Good Practice (GP) coordinato dal Consorzio MIP del Politecnico di Milano (che cura anche i questionari di customer satisfaction), cogliendo in questo modo l'opportunità di confronto dei risultati ottenuti con gli atenei partecipanti al progetto GP.

La rilevazione prevede, per ogni gruppo, la somministrazione di una serie di domande costituite da affermazioni rispetto alle quali il compilatore è tenuto ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala compresa tra 1 (totale disaccordo) e 6 (totale accordo). Il numero complessivo di domande è pari a 87. L'indagine si è svolta completamente online dal 13 al 30 aprile 2015 e ha interessato il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.

Il 36% del personale tecnico amministrativo ha partecipato all'indagine, somministrata nella primavera 2015, per un totale di 300 questionari compilati.

Genere	Numero	%
Donna	195	65,0%
Uomo	105	35,0%
Totale	300	100,0%

Sede di appartenenza	Numero	%
Amministrazione Centrale	184	61,3%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	116	38,7%
Totale	300	100,0%

Area contrattuale	Numero	%
Amministrativa	187	62,3%
Bibliotecaria	9	3,0%
Tecnica	104	34,7%
Totale	300	100,0%

Anzianità di servizio	Numero	%
Meno di 5 anni	8	2,7%
Dai 5 ai 10 anni	55	18,3%
Dagli 11 ai 20 anni	146	48,7%
Oltre i 20 anni	91	30,3%
Totale	300	100,0%

Posizione	Numero	%
Dirigente o Personale di categoria EP o con indennità di responsabilità	40	13,3%
Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità	260	86,7%
Totale	300	100,0%

Tabella 15 - Caratteristiche del campione di riferimento

La figura seguente rappresenta le **valutazioni medie** espresse per ogni gruppo: i pallini rossi rappresentano gli ambiti che hanno ottenuto un punteggio complessivo inferiore a 3,50.

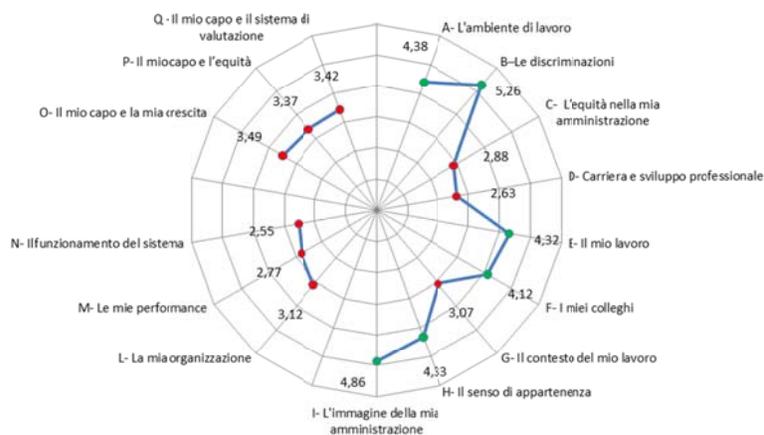


Tabella 16 - Diagramma Radar dei risultati del benessere organizzativo

Analizzando le singole risposte si osserva che gli aspetti per cui si rileva una maggiore sensazione di benessere (valutazione media al di sopra di 5) sono: il rispetto per l'orientamento sessuale, per l'etnia, per la lingua, per la religione, per l'orientamento politico e l'appartenenza sindacale; la disponibilità ad aiutare i colleghi, il rispetto del divieto di fumare e l'assenza di molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro.

Gli aspetti, invece, che hanno una valutazione inferiore al 2,50 sono: la chiarezza del percorso di sviluppo professionale, il legame tra possibilità di fare carriera in ateneo e il merito, l'adeguatezza nell'illustrazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, la differenziazione equilibrata della retribuzione in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto, la capacità dell'Ateneo di premiare le persone capaci e che si impegnano, l'esistenza di verifiche intermedie, la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli e l'adeguatezza della tempistica prevista dal sistema di valutazione.

L'indagine sul benessere organizzativo sarà somministrata annualmente e i dati 2015 costituiscono quindi il punto di partenza per il monitoraggio dei trend evolutivi dei diversi ambiti rilevati.

Per quanto riguarda gli aspetti di criticità rilevati nel 2015, queste valutazioni sono state oggetto di analisi per la definizione delle linee guida organizzative di Ateneo e per la revisione del modello di incentivazione del personale che, presentate nel corso 2016, vedranno i loro primi effetti tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017.

http://www.swas.polito.it/services/operazione_trasparenza/?id_documento_padre=101996

6 Il processo di redazione della Relazione sulla Performance

Il processo di costruzione della Relazione sulla Performance ha visto il coinvolgimento di diversi attori, che hanno contribuito a fornire i contenuti ed i risultati per il documento:

- la Struttura tecnica permanente per la misurazione delle performance che ha coordinato le attività (responsabilità ridefinita a maggio 2013);
- l'Area Controllo Direzionale e Progetti Strategici che ha proceduto alla rilevazione/acquisizione degli indicatori strategici previsti dal Cruscotto di Ateneo, degli indicatori di servizio/processo e dei risultati delle rilevazioni Good Practice richiesti per la valutazione della performance organizzativa;
- l'Area Risorse Umane e Organizzazione che ha rilevato i risultati e le valutazioni degli obiettivi individuali (MBO e comportamentali) e supportato la redazione della relazione;

Il processo di redazione della relazione 2015 ormai consolidato dopo i primi anni di affinamento, ha tenuto in considerazione gli aspetti e vincoli normativi ma ha al contempo fatto particolare riferimento alle recenti *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane* pubblicato dall'ANVUR nel luglio 2015. In particolare è stato messo il focus su quanto suggerito al *Cap. 9 – La relazione sulla performance* ed in particolare su:

- contestualizzazione dei risultati dell'Amministrazione rispetto ai più ampi risultati di Ateneo e loro correlazione con le priorità strategiche;
- chiarezza ed oggettività nel rendicontare i risultati organizzativi ed individuali;
- propensione all'utilizzo sempre più esteso di indicatori e target quantitativi, oggettivamente misurabili e affinati di ciclo in ciclo;
- chiarezza nell'individuazione dei punti deboli e delle ipotesi migliorative/risolutive da perseguire nel ciclo successivo.

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

I principali step per la redazione della relazione sulla performance 2015 sono stati seguiti secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione delle Performance 2015-2017.

Per la valutazione degli **obiettivi Individuali**:

- compilazione delle schede di Stato di Avanzamento Lavori sugli MBO 2015 da parte dei soggetti responsabili (dirigenti, responsabili di strutture di I° livello e II° livello, personale di categoria EP);
- valutazione degli obiettivi comportamentali da parte del Rettore per il Direttore Generale e da parte del Direttore Generale per i dirigenti e responsabili di strutture di I° livello;
- valutazione degli obiettivi comportamentali dei responsabili di strutture di II° livello e personale di categoria EP da parte dei responsabili di strutture di I° livello;
- monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per il 2015.

Per la valutazione degli **obiettivi organizzativi**:

- raccolta degli indicatori di Ateneo 2015 ed aggiornamento del Cruscotto di Ateneo;

- raccolta ed analisi delle risultanze del Progetto Good Practice 2015 ed elaborazione degli indicatori di sintesi;
- raccolta, analisi ed elaborazione dei target 2015 degli indicatori di performance relativi agli obiettivi di miglioramento di servizi e processi;
- condivisione e comunicazione ai responsabili dei risultati conseguiti;
- predisposizione della Relazione sulla Performance (include parere del Nucleo di Valutazione sulle valutazioni del Direttore Generale da parte del Rettore e sulle valutazioni dei resp. di unità organizzative di I° livello da parte del Direttore Generale);
- approvazione in Consiglio di Amministrazione.

7 Criticità ed opportunità, punti di forza e di debolezza del Ciclo della Performance

Nei paragrafi che seguono vengono riportate le principali caratteristiche che danno valore all'impegno che il Politecnico di Torino sta esprimendo nei confronti della valutazione dell'azione amministrativa ed al contempo vengono chiaramente messi in evidenza i limiti ancora presenti e gli aspetti su cui focalizzare le azioni di miglioramento future.

Nel luglio 2015 l'ANVUR ha pubblicato le *Linee Guida per la Gestione integrata del Ciclo delle Performance degli Enti Pubblici di Ricerca*. Le linee guida forniscono una base comune di indirizzo per una maggiore integrazione e semplificazione dei processi di valutazione ai diversi livelli (dalla strategia all'operatività) e indicazioni operative su ciclo della performance e integrazione con le tematiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza (piano integrato).

Le linee guida ANVUR hanno confermato la validità del percorso e delle scelte fatte dall'Ateneo in questi anni nell'ambito della performance dell'azione dell'amministrazione e del personale coinvolto con ruoli di responsabilità ed hanno al contempo permesso di rafforzare la tensione verso una maggior integrazione dei diversi aspetti che trova maggior compimento nel ciclo 2016.

7.1 Punti di forza del ciclo della performance

Il Politecnico ha affrontato la misurazione e valutazione della performance con attenzione agli aspetti metodologici, alla solidità dell'impianto complessivo, alla reale applicabilità dei processi di rilevazione, misurazione e valutazione pervasivo in tutta l'organizzazione, con la forte volontà di costruire un sistema efficace al miglioramento continuo della propria organizzazione e dei servizi forniti ai propri utenti, stakeholder ed al sistema paese.

Tra i punti di forza va sicuramente evidenziata, come rilevato dal Nucleo di Valutazione nella recente *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2015*, la coerenza delle scelte operate dell'Ateneo, con le recenti *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane* pubblicate dall'ANVUR nel luglio 2015. In particolare vanno evidenziati:

- Il progressivo consolidamento dell'allineamento dell'azione amministrativa con l'indirizzo e la strategia che si riflette in una sempre più stretta correlazione tra le priorità strategiche e obiettivi operativi;
- la completezza dell'insieme di obiettivi e indicatori che permette di garantire un equilibrio tra esigenze di performance individuale ed organizzativa, tra esigenze di supporto alla progettualità

delle strutture, tra esigenze di miglioramento dei processi e dei servizi e della soddisfazione percepita degli utenti, anticipando di fatto quanto richiesto per la predisposizione dei Piani Integrati.

Tale coerenza è ulteriormente presente nel Piano Integrato Performance, Prevenzione della corruzione e Trasparenza 2016-2018 che ha iniziato a recepire indicazioni delle linee guida dell’Agenzia non ancora presenti nell’impianto Politecnico.

7.2 Punti di debolezza del ciclo della performance e proposte di azioni correttive

Il Politecnico rileva i punti di debolezza del sistema di misurazione e valutazione della performance e dei cicli in modo trasparente, evidenziandoli chiaramente e considerandoli come la base di partenza per il miglioramento continuo della propria organizzazione.

In particolare viene tenuta alta l’attenzione nei confronti delle indicazioni periodiche provenienti dal Nucleo di Valutazione che rilevano come alcune delle proposte di miglioramento espresse siano state implementate dall’ateneo mentre altre continuano ad essere punti di attenzione e richiedano ancora l’impegno per il miglioramento complessivo.

Secondo la logica sopra indicata si riportano in **Tabella 12 – Quadro di sintesi dei punti di attenzione e delle azioni correttive** i principali aspetti su cui sarà ancora necessario agire ulteriormente per garantire il rafforzamento complessivo:

AMBITO / FASE	PUNTI DI ATTENZIONE	PROPOSTE DI AZIONI CORRETTIVE
Livello Strategico	Allineamento da completare tra obiettivi strategici ed operativi	Implementare tavoli di lavoro e di confronto per consentire una maggiore correlazione tra obiettivi strategici e obiettivi operativi; Integrazione della valutazione della performance organizzativa con la valutazione delle ricerca e della didattica
Valutazione ed incentivazione	Margini di manovra limitati in termini di risorse economiche aggiuntive finalizzate alla remunerazione delle migliori performance	Proseguire nell’impegno avviato per un nuovo modello di ripartizione delle risorse di salario accessorio distribuibili con logiche premiali; Implementazione di nuovi strumenti di riconoscimento delle professionalità, non necessariamente di tipo salariale
	Dalla rilevazione sul benessere organizzativo emerge, da parte del personale che non ricopre ruoli organizzativi, una scarsa conoscenza dei meccanismi di valutazione ed incentivazione	Sensibilizzare il personale diffondendo la conoscenza del modello di valutazione (anche estendendo l’ambito dei valutati); Implementare azioni formative, destinate ai valutatori, sulle modalità di valutazione del personale
Processo di attuazione del ciclo e comunicazione	Rispetto non ancora ottimale, da parte di valutatori e valutati, delle tempistiche interne previste dalle fasi critiche del ciclo	Proseguire nello sviluppo del Sistema Informativo Performance (SIP - avviato ad inizio 2016) al fine di semplificare l’operatività rendere efficienti le comunicazioni ed il monitoraggio del ciclo
Integrazioni	Maggior integrazione nei processi di definizione e valutazione degli obiettivi della componente relativa alla prevenzione della corruzione	Armonizzare stabilmente nei processi di definizione degli obiettivi l’analisi aggiornata della valutazione dei rischi e delle azioni di contrasto e mitigazione correlate

Tabella 12 – Quadro di sintesi dei punti di attenzione e delle azioni correttive

7.3 Le opportunità

In considerazione della solidità complessiva dell’impianto realizzato finora dall’Ateneo si ritiene che le prossime azioni potranno concentrarsi su ulteriori miglioramenti ed integrazioni sfruttando le indicazioni di sistema fornite dalle linee guida ANVUR.

In particolare, come anche evidenziato dal Nucleo di Valutazione, si potrà intervenire sui seguenti aspetti, classificati secondo i punti previsti nel documento dell’Agenzia nella sezione dedicata alla “Valutazione delle Performance”:

AMBITI DA “LINEE GUIDA” ANVUR	Opportunità di miglioramento
a) modalità di definizione degli obiettivi (rilevanza, misurabilità, attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte, declinazione sulle strutture decentrate, ecc.);	Il Politecnico è già allineato alle indicazioni ANVUR sui criteri di definizione degli obiettivi
b) modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance;	Il Politecnico ha già sostanzialmente implementato gli indicatori in funzione della loro misurabilità. A tendere occorrerà consolidare modalità e sistemi di supporto in grado di rendere le misurazioni sempre più oggettive.
c) monitoraggio e sistema informativo di supporto;	Il Politecnico ha avviato a fine 2015 un primo nucleo del “Sistema Informativo Performance (SIP)” finalizzato alla comunicazione, condivisione e monitoraggio del piano degli obiettivi. Nel corso del 2016 è prevista estensione del sistema ai fini della gestione dei principali processi di gestione del ciclo e delle valutazioni intermedie e finali.
d) modalità di attribuzione dei giudizi al personale	Il processo di valutazione tra valutatore e valutato avviene ancora in modalità non del tutto strutturate e uniformi. E’ auspicabile una maggiore standardizzazione e il rafforzamento di competenze ad hoc per i valutatori.
e) utilizzo dei risultati della valutazione	I risultati della valutazione sono già strumento utilizzato per la distribuzione di incentivazioni al personale. Da rafforzare l’utilizzo dei risultati per il miglioramento continuo.

Tabella 17 – Opportunità di miglioramento in accordo con le linee guida ANVUR

8 Allegati

8.1 Strutture in valutazione e responsabili

Struttura	Tabella 18 - Strutture in valutazione e responsabili	Responsabile
Direzione Generale		Davide Bergamini / Aldo Tommasin
Area Amministrazione, Pianificazione e Finanza		Davide Bergamini / Paola Miraglio
Area Approvvigionamento Beni e Servizi		Gianpiero Biscant
Area Bibliotecaria e Museale		Nicoletta Fiorio
Area Coordinamento Responsabili Gestionali		Gianpiero Biscant / Marco Impavido
Area Edilizia e Logistica		Gianpiero Biscant
Area Gestione Didattica		Mario Ravera / Mahee Ferlini
Area Information Technology		Marco Oreglia
Area Internazionalizzazione		Silvia Vacca
Area Reporting Direzionale e Progetti Speciali		Mario Ravera
Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali		Mario Ravera / Aldo Tommasin
Area Supporto alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico		Laura Fulci
Servizio Affari Legali - in staff al Direttore Generale		Roberta Pavarino
Servizio Coordinamento Responsabili Gestionali		Gianpiero Biscant
Servizio Prevenzione e Protezione - in staff al Rettore		Davide Negro
Servizio Studi Strategici - in staff al Rettore/Direttore Generale		Antonella Marino
Servizio Supporto Istituzionale - in staff al Rettore/Direttore Generale		Marco Impavido / Nicoletta Fiorio
Servizio Supporto alla Valutazione in staff al Rettore/Direttore Generale		Antonella Marino
Servizio Comunicazione, Eventi e Relazioni con l'esterno - in staff al Rettore/Direttore Generale		Salvatore Lombardi

8.2 Obiettivi MBO e risultati dei responsabili di strutture organizzative di I° Livello

Si riportano di seguito l'elenco degli obiettivi MBO 2015 e relativi livelli di performance raggiunta assegnati al personale responsabile di unità organizzative di I° livello.

Struttura	Descrizione Struttura	Nominativo	Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso obiettivo	Valutazione
AFLEG	Servizio Affari Legali	PAVARINO ROBERTA	Coordinamento di progetti di carattere trasversale	Attività di coordinamento e supporto tecnico giuridico dei progetti di carattere trasversale che coinvolgono più strutture di Ateneo	33%	100%
AFLEG	Servizio Affari Legali	PAVARINO ROBERTA	Coordinamento pubblicazione provvedimenti normativi trasversali	Creazione di una sezione nell'intranet di Ateneo dedicata alla pubblicazione di provvedimenti normativi di carattere trasversale ed informative interne predisposte dalle strutture competenti di Ateneo	33%	100%
AFLEG	Servizio Affari Legali	PAVARINO ROBERTA	Tema assicurazione	Valutazioni tecniche in merito alla stipulazione da parte dell'Ateneo delle coperture assicurative polizza missioni e sanitaria	33%	100%
AQUI	Area Approvvigionamento Beni e Servizi	BISCANT GIANPIERO	Semplificazione processo acquisti	Supporto alle attività dei processi d'acquisti, indirizzati ad una armonizzazione delle procedure di semplificazione sugli acquisti di beni e servizi in linea con l'indirizzo del piano strategico di Ateneo	33%	100%
AQUI	Area Approvvigionamento Beni e Servizi	BISCANT GIANPIERO	Predisposizione bando europeo per servizio di pulizie	Supporto alla predisposizione bando pluriennale per il servizio di pulizie d'Ateneo anni 2016-2018: - Individuazione delle nuove esigenze legate al servizio di pulizia in relazione alle varie sedi ed alla qualità di tale servizio, sia per l'amministrazione che per i dipartimenti. - Predisposizione del bando di gara sopra-soglia europea - Definizione dell'accordo quadro con i dipartimenti.	33%	100%
AQUI	Area Approvvigionamento Beni e Servizi	BISCANT GIANPIERO	Appalti forniture e servizi sotto soglia comunitaria	Supporto alle attività legate agli appalti di forniture e di servizi sotto soglia comunitaria, per categorie merceologiche di interesse generale - Acquisizione da parte dei dipartimenti delle caratteristiche e necessità dei prodotti merceologici di consumo corrente - Definizione del capitolato tecnico amministrativo delle forniture e servizi - Predisposizione e pubblicazione bando di gara	33%	100%
BIBLIOM	Area Bibliotecaria e Museale	FIORIO PLA' NICOLETTA	Valorizzazione del patrimonio archivistico, bibliotecario, museale, tramite progetti condivisi che riguardino la	In collaborazione con la Commissione per i beni archivistici e museali attività di ricognizione e valorizzazione del patrimonio documentario di Ateneo (Sviluppo in collaborazione con l'Area IT di un sito responsive volto alla valorizzazione culturale e turistica del Castello del Valentino e dell'adiacente Area dell'asse del Po, adozione di un	33%	100%

Relazione sulla Performance 2015 – Politecnico di Torino

Struttura	Descrizione Struttura	Nominativo	Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso obiettivo	Valutazione
			ricognizione e digitalizzazione dei fondi, mostre ed eventi culturali	software per la schedatura del patrimonio e la sua valorizzazione. e definizione di percorsi espositivi e workshop di approfondimento in relazione al patrimonio posseduto)		
BIBLIOM	Area Bibliotecaria e Museale	FIORIO PLA' NICOLETTA	Potenziamento dell'utilizzo del patrimonio librario e delle risorse elettroniche da parte degli studenti, tramite l'acquisizione di un discovery tool	Acquisizione di un discovery tool: coordinamento delle attività necessarie all'implementazione del servizio e strategie di comunicazione e formazione al personale di Ateneo- Collaborazione con Area IT	33%	100%
BIBLIOM	Area Bibliotecaria e Museale	FIORIO PLA' NICOLETTA	Definizione e relativa implementazione di una policy di Ateneo che valorizzi e incentivi la pubblicazione ad accesso aperto dei risultati della ricerca	Supporto all'attuazione delle Policy di Ateneo relative all'OA (linee guida, strategie di comunicazione - sito web e incontri/seminari formativi, formazione agli utenti e ai borsisti)	33%	100%
CORE	Servizio Comunicazione, Eventi e Relazioni con l'Esterno	LOMBARDI SALVATORE	Supporto ad iniziative legate a EXPO-EXTO 2015.	Coordinamento e supporto nell'organizzazione di iniziative, anche in collaborazione con altri Atenei, dirette a divulgare i temi trattati nell'Esposizione Universale "Nutrire il Pianeta, Energia per la Vita"	33%	100%
CORE	Servizio Comunicazione, Eventi e Relazioni con l'Esterno	LOMBARDI SALVATORE	Supporto alla valorizzazione della produzione scientifica dell'Ateneo	Supporto alla diffusione dei risultati della ricerca ai media. Supporto agli eventi di promozione della ricerca (es. Notte dei Ricercatori). Supporto alla valorizzazione della Carta Europea dei Ricercatori, anche mediante rafforzamento della presenza web interna ed esterna al Politecnico.	33%	100%
CORE	Servizio Comunicazione, Eventi e Relazioni con l'Esterno	LOMBARDI SALVATORE	Supporto alla comunicazione istituzionale di orientamento per gli studenti	Collaborazione e supporto alle strutture didattiche per la definizione dei contenuti per le campagne di orientamento, sfruttando ed ampliando i canali utilizzati per raggiungere il target di studenti.	33%	100%
COREGE	Servizio Coordinamento Responsabili Gestionali	BISCANT GIANPIERO	Procedure d'acquisto dipartimentali	Supporto alle attività dei processi d'acquisti dipartimentali indirizzati ad una armonizzazione delle procedure di semplificazione per l'acquisizione di beni e servizi in linea con l'indirizzo del piano strategico di Ateneo - Verifica delle attività amministrative legate alle procedure di gara - Supporto alla predisposizione di capitolati e bandi - Verifica delle comunicazioni ANAC per i cottimi sopra i 40.000 e	33%	100%

Relazione sulla Performance 2015 – Politecnico di Torino

Struttura	Descrizione Struttura	Nominativo	Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso obiettivo	Valutazione
				sotto la soglia comunitaria		
COREGE	Servizio Coordinamento Responsabili Gestionali	BISCANT GIANPIERO	Prevenzione della corruzione	Presidio dell'attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Completare i percorsi formativi pianificati nel piano 2015.	33%	100%
COREGE	Servizio Coordinamento Responsabili Gestionali	BISCANT GIANPIERO	Certificazione ACCREDIA per il centro di taratura misure elettriche (CEQUA)	Supporto alle attività tecnico-amministrative per la certificazione ACCREDIA del il centro di taratura misure elettriche (CEQUA) - Predisposizione pratiche per l'accreditamento del nuovo centro di taratura misure elettriche - Predisposizione locali e taratura apparecchiature di prova per le misure elettriche - Ottenimento certificazione ACCREDIA per il nuovo centro di taratura.	33%	100%
COREGE	Servizio Coordinamento Responsabili Gestionali	IMPAVIDO MARCO	Attività a supporto RGA	Organizzazione delle attività a supporto degli RGA: verifica delle esigenze, pianificazione incontri, rendicontazione attività, area tematica della struttura	60%	100%
COREGE	Servizio Coordinamento Responsabili Gestionali	IMPAVIDO MARCO	Centro di Taratura	Pianificare incontri periodici con il personale CEQUA, sviluppare la formazione ed il coinvolgimento dei tecnici delle sedi decentrate per attività di taratura sui settori temperatura e pressione	20%	100%
COREGE	Servizio Coordinamento Responsabili Gestionali	IMPAVIDO MARCO	Personale COREGE	Definire una procedura per la gestione del personale compatibile con la logistica delle sedi operative decentrate	20%	100%
EDILOG	Area Edilizia e Logistica	BISCANT GIANPIERO	Laboratori interdipartimentali	Supporto alla identificazione di spazi idonei, all'interno di spazi attribuiti ai vari dipartimenti o in aree da ristrutturare, per la realizzazione di laboratori interdipartimentali, definiti e cofinanziati dall'Amministrazione centrale	33%	100%
EDILOG	Area Edilizia e Logistica	BISCANT GIANPIERO	Sostenibilità energetica ambientale.	Supporto alle attività di competenza dell'area sul tema di sostenibilità energetica ambientale, inserite nel piano annuale dei lavori approvato dal CdA, in linea con il piano strategico di Ateneo.	33%	100%
EDILOG	Area Edilizia e Logistica	BISCANT GIANPIERO	Concessione spazi area ex-MOI	Supporto tecnico/amministrativo per la predisposizione degli atti per la stipula della convenzione relativa agli spazi del ex-MOI ed identificazione dei primi interventi per la messa in sicurezza dell'area.	33%	100%
GESD	Area Gestione Didattica	FERLINI MAHEE	Rafforzamento coordinamento attività dell'Area	Costruire e ristrutturare la pianificazione complessiva delle attività dell'area, per evidenziare sovrapposizioni, propedeuticità e agevolare lo scambio di informazioni e collaborazione tra le diverse strutture interne ed esterne a Gesd.	33%	100%
GESD	Area Gestione Didattica	FERLINI MAHEE	Supporto alle iniziative sulla qualità della	Garantire il pieno supporto al presidio di qualità di Ateneo mediante il coinvolgimento delle diverse componenti dell'area e	33%	100%

Relazione sulla Performance 2015 – Politecnico di Torino

Struttura	Descrizione Struttura	Nominativo	Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso obiettivo	Valutazione
			didattica	l'identificazione, ove possibile, gli altri referenti ed interlocutori in differenti aree dell'Ateneo.		
GESD	Area Gestione Didattica	FERLINI MAHEE	Trasparenza e prevenzione corruzione sui processi della didattica	Perseguire il completamento degli adempimenti connessi alle norme di trasparenza e di prevenzione della corruzione e previsti nel piano PTPC per quanto riguarda i processi amministrativi e fornire supporto ad azioni di sensibilizzazione sulle stese tematiche per quanto riguarda i processi didattici di valutazione degli studenti	33%	100%
GESD	Area Gestione Didattica	RAVERA MARIO	Rafforzamento coordinamento attività dell'Area	Costruire e ristrutturare la pianificazione complessiva delle attività dell'area, per evidenziare sovrapposizioni, propedeuticità e agevolare lo scambio di informazioni e collaborazione tra le diverse strutture interne ed esterne a Gesd.	33%	100%
GESD	Area Gestione Didattica	RAVERA MARIO	Supporto alle iniziative sulla qualità della didattica	Garantire il pieno supporto al presidio di qualità di Ateneo mediante il coinvolgimento delle diverse componenti dell'area e l'identificazione, ove possibile, gli altri referenti ed interlocutori in differenti aree dell'Ateneo.	33%	100%
GESD	Area Gestione Didattica	RAVERA MARIO	Trasparenza e prevenzione corruzione sui processi della didattica	Perseguire il completamento degli adempimenti connessi alle norme di trasparenza e di prevenzione della corruzione e previsti nel piano PTPC per quanto riguarda i processi amministrativi e fornire supporto ad azioni di sensibilizzazione sulle stese tematiche per quanto riguarda i processi didattici di valutazione degli studenti	33%	100%
INTE	Area Internazionalizzazione	VACCA SILVIA	Promozione di relazioni ed iniziative di formazione e ricerca con Paesi in forte crescita economica	Ci si propone di instaurare o consolidare collaborazioni di formazione e ricerca con istituzioni di Paesi in aree strategiche caratterizzate da elevati tassi di crescita. L'obiettivo sarà perseguito in particolare attraverso il consolidamento del bando per l'internazionalizzazione della ricerca, con il supporto all'implementazione del progetto "centri di competenza" e allo sviluppo dei "campus internazionali".	33%	100%
INTE	Area Internazionalizzazione	VACCA SILVIA	Incentivazione alla partecipazione al nuovo programma comunitario Erasmus +	Il nuovo programma Erasmus + offre all'Ateneo numerose opportunità sia a livello istituzionale che a livello dipartimentale. Per l'anno 2015 ci si propone, oltre allo studio e all'approfondimento di tutte le novità introdotte dalla Commissione europea, di promuovere la partecipazione, ai diversi bandi che si apriranno, sia a livello di dipartimento sia selezionando, a livello istituzionale, le iniziative più strategiche a cui prendere parte.	33%	100%
INTE	Area Internazionalizzazione	VACCA SILVIA	Revisione dei processi di selezione e gestione degli studenti in entrata e in uscita	Ci si propone l'individuazione delle aree di miglioramento in termini di informatizzazione, semplificazione e crescita dell'efficienza e dell'efficacia anche in un'ottica di maggiore integrazione e sinergia con l'Area GESD	33%	100%

Relazione sulla Performance 2015 – Politecnico di Torino

Struttura	Descrizione Struttura	Nominativo	Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso obiettivo	Valutazione
IT	Area Information Technology	OREGLIA MARCO	Dematerializzazione dei processi e sistema documentale	Dematerializzazione dei processi e sistema documentale - Didattica. Dematerializzazione servizi agli studenti ed esami on-line nelle aule come da progetto approvato in ambito PRO3 - Amministrazione. Revisione del sistema di protocollo e introduzione di un sistema documentale per la conservazione degli archivi istituzionali : avvio in produzione del nuovo sistema di protocollo, supporto alla definizione del piano di fascicolazione (richiede analogo obiettivo in UFFICIO PROTOCOLLO) - Contabilità. Progetto di gestione work flow delle fatture e del ciclo passivo: avviamento in produzione della fatturazione elettronica; analisi di processo e impostazione del ciclo passivo - Risorse umane: graduale informatizzazione dei processi di gestione: avviamento modulo gestione presenze; analisi ulteriori implementazioni (richiede analogo obiettivo in RUO)	33%	100%
IT	Area Information Technology	OREGLIA MARCO	TIL in aula	Progetto per dotare quattro aule di nuova costruzione di dispositivi atti a erogare i test e gli esami in modalità on-line	33%	100%
IT	Area Information Technology	OREGLIA MARCO	Progetto IRIS	Avviamento del modulo IR (Institutional Repository), ossia il Catalogo della Ricerca con le funzionalità di U-GOV RI01 (Ricerca Catalogo) e SURplus OA (Open Archive, basato su DSpace). Supporto alle eventuali attivazioni degli altri moduli.	33%	100%
PAF	Area Amministrazione, Pianificazione e Finanza	MIRAGLIO PAOLA	Dematerializzazione dei processi e sistema documentale	Contabilità. Progetto di gestione work flow delle fatture e del ciclo passivo: avviamento in produzione della fatturazione elettronica;	33%	100%
PAF	Area Amministrazione, Pianificazione e Finanza	MIRAGLIO PAOLA	Progetto Cofipro	Utilizzo dei risultati del progetto Cofipro per avviare un processo di monitoraggio finanziario dei progetti di Ateneo.	33%	100%
PAF	Area Amministrazione, Pianificazione e Finanza	MIRAGLIO PAOLA	Reengineering processi	"Reengineering processi: poste interne (assegni di ricerca, borse di studio,...); variazioni di bilancio; gestione pagamenti di quote associative ed iscrizioni a convegni"	33%	100%
PREP	Servizio Prevenzione e Protezione	NEGRO DAVIDE	Processo Sorveglianza sanitaria	Aumentare l'efficienza complessiva del processo di Sorveglianza sanitaria dei lavoratori, attraverso interventi organizzativi, tecnici e metodologici.	33%	100%
PREP	Servizio Prevenzione e Protezione	NEGRO DAVIDE	Corsi Prevenzione Rischi	Attuazione dei corsi di formazione - corso formazione su prevenzione e rischi per dirigenti per la sicurezza: direttori di dipartimento e responsabili per la sicurezza -- corso di formazione generale dei lavoratori	33%	100%
PREP	Servizio Prevenzione e Protezione	NEGRO DAVIDE	Valutazione dei rischi specifici	Attuare la fase di supporto operativo ed applicativo rispetto alle priorità e metodologie indicate nell'Accordo Quadro	33%	100%

Relazione sulla Performance 2015 – Politecnico di Torino

Struttura	Descrizione Struttura	Nominativo	Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso obiettivo	Valutazione
				Sicurezza e Salute stipulato fra POLITO e UNITO per l'applicazione della Linea Guida condivisa.		
RDPS	Area Reporting Direzionale e Progetti Speciali	RAVERA MARIO	Prevenzione della corruzione	Presidio dell'attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Completare i percorsi formativi pianificati nel piano 2015.	33%	100%
RDPS	Area Reporting Direzionale e Progetti Speciali	RAVERA MARIO	Modello salario accessorio	Costruire strumenti di reporting e simulazione a supporto dei nuovi modelli di distribuzione del salario accessorio di Ateneo.	33%	100%
RDPS	Area Reporting Direzionale e Progetti Speciali	RAVERA MARIO	Flux	Sviluppo progetto dematerializzazione processo liquidazione fatture passive (Flux) per i dipartimenti	33%	100%
RUO	Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali	RAVERA MARIO	Reengineering processi Area RUO	Coordinare le nuove fasi del progetto di reingegnerizzazione dei processi dell'area RUO con focus su presenze, gestione organizzativa e ciclo delle performance, nonché il reporting sulle tematiche di risorse umane.	33%	100%
RUO	Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali	RAVERA MARIO	Rafforzamento processi di valutazione	Costruire strumenti di reporting e simulazione a supporto dei nuovi modelli di distribuzione del salario accessorio di Ateneo.	33%	100%
RUO	Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali	RAVERA MARIO	Benessere Organizzativo	Promuovere iniziative al fine di migliorare il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli	33%	100%
SARTT	Area Supporto alla Ricerca e al Trasferimento Tecnologico	FULCI LAURA	Carta europea dei ricercatori	Coordinamento ed implementazione del la Carta europea dei ricercatori	33%	100%
SARTT	Area Supporto alla Ricerca e al Trasferimento Tecnologico	FULCI LAURA	H2020	Avvio e realizzazione del progetto H2020	33%	100%
SARTT	Area Supporto alla Ricerca e al Trasferimento Tecnologico	FULCI LAURA	Progettualità nella ricerca	Promozione ed incentivazione della progettualità deipartner internazionali anche ai fini della ricerca sia fondamentale che collaborativa e rafforzamento della partecipazione a reti nazionali ed europee	33%	100%
SAV	Servizio Supporto alla Valutazione	MARINO ANTONINA MARIA	Attività amministrative di supporto alle iniziative di Premialità alle pubblicazioni di qualità, con riferimento a criteri riconosciuti a livello internazionale	Nell'ambito della definizione del framework informativo sulla valutazione delle pubblicazioni dei ricercatori e dell'implementazione dei nuovi criteri bibliometrici, messa in atto delle azioni volte a: 1. concludere l'implementazione delle azioni nec	33%	100%
SAV	Servizio Supporto alla Valutazione	MARINO ANTONINA MARIA	Attività amministrative di supporto alla Definizione di una modalità robusta di valutazione, anche con	Nell'ambito della attività previste nei processi di accreditamento, e in particolare dell'attività avviate dall'ANVUR per la SUA-RD, messa in atto delle azioni volte a: 1. supportare il Presidio nelle azioni formative/informative	33%	100%

Relazione sulla Performance 2015 – Politecnico di Torino

Struttura	Descrizione Struttura	Nominativo	Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso obiettivo	Valutazione
			riferimento ai vari momenti della sua applicazione (ex-ante, in itinere, ex-post) in coerenza con le indicazioni del Presidio della Qualità	2. supportare i		
SAV	Servizio Supporto alla Valutazione	MARINO ANTONINA MARIA	Supporto all'insediamento del Presidio della qualità e messa a regime relative attività (definizione struttura/e di supporto)	Nell'ambito della attività previste con l'insediamento del Presidio, messa in atto delle azioni volte a: 1. supportare il Presidio nelle azioni formative/informative ad esso affidate 2. supportare il Presidio nell'elaborazione della documentazione	33%	100%
SIST	Servizio Supporto Istituzionale	FIORIO PLA' NICOLETTA	Mappatura strategica	Supporto alla definizione dell' "Action plan", all'aggiornamento delle attività in attuazione del Piano Strategico, alla condivisione del documento con le Aree di riferimento	33%	100%
SIST	Servizio Supporto Istituzionale	FIORIO PLA' NICOLETTA	Supporto agli OdG	Supporto alla Direzione generale nelle attività di comunicazione e condivisione delle deliberazioni assunte dagli Organi di governo con le Aree di riferimento e i Dipartimenti (collaborazione con COREGE)	33%	100%
SIST	Servizio Supporto Istituzionale	FIORIO PLA' NICOLETTA	Dematerializzazione dei processi e sistema documentale	Dematerializzazione dei processi e sistema documentale - in collaborazione con Area IT. Implementazione del sistema di protocollo e gestione documentale di Ateneo. Predisposizione del piano di fascicolazione dell'Ente	33%	100%
STUD	Servizio Studi Strategici	MARINO ANTONINA MARIA	Comunicazione interna	Favorire la comunicazione proattiva e conseguente diffusione di dati legati a Ranking, analisi del posizionamento di ateneo, Progetti quali il Good Practice, rilevazioni, analisi e studi, alle diverse aree di ateneo interessate e agli organi di governo.	33%	100%
STUD	Servizio Studi Strategici	MARINO ANTONINA MARIA	European University Association	Fornire il supporto alla preparazione della follow-up evaluation di EUA, attraverso la sensibilizzazione delle diverse aree di ateneo ai fini della preparazione della relazione di autovalutazione e della visita dei valutatori	33%	100%
STUD	Servizio Studi Strategici	MARINO ANTONINA MARIA	Ranking	Sviluppare proposte di azioni per migliorare il posizionamento nei ranking nel medio periodo	33%	100%

8.3 Risultati obiettivi di servizio/processo e approfondimenti su indicatori e target

Si riportano di seguito l'elenco degli obiettivi di servizio/processo e relativi livelli di performance raggiunta, comprensivi di una sintetica analisi circa la bontà ed adeguatezza degli indicatori definiti.

8.3.1 Risultati degli obiettivi organizzativi – servizio/processo

AMBITO	OBIETTIVO	INDICATORE	STRUTTURA	VALORE TARGET	VALORE 2015 MISURATO	RISULTATO	VALUTAZIONE
Appalti e Forniture	Garantire celerità nelle procedure di selezione del contraente per importi superiori a 40 K€	Tempi di esecuzione T1 e T2 di procedure di selezione del contraente di importo superiore a 40 K€: - T1 = tempo tra data di aggiudicazione provvisoria e data di aggiudicazione definitiva non efficace + - T2 = tempo tra data di aggiudicazione definitiva efficace (o completo decorso dello stand still, se previsto) e stipula del contratto.	AQUI	16	12,08	124,50%	1,1
Appalti e Forniture	Garantire celerità nelle procedure di selezione del contraente per importi superiori a 40 K€	Tempi di esecuzione di procedure di selezione del contraente di importo superiore a 40 K€: - tempo tra data di aggiudicazione provvisoria e data di aggiudicazione definitiva non efficace + - tempo tra data di aggiudicazione definitiva efficace (o completo decorso dello stand still, se previsto) e stipula del contratto.	AQUI	16	12,08	124,50%	1,1
Appalti e Forniture	Garantire il supporto alle altre strutture.	Termine in gg entro cui l'ufficio ha preso in carico la richiesta di supporto, fornendo alla struttura richiedente indicazioni puntuali sull'iter da seguire.	AQUI	10	3,7	163,00%	1,1
Biblioteca e Museale	Aumentare l'autoprestito.	% prestiti in autoprestito (5% su 82.000 prestiti totali). Esclusi rinnovi/restituzione	BIBLIOM	75%	84%	112,00%	1,1
Biblioteca e Museale	Aumentare l'autoprestito.	% prestiti in autoprestito (5% su 82.000 prestiti totali). Esclusi rinnovi/restituzione	BIBLIOM	75%	84%	112,00%	1,1
Comunicazione, Eventi e Relazioni con l'Esterno	Favorire l'organizzazione di eventi.	Numero di giornate di eventi organizzati e/o ospitati. Sono considerate le sole tipologie con finalità di RICERCA, CONVEGNI, COMMERCIALI, ecc., ossia eventi con impatto su costi, ricavi, immagine. Escluse iniziative di ordinaria attività istituzionale.	CORE	125	125	100,00%	1

Relazione sulla Performance 2015 – Politecnico di Torino

AMBITO	OBIETTIVO	INDICATORE	STRUTTURA	VALORE TARGET	VALORE 2015 MISURATO	RISULTATO	VALUTAZIONE
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	D.AD	70%	83%	118,57%	1,1
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	D.ET	70%	95%	135,71%	1,1
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	D.AUIN	70%	86%	122,86%	1,1
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	D.SMA	70%	87%	124,29%	1,1
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	D.ISEG	70%	97%	138,57%	1,1
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	D.IMEAS	70%	88%	125,71%	1,1
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	D.IGEP	70%	96%	137,14%	1,1
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	D.ENERG	70%	79%	112,86%	1,1
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	D.ET	70%	95%	135,71%	1,1
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	D.SAT	70%	97%	138,57%	1,1
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	D.IATI	70%	92%	131,43%	1,1
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	D.IST	70%	83%	118,57%	1,1
Contabilità	Rispettare i tempi di pagamento delle fatture.	% fatture pagate nei tempi previsti	PAF	70%	93,50%	133,57%	1,1
Contabilità	Rispettare le scadenze per la pubblicazione del bilancio consuntivo dell'anno precedente e del bilancio preventivo dell'anno successivo.	Rispetto dei tempi di esecuzione per I due principali processi gestiti dal Servizio:- bilancio di esercizio 2014 (consuntivo)- bilancio di previsione 2016	PAF	2	2	100,00%	1
Coordinamento RGA	Migliorare il coordinamento dei Responsabili Gestionali Amministrativi	Numero di incontri con Responsabili Gestionali dei Distretti dei Dipartimenti	COREGE	11	15	136,36%	1,1

Relazione sulla Performance 2015 – Politecnico di Torino

AMBITO	OBIETTIVO	INDICATORE	STRUTTURA	VALORE TARGET	VALORE 2015 MISURATO	RISULTATO	VALUTAZIONE
Coordinamento RGA	Migliorare il coordinamento dei Responsabili Gestionali Amministrativi	Numero di incontri con Responsabili Gestionali dei Distretti dei Dipartimenti	COREGE	11	15	136,36%	1,1
Didattica	Aumentare i servizi di segreteria didattica erogati on-line	% di certificati erogati on-line con la nuova procedura CEROL.	GESD	50%	70%	140,00%	1,1
Didattica	Aumentare le attività di Job Placement.	n. contratti/iniziative placement attivi. Incremento rispetto all'anno precedente	GESD	144	158	109,72%	1,1
Didattica	Aumentare le iniziative di Job Placement.	n. contratti/iniziative placement attivi	GESD	144	158	109,72%	1,1
Didattica	Favorire l'aggiornamento specialistico	n. studenti di corsi di formazione professionale	GESD	150	154	102,67%	1
Didattica	Favorire l'aggiornamento specialistico	n. studenti di corsi di formazione professionale	GESD	150	154	102,67%	1
Didattica	Migliorare la gestione delle borse di studio	% borse di studio gestite tramite nuovo applicativo.	GESD	100%	100%	100,00%	1
Didattica	Ridurre i tempi di pagamento della didattica complementare dei docenti esterni.	% docenti esterni di didattica complementare pagati DIRETTAMENTE entro 4 mesi dalla consegna del registro. Indicatore condiviso con MARINO G.	GESD	80%	86%	107,50%	1,1
Facility e Logistica	Aumentare l'efficienza dei controlli sui presidi antincendio	% controlli su presidi antincendio effettuati tramite palmari per ciascuna delle tipologie: ESTINTORI, IDRANTI, PORTE TAGLIAFUOCO, ILLUMINAZIONE DI SICUREZZA	EDILOG	2	2	100,00%	1
Facility e Logistica	Garantire elevata efficienza nella liquidazione delle fatture	% fatture liquidate nei tempi previsti	EDILOG	70%	85%	121,43%	1,1
Facility e Logistica	Garantire elevata efficienza nella risoluzione dei ticket utente	Tempi medi risoluzione ticket su edifici/impianti (guasti, richieste servizio). Prende in considerazione solo la categoria interventi IMPIANTISTICI	EDILOG	35	68	5,71%	0,7
Facility e Logistica	Garantire elevata efficienza nella risoluzione dei ticket utente	Tempi medi risoluzione ticket su edifici/impianti (guasti, richieste servizio). Prende in considerazione solo la categoria interventi EDILI	EDILOG	135	128	105,19%	1,1

Relazione sulla Performance 2015 – Politecnico di Torino

AMBITO	OBIETTIVO	INDICATORE	STRUTTURA	VALORE TARGET	VALORE 2015 MISURATO	RISULTATO	VALUTAZIONE
Facility e Logistica	Garantire il completamento della fase di progettazione per i progetti più rilevanti	Completamento della fase di progettazione dei seguenti progetti inseriti nel piano annuale 2015: 1. Ristrutturazione edile ed impiantistica del 1° piano del fabbricato 3I nella sede centrale del Politecnico di Torino. 2. Adeguamento alle norme dell'aula Ditic B. 3. Modifiche spazi dipartimenti a seguito legge 240: interventi di ristrutturazione vari. 4. Sostituzione dei serramenti dei fabbricati del gruppo 3 della sede centrale. 5. Ristrutturazione del fabbricato TO_CIT 13 per il trasferimento del laboratorio ferroviario dalla sede di Vercelli.	EDILOG	80%	100%	125,00%	1,1
Facility e Logistica	Migliorare il Sistema Informativo PoliMAP e le informazioni che fornisce all'Ateneo	Identificazione arredi aule su PoliMAP: integrare nel sistema ARCHIBUS il rilievo degli allestimenti delle aule didattiche.	EDILOG	60%	75%	125,00%	1,1
Facility e Logistica	Rispettare i tempi di esecuzione delle procedure per la messa a norma degli edifici.	Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure per la messa a norma di edifici (ASL, VVFF, Soprintendenza, amianto, spresal, provveditorato OOPP, Comune, ecc.)	EDILOG	90%	95%	105,56%	1,1
Information Technology	Aumentare i servizi di e-learnig	Numero di moduli registrati in modalità self-service.	IT	6	16	266,67%	1,1
Information Technology	Aumentare l'utilizzo dei LAIB dell'Area IT	% utilizzo LAIB (annuale) intesa come rapporto tra ore di effettivo utilizzo e ore apertura. Prende in considerazione i soli LAIB della sede di Ing. CINEMA (1T, 5T)	IT	11%	17%	154,55%	1,1
Information Technology	Garantire elevata efficienza nella risoluzione dei ticket utente	Tempi medi risoluzione ticket (incidenti, richieste servizio)	IT	3,2	2,2	131,25%	1,1
Information Technology	Garantire elevato livello di continuità dei principali servizi informativi IT	% uptime servizi informatici (posta elettronica)	IT	99%	99,95%	100,96%	1
Information Technology	Garantire elevato livello di continuità dei principali servizi informativi IT	% uptime servizi informatici (sistemi centrali, rete LAN/WIFI)	IT	99%	99,85%	100,86%	1
Information Technology	Garantire elevato livello di continuità dei principali	% uptime servizi informatici (SI Ricerca, SI Biblio, MyPoli)	IT	99%	99,96%	100,97%	1

Relazione sulla Performance 2015 – Politecnico di Torino

AMBITO	OBIETTIVO	INDICATORE	STRUTTURA	VALORE TARGET	VALORE 2015 MISURATO	RISULTATO	VALUTAZIONE
	servizi informativi IT						
Information Technology	Garantire elevato livello di continuità dei principali servizi informativi IT	% uptime servizi informatici (posta elettronica studenti, SI didattica, WEB Ateneo)	IT	99%	99,94%	100,95%	1
Internazionalizzazione	Aumentare il supporto ai Dipartimenti relativamente ai programmi di internazionalizzazione.	Numero di incontri "one to one" di consulenza sui programmi gestiti (Erasmus+, Internaz. Ricerca, Protocolli culturali, altri)	INTE	7	14	200,00%	1,1
Internazionalizzazione	Favorire la dematerializzazione dei contratti di mobilità outgoing	Numero di contratti di mobilità outgoing gestiti in modalità elettronica.	INTE	12%	29,50%	245,83%	1,1
Internazionalizzazione	Favorire la dematerializzazione dei contratti di mobilità outgoing	Numero di contratti di mobilità outgoing gestiti in modalità elettronica.	INTE	12%	29,50%	245,83%	1,1
Ricerca e Innovazione	Favorire la presentazione di proposte progettuali Horizon 2020.	Numero di Progetti Horizon 2020 presentati nel 2015.	ARI	120	250	208,33%	1,1
Ricerca e Innovazione	Favorire le attività di ricerca e innovazione.	Somma del numero di pratiche gestite in relazione a contratti/convenzioni e del numero di disclosure brevettuali.	ARI	110	160	145,45%	1,1
Ricerca e Innovazione	Garantire il supporto alle attività relative ai progetti finanziati.	n. incontri di supporto alla risoluzione di problematiche sui progetti.	ARI	40	55	137,50%	1,1
Risorse umane	Favorire la formazione del personale (esclusa quella su anticorruzione)	% persone coinvolte in eventi formativi al netto delle azioni di sistema sull'anticorruzione	RUO	70%	72%	102,86%	1
Risorse umane	Migliorare la formazione del personale.	% persone coinvolte in eventi formativi al netto delle azioni di sistema sull'anticorruzione	RUO	70%	72%	102,86%	1
Risorse umane	Migliorare la gestione contabile degli assegni di ricerca.	% assegnisti di ricerca gestiti secondo le nuove modalità contabili a partire da SETT 2015.	RUO	90%	100%	111,11%	1,1
Risorse umane	Ridurre i tempi di pagamento della didattica	% docenti esterni di didattica complementare pagati DIRETTAMENTE entro 4 mesi dalla consegna del registro.	RUO	80%	86%	107,50%	1,1

Relazione sulla Performance 2015 – Politecnico di Torino

AMBITO	OBIETTIVO	INDICATORE	STRUTTURA	VALORE TARGET	VALORE 2015 MISURATO	RISULTATO	VALUTAZIONE
	complementare dei docenti esterni.	Indicatore condiviso con CHIABERGE C.					
Risorse Umane (Amministrazione Trasparente)	Aumentare la formazione del personale tecnico amministrativo sul tema dell'anticorruzione.	% personale tecnico amministrativo formato su Anticorruzione	RDPS	80%	74%	92,50%	0,9
Sicurezza e Prevenzione	Garantire i sopralluoghi sulla sicurezza.	n. di sopralluoghi sulla sicurezza ufficiali e protocollati effettuati nell'anno rispetto al programma di sopralluoghi definito + n. relazioni tecniche inviate a destinatari istituzionali.	PREP	10	17	170,00%	1,1

8.3.2 Livello di adeguatezza dei valori target

La tabella che segue sintetizza il livello complessivo di adeguatezza raggiunto dal set di indicatori e target definito nel ciclo 2015 con confronto con il 2014. Tali informazioni sono utili al processo di miglioramento continuo che prevede di sottoporre gli indicatori ad un continuo affinamento e miglioramento.

ANNO	n. target	N. target	N. target	% target
	ciclo	ADEGUATI	NON ADEGUATI	NON ADEGUATI
2014	59	36	23	39%
2015	54	44	10	18%

Tabella 19 - livello di adeguatezza target 2015-2014

8.3.3 Livello di automazione delle rilevazioni dei target

Un aspetto rilevante per la qualità delle rilevazioni e per la semplicità di esecuzione del processo di misurazione dei valori target è costituito dal **livello di automazione** con cui è possibile acquisire i dati. Nella tabella Errore. L'origine riferimento non è stata trovata. che segue è riportata la situazione sintetica per la rilevazione 2015:

Livello di automazione	2014		2015	
	n. indicatori	%	n. indicatori	%
Fonte dati: Sistema Informativo Eventuale post-elaborazione	37	63%	33	62%
Manuale	18	30%	17	31%
Mista	4	7%	4	7%

Tabella 20: livello di automazione delle rilevazioni dei valori target

Il numero di indicatori la cui elaborazione avviene in modo del tutto manuale è in linea con quanto avvenuto nel 2014 e rappresenta una parte ancora significativa del set utilizzato. A questi indicatori viene assegnato un livello di affidabilità di rilevazione "BASSO" e dovranno essere oggetto di ulteriore riduzione nel corso dei cicli successivi.

8.4 Cruscotto di Ateneo

Nelle pagine che seguono viene riportato il cruscotto di Ateneo suddiviso nelle sezioni dedicate alle priorità strategiche (formazione, ricerca, capitale umano) e integrato con gli indicatori di carattere economico/gestionale.

9 Link ad altre risorse

La performance sul portale WEB del Politecnico di Torino
<http://www.polito.it/amministrazione/trasparenza/performance/>

Assicurare la qualità al Politecnico di Torino
<http://www.qualita.polito.it/>

Mapa dei Servizi
<http://www.mappaservizi.polito.it/>



POLITECNICO
DI TORINO