

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO



RELAZIONE INTEGRATA SULLE ATTIVITA' DI ATENEO - ANNO 2017

RELAZIONE SULLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, DI RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO (L. 1/2009)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (D.LGS. 150/2009 così come novellato da D.LGS. 74/2017)

Approvata dal Consiglio di amministrazione con delibera 5/2018/VI/1 del 12 giugno 2018
Validata dal Nucleo di Valutazione in data 28 giugno 2018

SOMMARIO

PREMESSA _____	2
SEZIONE 1 – IL CONTESTO UNIVERSITARIO E L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO _____	3
1.1 IL SISTEMA UNIVERSITARIO _____	3
1.2 L'ATENEO DI TORINO _____	6
SEZIONE 2 – RISULTATI SULLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, DI RICERCA E DI TRASFERIMENTO TECNOLOGICO (L. 1/2009) _____	16
2.1 ATTIVITA' FORMATIVE E FINANZIAMENTI _____	16
2.2 ATTIVITA' DI RICERCA E FINANZIAMENTI _____	28
2.3 ATTIVITA' DI TERZA MISSIONE E FINANZIAMENTI _____	39
SEZIONE 3 – RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ATENEO (D.LGS. 150/2009 così come novellato da D.LGS. 74/2017) _____	47
3.1 MODELLO DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA DI ATENEO _____	47
3.2 OBIETTIVI ORGANIZZATIVI _____	49
3.3 RISULTATI IN MATERIA DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ E ANTICORRUZIONE _____	58
3.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI _____	60
3.5 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ _____	70
3.6 PARI OPPORTUNITÀ E RISULTATI DI GENERE _____	72
3.7 MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE _____	73
ALLEGATI Sezione 1 _____	76
ALLEGATI Sezione 3 _____	80

PREMESSA

L'Università degli Studi di Torino propone dal 2014 una Relazione annuale integrata allo scopo di monitorare e rendere nota l'attività universitaria attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti nell'ultimo anno solare negli ambiti istituzionali di didattica, ricerca, e terza missione e nei servizi tecnici e amministrativi di supporto.

Con riferimento alla sempre maggior rilevanza riservata dalla normativa ai principi di trasparenza e *accountability*, volti al pieno coinvolgimento del cittadino nelle attività delle pubbliche amministrazioni, la Relazione rappresenta quindi il luogo di sintesi delle informazioni da rendere disponibili ai diversi *stakeholder* con l'intento che ciascuno possa trovare le informazioni di proprio interesse relativamente ai dati più rappresentativi, alle funzioni, alle attività dell'Ateneo e ai suoi risultati.

La Relazione integrata rappresenta uno strumento fondamentale del ciclo di programmazione in quanto

- consente di dare conto dei risultati ottenuti attraverso una rendicontazione oggettiva;
- fornisce un utile supporto alle decisioni come *baseline* su cui impostare il nuovo ciclo di programmazione;
- permette di dare attuazione al principio di trasparenza e accessibilità a tutti gli *stakeholder*.

Il documento si compone di tre parti:

La *Sezione 1 – Il contesto universitario e l'Università degli Studi di Torino*, che descrive la struttura e l'organizzazione dell'Ateneo, contestualizzandolo nel sistema universitario italiano ed estero e richiamando brevemente il modello di attribuzione delle risorse, il quadro normativo e il posizionamento nazionale e internazionale.

La *Sezione 2 - Risultati delle attività di formazione, di ricerca e di trasferimento tecnologico (L. 1/2009)*, che contiene i risultati delle attività legate alle missioni istituzionali, letti in stretta continuità rispetto alle finalità e agli obiettivi strategici di Ateneo presentati nel Piano strategico 2016-2020, con uno sguardo alla capacità di attrazione di risorse finanziarie da soggetti pubblici e privati.

La *Sezione 3 – Relazione sulla performance di Ateneo (D.lsg. 150/2009)*, che evidenzia i risultati conseguiti dall'organizzazione nel suo complesso, dalle strutture e dal personale tecnico amministrativo con riferimento agli obiettivi operativi che discendono a cascata da quelli strategici.

Rispetto alla Relazione 2016 sono stati apportati alcuni cambiamenti che hanno riguardato la struttura e i contenuti, al fine di consentire una maggiore integrazione tra i vari documenti relativi al ciclo della performance, così come auspicato da ANVUR¹, e di rendere il documento più snello, efficace e di facile comprensione agli *stakeholder*.

L'elemento di novità più rilevante ha riguardato la Sezione 2 della Relazione: è stato definito un nuovo indice che riprende gli obiettivi del Piano strategico 2016-2020 per rendicontare i risultati raggiunti rafforzando il collegamento con il ciclo di programmazione al fine di restituire una visione chiara del progetto politico dell'Ateneo. In linea con le considerazioni del Nucleo di Valutazione è stata inoltre introdotta nella Sezione 3 una parte relativa all'impatto dei risultati sul sistema premiale, in coerenza con quanto già esplicitato nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. A livello complessivo si è lavorato sul miglioramento degli aspetti editoriali, attraverso l'eliminazione degli elementi ridondanti, optando per richiami da fonti diverse per evitare duplicazioni di informazioni, in una logica di forte integrazione tra i documenti prodotti dall'Amministrazione.

La Relazione è stata curata dallo Staff Innovazione, programmazione e sviluppo attività istituzionali della Direzione Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione, con la collaborazione di tutte le direzioni dell'amministrazione per gli ambiti di rispettiva competenza.

¹ ANVUR: Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca

SEZIONE 1 – IL CONTESTO UNIVERSITARIO E L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

La presente sezione fornisce un quadro generale sugli interventi legislativi più significativi intervenuti nel corso del 2017 che hanno impattato sul sistema universitario in relazione all'attribuzione di premialità (in termini di finanziamento FFO e di attribuzione di punti organico), al sistema di misurazione e valutazione della performance (D.lgs. 74/2017) e alla programmazione del personale (D.lgs. 75/2017). Tali interventi, insieme ad alcuni dati sull'organizzazione e sull'organico dell'ateneo, sono elementi utili per contestualizzare i risultati e le performance che UniTO ha conseguito nel 2017.

1.1 IL SISTEMA UNIVERSITARIO

Il 2017 è stato caratterizzato, oltre che dai consueti provvedimenti annuali che hanno riguardato l'attribuzione di premialità da parte del MIUR (finanziamenti FFO e attribuzione dei punti organico), da importanti interventi normativi che hanno inciso sull'attività del sistema universitario; i decreti legislativi n.74 e n.75 del 25 maggio 2017, in attuazione della cosiddetta *riforma Madia* , hanno infatti apportato elementi di novità che hanno riguardato rispettivamente il processo di misurazione e valutazione della performance nelle pubbliche amministrazioni e il pubblico impiego. Nel seguito saranno approfondite le principali novità che nel 2017 hanno avuto un impatto rilevante sui finanziamenti e sulle attività degli atenei.

Fondo di finanziamento ordinario

Nel 2017 il MIUR ha destinato al sistema universitario poco meno di 7 miliardi di euro per il Fondo di finanziamento ordinario (FFO), quota leggermente superiore rispetto allo stanziamento complessivo del 2016 e del 2015². L'ammontare complessivo del FFO negli ultimi tre esercizi è rimasto sostanzialmente stazionario e lontano dal livello raggiunto negli anni 2008-2009, quando si aggirava intorno ai 7,5 miliardi di euro.

Se si considera il complesso delle assegnazioni inserite in FFO, la diminuzione delle risorse tra il 2009 e il 2017, in termini reali, è pari al 15%. Questa dinamica si inserisce in un contesto già connotato da grave sotto finanziamento: l'Italia è il paese europeo che destina al proprio sistema universitario la quantità inferiore di risorse in percentuale sul PIL: 1% contro una media europea di 1,4%.

Tab.1 – Confronto tra quote principali FFO, esercizi 2017-2016 riferite al totale del Sistema universitario

FFO – DETTAGLI	2017	2016
Stanziamento disponibile	6.981.890.720	6.919.317.619
Quota base FFO	4.592.750.480	4.725.922.155
Quota premiale FFO	1.535.600.000	1.433.000.000
Intervento perequativo FFO	145.000.000	195.000.000
Disposizioni legislative ³	330.505.364	486.234.478
Obbligazioni da esercizi pregressi ⁴	53.405.762	41.110.986

Fonte: decreti ministeriali n.610/2017, n.552/2016, n.998/2016.

Nel 2017 il FFO è stato attribuito per circa il 75% con i criteri non premiali (la cosiddetta quota base) e per circa il 25% con criteri premiali (cosiddetta quota premiale). La quota base, a sua volta, è stata distribuita con due logiche

² Stanziamento complessivo FFO 2017 6,981 miliardi di euro, stanziamento complessivo FFO 2016 6,919 miliardi di euro, stanziamento complessivo FFO 2015 6,923 miliardi di euro.

³ Gli interventi previsti da disposizioni legislative costituiscono un eterogeneo insieme di interventi dagli obiettivi più diversi, variabili da un anno all'altro: piani straordinari di reclutamento, programmazione triennale, risorse per borse post lauream, ecc.

⁴ Le obbligazioni assunte da esercizi pregressi costituiscono un eterogeneo insieme di interventi dagli obiettivi più diversi, variabili da un anno all'altro quali accordi di programma, incentivi per la chiamata di ricercatori e altre voci minori.

distinte: in parte sulla base del costo standard di formazione degli studenti regolari (29%) e in parte sulla base della precedente assegnazione totale (71%). Il restante 25% è stato attribuito sulla base di criteri premiali e in particolare sui risultati ottenuti dagli atenei nella VQR 2011-2014 (60%), nella qualità del reclutamento con riferimento al periodo 2014-2016 (20%) e nel criterio di nuova introduzione, l'obiettivo D del DM n. 635/2016 denominato "Valorizzazione dell'autonomia responsabile (VAR)" (20%), in cui gli atenei sono stati valutati rispetto a indicatori autonomamente scelti fra quelli proposti dal MIUR⁵.

Tab.2 – Criteri e indicatori per la ripartizione della quota premiale

FFO 2017 - Quota Premiale -		FFO 2016 - Quota Premiale -	
RICERCA Peso 80%	<p>60% in base ai risultati VQR 2011-2014 Indicatore finale di struttura IRFS (considera la qualità dei prodotti di ricerca, i finanziamenti competitivi, gli studenti di dottorato, gli assegnisti e i borsisti).</p> <p>20% in base alla Valutazione delle Politiche di Reclutamento Qualità della produzione scientifica dei soggetti reclutati (inclusi i passaggi di ruolo interni) nel periodo 2014-2016.</p>	<p>65% in base ai risultati VQR 2011-2014 Indicatore finale di struttura IRFS (considera la qualità dei prodotti di ricerca, i finanziamenti competitivi, gli studenti di dottorato, gli assegnisti e i borsisti).</p> <p>20% in base alla Valutazione delle Politiche di Reclutamento Qualità della produzione scientifica dei soggetti reclutati (inclusi i passaggi di ruolo interni) nel periodo 2011-2014.</p>	RICERCA Peso 85%
VALORIZZAZIONE AUTONOMIA RESPONSABILE Peso 20%	<p>20% in base ai risultati della Valorizzazione dell'Autonomia Responsabile (VAR) Gli Atenei hanno scelto due gruppi di indicatori e un indicatore per ciascun gruppo fra quelli proposti nell'Allegato 2 del DM 635/2016 relativamente all'obiettivo D.</p>	<p>7% in base ai risultati di Internazionalizzazione della didattica Valore medio di: studenti in mobilità, iscritti in possesso di titolo di studio conseguito all'estero, CFU conseguiti all'estero, laureati regolari con almeno 9 CFU all'estero.</p> <p>8% in base ai risultati della didattica Studenti iscritti regolari con almeno 20 crediti.</p>	DIDATTICA Peso 15%

Fonte: decreti ministeriali n.610/2017, n.998/2016.

Negli ultimi anni il MIUR ha ripartito quote crescenti di risorse con modalità basate su criteri oggettivi o sui risultati conseguiti dagli atenei, riducendo per contro le risorse destinate alla quota base⁶. L'applicazione di questi criteri ha ampiamente premiato gli atenei del Nord, a causa di performance mediamente superiori a quelli di altre aree territoriali⁷. L'acuirsi delle disparità territoriali ha spinto il MIUR a introdurre correttivi e meccanismi calmieranti a favore degli atenei penalizzati, come ad esempio il modesto incremento della componente del *costo standard*, l'applicazione di un limite alla perdita subita dagli atenei penalizzati e l'introduzione del meccanismo denominato *Valorizzazione dell'autonomia responsabile*. Le due dinamiche contrapposte hanno creato una sorta di cesura tra atenei del Nord e del Sud del paese e costituiscono una delle principali criticità delle politiche finanziarie del MIUR degli ultimi anni.

⁵ A decorrere dall'anno 2017 una quota pari al 20% della quota premiale di FFO è distribuita secondo i miglioramenti relativi a indicatori autonomamente scelti dagli atenei tra quelli indicati nell'allegato 2 del decreto ministeriale n. 635/2016. Ogni ateneo ha scelto due gruppi di indicatori e un indicatore per ciascun gruppo.

⁶ Le risorse destinate alla quota base, pur continuando a rappresentare la parte maggioritaria del finanziamento, sono in progressiva diminuzione: nel 2017 la dotazione finanziaria è di quasi 4,6 miliardi di euro, nel 2013 era di 5,4 miliardi di euro. Per contro, le risorse destinate alla quota premiale, sono aumentate considerevolmente: nel 2017 sono 1,535 miliardi di euro, nel 2013 erano 819 milioni di euro.

⁷ Analisi contenuta in *Università in declino. Un'indagine sugli atenei da Nord a Sud*, curata da Gianfranco Viesti, Fondazione Res, 2016.

Per i risultati ottenuti da UniTO relativamente al Fondo di finanziamento ordinario 2017 si rimanda al paragrafo 1.2.4 *Posizionamento nei finanziamenti statali*.

Risorse di organico e facoltà assunzionali

La ripartizione tra gli atenei delle facoltà assunzionali del 2017 ha ricalcato, nella sostanza, quella utilizzata nel 2016, confermando una metodologia che lega l'assegnazione dei punti organico, in parte, sulla base delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente, in parte, sulla base della capacità degli atenei di massimizzare le entrate (FFO, tasse e contributi degli studenti, entrate da programmazione triennale) e, al contempo, di minimizzare le spese per il personale e degli oneri di ammortamento. Il MIUR ha però stabilito che ciascun ateneo potesse contare su un'assegnazione di "punti organico base", pari al 50% delle cessazioni dell'anno precedente a fronte di un *turnover* di sistema dell' 80% (nel 2016 era pari al 30% a fronte di un *turnover* di sistema del 60%), e su una assegnazione "premiare", basata su un meccanismo di redistribuzione nazionale cui potevano accedere solo gli atenei "virtuosi", quelli con un indicatore di sostenibilità economico-finanziaria⁸ maggiore di 1, secondo il peso dell'ateneo nel "margine", ovvero nella differenza tra entrate nette e spese di personale⁹.

Tab. 3 - Metodologia di assegnazione dei punti organico 2017

CASI	PUNTI ORGANICO BASE	PUNTI ORGANICO PREMIALI
a) Atenei con indicatore spese del personale $\geq 80\%$ oppure ISEF <1	50% cessazioni anno precedente (personale tempo ind. + ric. tempo det.)	Nessuno
b) Atenei con indicatore spese del personale $^{10}<80\%$ e ISEF >1	50% cessazioni anno precedente (personale tempo ind. + ric. tempo det.)	Secondo il peso dell'ateneo nel margine compreso tra l'82% delle entrate nette e le spese di personale + ammortamento

Fonte: decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca n.614/2017

Per i risultati ottenuti dall'ateneo relativamente alla ripartizione delle facoltà assunzionali, si rimanda al paragrafo 1.2.2 *Organico di Ateneo*.

Valutazione della performance

Il decreto legislativo n. 74/2017, integra e modifica il decreto legislativo n. 150/2009 introducendo importanti novità relative al processo di misurazione e valutazione della performance nelle pubbliche amministrazioni. Nel seguito sono indicati i principali elementi innovativi:

- la distinzione tra obiettivi generali, che identificano le priorità strategiche dell'amministrazione, e obiettivi specifici (strategici e operativi) coerenti con i primi;
- il maggior rilievo della performance organizzativa nella valutazione complessiva dei dirigenti e del personale responsabile di struttura;
- il rafforzamento del raccordo tra il ciclo di programmazione e le risorse economico – finanziarie;
- il rafforzamento del ruolo del Nucleo di Valutazione (NdV) che da un lato gode di maggiori poteri per l'espletamento delle proprie funzioni e dall'altro vede aumentare i propri compiti;
- il coinvolgimento degli utenti finali nel processo di misurazione e valutazione e l'obbligo di adozione di sistemi di *customer satisfaction* e pubblicazione annuale dei risultati;
- l'aggiornamento annuale, previo parere vincolante del NdV, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) che contiene alcuni elementi innovativi rispetto al passato;
- la previsione che il CCNL stabilisca i criteri per la remunerazione legata alla performance e garantisca un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati;

⁸ L'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF) è dato dal rapporto tra l'82% delle entrate correnti (entrate totali al netto dei fitti passivi) e la somma delle spese di personale a carico di ateneo più gli oneri di ammortamento.

⁹ Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca 614/2017.

¹⁰ L'indicatore spese di personale è dato da: (Spese personale - Finanziamenti esterni per spese di personale) / Entrate complessive; l'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria è dato da: (82% entrate totali – fitti passivi) / (spese personale a carico atenei + oneri ammortamento).

- l'attribuzione formale all'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) delle funzioni di misurazione delle attività amministrative del sistema universitario italiano.

Per avere una visione dell'applicazione delle novità del decreto legislativo n.74/2017 in UniTO si rimanda al SMVP¹¹ adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12/2017/III/1 del 29/11/2017.

1.2 L'ATENEO DI TORINO

L'Università di Torino è un ateneo storico multidisciplinare fondato nel 1404, che nel corso degli ultimi anni, grazie a una particolare attenzione ai temi della didattica, della ricerca scientifica e ai relativi processi di internazionalizzazione, ha saputo porsi ai primi posti nelle classifiche delle migliori università italiane.

Tali risultati, oltre che ad essere raggiunti attraverso l'attuazione di strategie mirate alle missioni istituzionali, hanno riguardato anche le scelte organizzative dell'ateneo e investimenti sulla crescita del personale ritenuti fattori chiave nel 2017 e nel seguito analizzati.

1.2.1 ORGANIZZAZIONE DI ATENEO

Dal 1° gennaio 2017 tutta l'attività tecnico-amministrativa è stata riorganizzata in una logica di poli territoriali a servizio delle strutture dipartimentali, sedi primarie delle attività di didattica, ricerca e terza missione. I servizi tecnici amministrativi sono organizzati in un'unica amministrazione di Ateneo, articolata in direzioni, strutturate in unità organizzative a valenza generale e unità organizzative di polo, in relazione alle specificità scientifico-disciplinari e territoriali: 7 poli al servizio di dipartimenti, scuole, strutture didattiche speciali e centri di ricerca a supporto delle loro attività di ricerca, didattica e terza missione in modo da garantire, per quanto possibile, la vicinanza dei servizi alla propria utenza (docenti e studenti), più un polo al servizio delle direzioni. Tutto il personale tecnico-amministrativo è stato assegnato alle nuove direzioni, a eccezione dei servizi per la ricerca, mantenuti sotto la diretta responsabilità del direttore di dipartimento in quanto aventi carattere di stretta strumentalità. Il processo di riorganizzazione è stato progettato con ampia partecipazione della comunità dell'Ateneo e ha offerto la possibilità di un'importante operazione di riallocazione del personale in una logica di valorizzazione e di ascolto. Particolare cura è inoltre stata posta nell'attribuzione delle posizioni apicali basata anche sul nuovo sistema di gestione per competenze adottato dall'Amministrazione nel corso degli ultimi anni. L'organizzazione generale dell'Ateneo è definita nel Regolamento generale di organizzazione che delinea il sistema organizzativo dei servizi gestionali, tecnici e amministrativi a sostegno delle attività di didattica, di ricerca e di terza missione nel rispetto degli obiettivi di efficacia, di efficienza e di trasparenza dell'azione amministrativa.

1.2.2 ORGANICO DI ATENEO

L'analisi in oggetto, pur riferendosi a quanto avvenuto nel 2017, tiene in considerazione l'evoluzione dell'organico di Ateneo avvenuta dal 2011 al 2017, periodo temporale preso in considerazione in quanto nel 2011 è entrata in vigore la legge n. 240/2010, che ha introdotto notevoli novità per l'organico di docenza e dal 2012 è iniziata, per effetto di un succedersi di norme specifiche, la fase di contenimento del *turnover* con rilevanti conseguenze per gli atenei.

Le tendenze sulla dinamica dell'organico sono desumibili dalle seguenti tabelle:

- Tab. 4, nella quale viene evidenziato il confronto dell'organico tra gli anni 2011-2017 e in particolare il raffronto tra l'anno 2016 e l'anno 2017;
- Tab. 5, nella quale viene evidenziato il numero delle cessazioni negli anni 2011-2017;
- Tab. 6, nella quale viene evidenziato il confronto tra le percentuali *turnover* di sistema previste dalla normativa tra gli anni 2011-2017 e le percentuali *turnover* di UniTO per gli anni 2011-2017.

¹¹ Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)

<https://www.unito.it/sites/default/files/sistema_misurazione_valutazione_performance_29112017.pdf>

Tab. 4 – Personale in servizio al 1.1.2011, al 31.12.2016 e al 31.12.2017

Personale docente e ricercatore	2011	2016	2017	Var. 2017 vs 2011	%	Var. 2017 vs 2016	%
Professori ordinari	525	432	411	-114	-21,71%	-21	-4,86%
Professori associati	592	742	744	152	25,68%	2	0,27%
Ricercatori a tempo indeterminato	914	584	552	-362	-39,61%	-32	-5,48%
Ricercatori a tempo determinato tipo a)*	0	84	65	65	/	-19	-22,62%
Ricercatori a tempo determinato tipo b)*	0	75	110	110	/	35	46,67%
Subtotale personale docente e ricercatore	2.031	1.917	1.882	-149	-7,34%	-35	-1,83%
Personale tecnico – amministrativo°	1.876	1.731	1.713	-163	-8,69%	-18	-1,04%
Collaboratori ed esperti linguistici	62	46	40	-22	-35,48%	-6	-13,04%
Subtotale personale tecnico-amministrativo	1.938	1.777	1.753	-185	-9,55%	-24	-1,35%
TOTALE	3.969	3.694	3.635	-334	-8,42%	-59	-1,59%

Fonte: Direzione Personale

(*) Il dato include gli Assistenti a esaurimento: 5 per il 2011 e 1 per il 2016.

(°) Il dato include il personale esonerato in attesa di pensionamento e non considera il personale, in aspettativa, contrattualizzato come ricercatore a tempo determinato.

Per quanto riguarda l'analisi dell'**organico docenti** si può rilevare che:

- i professori ordinari subiscono nell'anno 2017 ancora una flessione negativa del 4,86% rispetto all'organico dell'anno 2016;
- il numero dei professori associati rimane costante con un incremento negli anni 2011-2017 del 25,68%;
- i ricercatori a tempo indeterminato vedono una flessione dovuta al fatto che a seguito della legge n. 240/2010 il ruolo dei ricercatori a tempo indeterminato è diventato a esaurimento e all'evoluzione di carriere dei ricercatori diventati professori associati;
- i ricercatori a tempo determinato di tipo b) sono reclutati in particolare a partire dagli anni 2014 e 2015, con un rilevante investimento su questa tipologia contrattuale che ha visto un incremento solo nell'ultimo anno di 35 unità, a fronte di 14 ricercatori che nell'anno 2017 sono diventati professori associati; in uno scenario in cui l'Italia continua a essere poco attrattiva per i giovani ricercatori è bene evidenziare che nell'ambito del programma per giovani ricercatori "Rita Levi Montalcini", che prevede la possibilità per i vincitori di scegliere l'Ateneo in cui rientrare dall'estero, l'Università di Torino è stata scelta nel 2017 da uno dei 24 vincitori e negli ultimi quattro anni da 10 vincitori su 96 in tutta Italia.
Altro programma di grande interesse a livello europeo è rappresentato dal programma European Research Council (ERC), che ha visto nell'anno 2017 in UniTO due vincitori. Da evidenziare il fatto che sempre nell'anno 2017 è stata effettuata una chiamata diretta di un vincitore Starting Investigator Grant by the ERC proveniente dall'Università di Friburgo e che è venuto a far parte dell'organico di UniTO;
- dal 2014 al 2017 il numero dei ricercatori di categoria a) decresce in particolare come conseguenza dell'avvio di una politica di incremento di posizioni di ricercatori di tipo b).

Analizzando l'evoluzione del totale del personale docente dal 2011 al 2017 emerge che la differenza numerica dell'organico docenti tra il 2011 e il 2017 è limitata a sole 149 posizioni, a fronte di 555 cessazioni avvenute nel medesimo periodo (Tab. 5), con *turnover* di personale pari al 92,66% nonostante la media di *turnover* imposta dalla normativa sia stata pari, nel periodo considerato, al 58,57% a livello di sistema e al 60,42% a livello di UniTO (Tab. 6).

Tale risultato è stato raggiunto mediante:

- piani straordinari del Ministero:
 - “Piani straordinari per la chiamata di professori di seconda fascia di cui all’articolo 29, comma 9 della Legge 240/2010”;
 - “Piani straordinari 2016 per il reclutamento ricercatori di cui all’articolo 24, comma 3, lettera b) della legge 240/2010” con cui sono attribuite all’Università degli Studi di Torino le risorse per l’attivazione di n. 31 posti di RU td b);
 - “Piano straordinario 2016 per la chiamata di professori di prima fascia”;
- buone performance di Ateneo sui punti organico attribuiti su base premiale;
- attente politiche dell’Ateneo per aumentare l’immissione di ricercatori di tipo a), in particolare dal 2016, anno dal quale per tali posizioni non è più previsto l’impegno di punti organico;
- attente politiche dell’Ateneo per aumentare l’immissione dei ricercatori.

Tab. 5 – Cessazioni UniTO (2011-2017)

Ruoli	Totale cessazioni personale docente (2011-2017)	Ruoli	Totale cessazioni personale tecnico-amministrativo (2011-2017)
Professori ordinari	279	Dirigenti TI	3
Professori associati	129	EP	26
Ricercatori TI e assistenti universitari	124	D	101
RU TD a)	22	C	107
RU TD b)	1	B	18
Totale	555	Totale	255

Fonte: Direzione Personale per i dati sul personale (aggiornato al 31.12.2017)

Tab. 6 – Turnover di sistema e UniTO (2011-2017)

Anno	% turnover di sistema previste dalla normativa	% turnover di UniTO*
2011	100%	100%
2012	50%	30%
2013	20%	19%
2014	50%	44%
2015	50%	61%
2016	60%	74%
2017	80%	95%
Media	58,57%	60,42%

Fonte: Direzione Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione.

*Le percentuali di turnover sono riferite alle cessazioni dell’anno precedente e ai risultati conseguiti dall’Ateneo.

Il 2017 rappresenta un anno di particolare importanza per le politiche dell’organico dell’Università di Torino perché dopo anni in cui UniTO aveva una percentuale di turnover minore della percentuale di sistema (nel 2012 il 30% vs il 50%, nel 2013 il 19% vs il 20%, nel 2014 il 44% vs il 50%) si conferma un diverso trend che porta le percentuali di UniTO ad attestarsi in modo positivo (nel 2015 il 61% vs il 50%, nel 2016 il 74% vs il 60%) con una percentuale nel 2017 del 95% vs il 80% (turnover di sistema).

Questa situazione, dovuta al miglioramento degli indicatori di performance di ateneo (in particolare ISEF e spese del personale) e la possibilità per gli atenei virtuosi di attivare posizioni da ricercatore a tempo determinato di tipo a) anche senza spendita di punti organico, ha consentito di definire, dopo anni di drastiche riduzioni del personale (si veda Tab. 5), politiche per l’immissione di ricercatori a tempo determinato e il potenziamento del turnover.

Nello specifico gli organi di governo, oltre all'aggiornamento delle "Linee di indirizzo per la programmazione del personale docente" hanno definito nel "Piano pluriennale per il potenziamento di ricerca, didattica e *turnover*" (Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2017):

1. l'utilizzo di n. 10 punti organico per ciascuna delle programmazioni 2017, 2018, 2019 per l'avvio di posizioni di ricercatore a tempo determinato art. 24 c.3 lett. b), che verranno prelevati a monte della distribuzione dei punti organico destinati al personale docente;
2. la prosecuzione nella politica di immissione di nuove figure di ricercatore di tipo a) in ottica di potenziamento della ricerca e del *turnover* con lo stanziamento negli anni 2018 e 2019, del finanziamento necessario per l'avvio di posizioni di RU td art. 24 c.3 lett. a) in modo da raggiungere annualmente un numero complessivo dell'ordine di 40 posizioni ivi comprese le eventuali posizioni finanziate dell'esterno e quelle collegate ai dipartimenti di eccellenza;
3. l'utilizzo fino a 15 e a 9 punti organico per ciascuna delle programmazioni 2018 e 2019 per l'avvio di posizioni di professore associato da destinare a settori concorsuali nei quali siano in servizio ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, da attribuire per il potenziamento dei settori scientifico disciplinari carenti in termini di "docenti di riferimento" nei prossimi tre anni accademici alla luce delle previsioni di pensionamento.

Per quanto riguarda il **personale tecnico-amministrativo** analizzando l'evoluzione del totale del personale dal 2011 al 2017 emerge che la differenza numerica dell'organico tra il 2011 e il 2017 è pari 185 posizioni, a fronte di 255 cessazioni avvenute nel medesimo periodo (Tab. 5), con un *turnover* del 64,52%.

In assenza di piani straordinari a livello nazionale, così come attuati per il personale docente, sono state poste in essere dall'Ateneo alcune misure con cui si intende contenere la riduzione del personale tecnico-amministrativo attraverso:

- previsione nelle "Linee di indirizzo per la programmazione del personale docente 2017-2019 (Consiglio di Amministrazione del 29 novembre 2016) della *"disponibilità per il personale tecnico amministrativo sui punti organico 2016 (cessazioni 2015), oltre ai punti organico derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente (2015) e dall'applicazione dell'art. 3 A1) delle linee di indirizzo di cui alla presente delibera, di 3 punti organico ulteriori per specifici profili di supporto alla ricerca"*.
- "Piano pluriennale per il potenziamento di ricerca, didattica e *turnover*" (Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2017) che ha definito in particolare:
l'attribuzione di 2,5 e 5 punti organico totali aggiuntivi alla dotazione dovuta alle cessazioni, rispettivamente per ciascuna delle programmazioni 2017, 2018, 2019 al personale tecnico amministrativo, che saranno calcolati a monte della distribuzione dei punti organico. Tali risorse dovranno essere destinate per almeno 10 p.o. all'immissione di nuovo personale con profili professionali in settori particolarmente carenti e strategici per le linee di sviluppo dell'Ateneo.

1.2.3 POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO NEI RANKING INTERNAZIONALI

L'aumento della mobilità studentesca a livello globale e le crescenti aspettative dei diversi *stakeholder* rispetto al sistema universitario accrescono l'attenzione dedicata ai *ranking* universitari.

I *ranking* internazionali offrono una comparazione immediata dei migliori atenei di tutto il mondo attraverso l'utilizzo di differenti parametri e dati (n° studenti, n° docenti, n° stranieri, pubblicazioni, citazioni, indagini sulla reputazione, premi e fondi) e diversi sistemi di ponderazione, che generano un punteggio sintetico finale che varia da classifica a classifica.

La posizione in graduatoria è inoltre determinata dal numero di università che sono incluse in ciascuna classifica: ogni anno il numero si estende e questo genera variazioni anche sensibili oltre la 100esima posizione, con effetti inattesi come per esempio un peggioramento del posizionamento a fronte di un miglioramento del punteggio finale rispetto all'anno precedente.

Delle circa 18.000 università riconosciute al mondo solo 1.000 (ovvero meno del 6%) entrano nei principali ranking e dunque collocarsi in una di queste graduatorie significa guadagnare uno spazio di visibilità a livello mondiale.

La tabella 7 riporta la varietà di posizionamento dell'Ateneo nei principali **ranking internazionali globali** pubblicati negli ultimi tre anni.

Tab. 7 – Posizionamento di UniTO nei principali ranking internazionali

	Posizione	ARWU Shanghai	THE Times Higher Education	QS Quacquarelli Symonds	US News Best Global Universities	NTU Taiwan
Ranking 2017	In Italia	3° pari merito	15° pari merito	12°	7°	5°
	Nel mondo	201-300	401-500	551-600	224	167
Ranking 2016	In Italia	3° pari merito	11° pari merito	13°	6°	5°
	Nel mondo	201-300	351-400	551-600	218	177
Ranking 2015	In Italia	1° pari merito	7° pari merito	13°	6°	6°
	Nel mondo	151-200	301-350	501-550	207	179
Parametri		pubblicazioni e citazioni (WoS), premi	pubblicazioni e citazioni (Scopus), survey (Elsevier), studenti/docenti, dottorati, fondi	pubblicazioni e citazioni (Scopus), survey (QS), studenti/docenti, stranieri	pubblicazioni e citazioni (WoS), survey (Clarivate Analytics)	pubblicazioni e citazioni (WoS)
Fonte	link	www.shanghairanking.com	www.timeshighereducation.com/world-university-rankings	www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings	www.usnews.com/education/best-global-universities	http://nturanking.lis.ntu.edu.tw

Fonte: Direzione Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione

Le diverse metodologie adottate dalle classifiche delle Università e le loro rettifiche nel tempo rendono non omogeneo il posizionamento di UniTO, che varia dalla 167esima posizione alla 550esima al mondo. L'Ateneo torinese tende a collocarsi più in alto nelle graduatorie che si basano principalmente sugli indicatori della ricerca scientifica e in posizioni più arretrate, ma sempre entro la prima metà dei classificati, in quelle che attribuiscono un peso significativo al rapporto docenti/studenti o alla reputazione dell'università nel mondo accademico e in quello delle imprese, misurata tramite apposite indagini annuali.

L'Università di Torino compare inoltre in posizioni di eccellenza nelle **classifiche disciplinari** prodotte dai ranking internazionali, dove il punteggio raggiunto deriva dal valore degli indicatori senza le normalizzazioni applicate per contemperare i differenti campi del sapere.

In tali graduatorie l'ateneo si colloca **tra le top al mondo** in Medicina e in Veterinaria (top 100 per ARWU), tra le prime 150 in Fisica e Agraria (per ARWU, US News e NTU), e si mantiene tra le prime 200 al mondo Farmacia, Scienze Biologiche e Scienze Naturali.

1.2.4 POSIZIONAMENTO NEI FINANZIAMENTI STATALI (FFO, PRO3 E DIPARTIMENTI DI ECCELLENZA)

Il Fondo di finanziamento ordinario

Il **Fondo di finanziamento ordinario** (FFO) attribuito a UniTO nel 2017 è stato di 242,6 milioni di euro, comprensivi di quota base, quota premiale e intervento perequativo¹². Se si aggiungono anche le quote relative all'assegnazione per i Piani straordinari docenti, alla Programmazione triennale (si veda più avanti nel paragrafo), alla No Tax Area¹³ e ad altre voci di finanziamento di minore importo, UniTO ha beneficiato di un finanziamento complessivo nella prima assegnazione pari a circa 255 milioni di euro¹⁴.

¹² Cfr. Tabella 2 allegata al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 9 agosto 2017, n.610.

¹³ No Tax Area è una voce di FFO introdotta con il decreto ministeriale n.610 del 9 agosto 2017 a compensazione delle mancate entrate da contribuzione studentesca. L'ammontare della No Tax Area per UniTO è stato di 1,7 milioni di euro, lo stanziamento totale per il sistema universitario di 55 milioni di euro.

¹⁴ Cfr. Tabella 1 allegata al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 9 agosto 2017, n.610.

Tab.8 – Fondo di finanziamento ordinario attribuito a UniTO nel 2017 e nel 2016, suddiviso per macro-voci

VOCE DI ENTRATA	ASSEGNAZIONE 2017 €	ASSEGNAZIONE 2016 €
Quota base	176.629.868¹⁵	179.667.580
- Quota costo standard	54.417.753	54.298.423
- Quota storica	122.229.822	125.369.157
Quota premiale	64.472.835¹⁶	64.403.365
- Quota VQR	37.949.866	38.371.413
- Quota reclutamento	12.773.933	16.194.146
- Quota Valorizzazione dell'autonomia responsabile VAR (2017) /Internazionalizzazione della didattica, Regolarità degli studi (2016)	13.877.209	9.837.806 ¹⁷
Intervento perequativo	1.541.655	1.692.877
TOTALE	242.644.358	245.763.822

Fonte: MIUR, tabelle allegato al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 9 agosto 2017, n.610 e 29 dicembre 2016, n.998 e 7 luglio 2016, n.552.

L'assegnazione relativa alla **quota base** è stata pari a 176,6 milioni di euro, contro i 179,6 milioni del 2016. La differenza è dovuta principalmente alla minore disponibilità complessiva di risorse per la quota storica (3,208 milioni di euro contro i 3,297 milioni del 2016) che ha determinato per l'Ateneo un'assegnazione pari a 122 milioni di euro, a fronte dei 125 milioni dell'anno precedente, nonostante il peso dell'Ateneo sul sistema sia leggermente superiore (3,81% contro 3,80% del 2016). A parziale compensazione di tale riduzione vi è stato il modesto incremento di risorse destinato alla quota *costo standard* a livello di sistema (1,285 milioni di euro contro 1,282 milioni), che ha determinato per l'Ateneo un incremento di risorse: 54,4 milioni di euro contro i 54,3 milioni del 2016, a fronte dello stesso peso sul sistema (4,23%). L'Ateneo continua quindi a pagare il sotto finanziamento su base "storica", dovuto al peso più basso di quello che esso avrebbe adottando un qualunque indicatore dimensionale.

L'assegnazione complessiva per la **quota premiale** di circa 64 milioni di euro è stabile rispetto a quella del 2016. Al suo interno, tuttavia, si rilevano differenze di rilievo rispetto al 2016: l'assegnazione basata sulla VQR è di poco inferiore a 38 milioni di euro (nel 2016 è stata di 38,3 milioni) a causa del lieve decremento delle risorse disponibili a livello nazionale (da 920 milioni di euro a 910 milioni); per quanto riguarda la qualità del reclutamento, nel 2017 UniTO ha ottenuto 12,7 milioni di euro a fronte dei 16 milioni del 2016 a causa di una performance deludente nel periodo di riferimento (triennio 2014-2016)¹⁸, nonostante le risorse stanziare siano aumentate passando da 286 e 303 milioni di euro. L'Ateneo ha ottenuto 13,8 milioni di euro nella nuova sezione relativa alla *Valorizzazione dell'autonomia responsabile* che ha sostituito le sezioni dell'internazionalizzazione della didattica e della regolarità degli studi rispetto a cui, nel 2016, UniTO aveva ottenuto complessivamente poco meno di 10 milioni di euro.

L'Università di Torino ha inoltre ottenuto 4,5 milioni di euro per borse di dottorato, in aumento rispetto al 2016 quando aveva incassato 4,2 milioni di euro. Nel 2017 l'Ateneo ha registrato un peso medio ponderato negli indicatori considerati con riferimento al dottorato pari al 4,11% rispetto al 3,28% del 2016. Tale aumento si deve principalmente al buon risultato ottenuto nel criterio 1 "Qualità della ricerca svolta dai membri del collegio dei docenti" che nel 2017 ha pesato per il 50% nel modello teorico di assegnazione e in cui UniTO ha riportato un peso pari a 4,62%.

¹⁵ Il totale riportato in tabella non coincide con la somma di Quota costo standard e quota storica perché non è conteggiata la voce "correzione quota base accordi Camerino e Macerata" pari a -17.007 euro.

¹⁶ Il totale riportato in tabella non coincide con la somma di Quota VQR, Quota reclutamento, Quota VAR, perché non è conteggiata la voce "correzione quota base accordi Camerino e Macerata" pari a -128.173 euro.

¹⁷ Internazionalizzazione della didattica euro 4.721.866, regolarità degli studi euro 5.115.940.

¹⁸ Nel 2016 era stato considerato il periodo 2011-2014.

Tra gli atenei con cui solitamente si effettua il confronto (Milano e Padova) le Università di Torino e Padova rallentano il passo rispetto al 2016: UniTO principalmente a causa dell'insoddisfacente performance legata alle politiche di reclutamento, UniPD a causa di un leggero calo nelle politiche di reclutamento e a un risultato non soddisfacente nel nuovo indicatore di *Valorizzazione dell'autonomia responsabile*. L'Università di Milano migliora considerevolmente nel reclutamento.

Tab. 9 – Peso % di UniTO, UniPD e UniMI sul sistema degli atenei nel 2017 e nel 2016, dettagli Quota Premiale

Atenei	% costo standard	Quota storica	VQR 2011-2014		POLITICHE RECLUTAMENTO VQR		ALTRI INDICATORI PREMIALI			TOTALE QUOTA PREMIALE		
			anno 2017	anno 2016	anno 2017	anno 2016	anno 2017	anno 2016	anno 2017	anno 2016		
			60%	65%	(periodo 2014-2016)	(periodo 2011-2014)	IS**	Studenti regolari con almeno 20 CFU	VAR*	Internaz.ne	7%	8%
TORINO	4,23%	3,81%	4,17%	4,17%	4,21%	5,72%	4,57%	4,76%		4,51%	4,25%	4,55%
PADOVA	4,22%	4,05%	4,91%	4,91%	5,38%	5,72%	3,87%	4,80%		4,55%	4,78%	5,03%
MILANO Statale	4,30%	4,14%	4,27%	4,27%	5,20%	3,02%	3,51%	3,21%		4,39%	4,29%	3,95%

* Valorizzazione Autonomia Responsabile
 ** Indicatore Sintetico

Fonte: MIUR, tabelle allegate ai decreti del Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca 9 agosto 2017, n.610 e 29 dicembre 2016, n.998 e 7 luglio 2016, n.552.

Programmazione triennale 2016-2018

Nel corso del 2017 sono proseguite le attività previste per la realizzazione dei progetti "Potenziamento dei corsi di studio internazionali" e "Messa in atto di interventi per la ristrutturazione, l'ampliamento e la messa in sicurezza di aule e laboratori", presentati al MIUR nell'ambito della programmazione triennale 2016-2018; per dettagli sui risultati conseguiti nel 2017 si rimanda ai paragrafi 2.1.2 "La dimensione internazionale della didattica" e 2.1.4 "La modernizzazione degli ambienti di studio e di ricerca".

In data 12 maggio 2017 il MIUR ha comunicato gli esiti della valutazione e il finanziamento dei progetti: l'ateneo di Torino ha ottenuto una valutazione positiva su tutti e due i progetti presentati e un finanziamento complessivo di 6.499.000€ (pari al 100% della cifra richiesta, a fronte di una media nazionale di finanziamento pari all' 86,4% dei fondi richiesti). Tale finanziamento è ripartito nel triennio con le seguenti quote: 2.539.785€ per il 2016, 1.979.607€ per il 2017 e 1.979.608€ per il 2018.

L'ammissione al finanziamento dei progetti comporta l'assegnazione provvisoria nel corso del triennio del totale del finanziamento attribuito. I progetti saranno oggetto di monitoraggio annuale e di valutazione finale. A seguito della valutazione finale il finanziamento sarà:

- confermato, se il target dell'obiettivo è raggiunto almeno al 95%;
- recuperato proporzionalmente al raggiungimento, se al di sotto della soglia del 95%

Per ulteriori dettagli sul Programma triennale 2016-2018 dell'Ateneo, si rimanda alla Sezione 2 del Documento di Programmazione integrata 2018 pubblicato sul portale di Ateneo <www.UniTO.it>.

Dipartimenti di eccellenza

La Legge di Bilancio 2017¹⁹ ha istituito il finanziamento dei dipartimenti universitari di eccellenza (articolo 1 commi 314-338, L. 232/2016), misura volta a incentivare con un finanziamento quinquennale (2018-2022), l'attività di 180 dipartimenti universitari che si caratterizzano per l'eccellenza nella qualità della ricerca, nella progettualità scientifica, organizzativa e didattica, nonché con riferimento alle finalità di ricerca relative a "Industria 4.0".

Per procedere all'attribuzione del finanziamento, il MIUR ha stilato una prima graduatoria dei dipartimenti basandosi sui risultati ottenuti nella VQR 2011-2014²⁰, utilizzando un apposito indicatore standardizzato della performance dipartimentale (ISPD) calcolato da ANVUR. La domanda per accedere al fondo poteva essere

¹⁹ Legge di bilancio 2017 <<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/12/21/16G00242/sg>>

²⁰ VQR 2011-2014 <<http://www.anvur.org/rapporto-2016/>>

presentata dai dipartimenti collocati nelle prime 350 posizioni di questa graduatoria nazionale e, nel caso un Ateneo avesse più di 15 dipartimenti in posizione utile è stato necessario procedere a una selezione motivata.

L'elenco dei dipartimenti ammessi, pubblicato dal MIUR il 12 maggio 2017, ha mostrato l'ottimo risultato conseguito dalle strutture dell'Università di Torino, con un numero di dipartimenti ammessi alla presentazione dei progetti pari a 23 su 27 totali, di cui ben 13 con il punteggio massimo di ISPD, pari a 100.

L'Ateneo ha quindi definito criteri utili alla selezione dei 15 dipartimenti da candidare tra i 23 ammissibili e all'individuazione del dipartimento da far partecipare alla prima fase della procedura di selezione.

Ciascun dipartimento selezionato ha redatto un progetto dipartimentale di sviluppo, di durata quinquennale, contenente elementi relativi a:

- obiettivi di carattere scientifico;
- utilizzo del finanziamento per il reclutamento di professori e ricercatori (ex artt. 18 e 24, L. 240/2010, e art. 1, co. 9, L. 230/2005), nonché di personale tecnico ed amministrativo;
- premialità (ex art. 9, L. 240/2010);
- investimenti in infrastrutture per la ricerca;
- svolgimento di attività didattiche di elevata qualificazione;
- presenza di eventuali cofinanziamenti attribuiti al progetto.

Per garantire un supporto ai dipartimenti, l'Ateneo ha creato un gruppo di lavoro tecnico coordinato dalla Direzione Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione e dalla Direzione Ricerca e terza missione con la presenza di personale specializzato nei vari ambiti richiesti dal progetto. Nel gruppo di lavoro erano anche presenti un tecnico di riferimento per ogni dipartimento e i responsabili delle aree ricerca di polo coinvolte. Le attività di supporto si sono svolte tramite riunioni specifiche con i dipartimenti e condivisione di riferimenti normativi comuni, FAQ e dati specifici di dipartimento.

L'Ateneo ha inoltre ottenuto la collaborazione di 4 revisori accademici, esperti di ambiti disciplinari diversi, che si sono resi disponibili alla valutazione dei punti di forza e debolezza delle bozze dei progetti di alcuni dipartimenti che ne hanno fatto esplicita richiesta.

Il 9 gennaio 2018 il MIUR ha reso noto l'elenco dei 180 dipartimenti che sono risultati assegnatari del fondo di finanziamento quinquennale (2018-2022) dei dipartimenti di eccellenza²¹.

Dei 15 dipartimenti dell'Università di Torino che hanno presentato un progetto per accedere al finanziamento, sono risultati assegnatari del fondo 10 dipartimenti (più il dipartimento interateneo con il Politecnico di Torino di Scienze, progetto e politiche del territorio), distribuiti a livello di macro-aree disciplinari come segue:

- 3 per l'area medica (Scienze mediche, Scienze chirurgiche e Neuroscienze "Rita Levi Montalcini")
- 4 per l'area umanistica economica e sociale (Filosofia e Scienze dell'educazione, Scienze economico-sociali e matematico-statistiche, Giurisprudenza e Culture politiche e società)
- 3 per l'area scientifica (Fisica, Scienze agrarie, forestali e alimentari e Scienze veterinarie)

L'Università di Torino riceverà un finanziamento complessivo di 81.575.410 euro per il quinquennio 2018-2022, di cui 7.500.000 dedicati esclusivamente all'investimento in infrastrutture per la ricerca.

Con questo risultato l'Università di Torino si è collocata fra i migliori atenei d'Italia (terzo posto complessivo per numero di dipartimenti finanziati, +42% rispetto al peso sul costo standard e +60% rispetto al proprio peso sul sistema nazionale in termini di numero di docenti) e conferma il trend positivo degli ottimi risultati sulla VQR 2011-2014 presentati a febbraio 2017 dall'ANVUR.

²¹ Dipartimenti di eccellenza

<http://www.anvur.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1205:dipartimenti&catid=2:non-categorizzato&lang=it&Itemid=790>

Tab. 10 - Università comparabili in ordine di Dipartimenti finanziati

Ateneo	A N° Dip.ti finanziati	B Finanziamenti annuali assegnati €	C Finanziamento totale nel quinquennio €	D Peso % colonna C	E Peso % costo standard FFO 2017	(D-E)/E Variazione % pesi "D vs E"	F Peso % n docenti 31.12.16	(D-F)/F Variazione % pesi "D vs F"
BOLOGNA	14	22.761.285	113.806.425	8,40%	5,39%	55,84%	5,47%	53,56%
PADOVA	13	20.431.274	102.156.370	7,54%	4,22%	78,67%	4,11%	83,45%
TORINO	10	16.315.082	81.575.410	6,02%	4,23%	42,32%	3,77%	59,68%
FIRENZE	9	13.910.229	69.551.145	5,13%	3,30%	55,45%	3,28%	56,40%
ROMA "La Sapienza"	8	11.734.885	58.674.425	4,33%	6,93%	-37,52%	6,87%	-36,97%
MILANO Statale	8	11.370.665	56.853.325	4,20%	4,30%	-2,33%	3,91%	7,42%
NAPOLI "Federico II"	5	8.541.718	42.708.590	3,15%	5,15%	-38,83%	4,75%	-33,68%
TORINO Politecnico	5	8.252.338	41.261.690	3,05%	2,27%	34,36%	1,68%	81,55%
MILANO Politecnico	4	7.464.024	37.320.120	2,75%	3,30%	-16,67%	2,65%	3,77%

Fonte: dati sui dipartimenti ammessi al finanziamento: Sezione MIUR - Dipartimenti di eccellenza; dati relativi al FFO: Sezione MIUR FFO 2017; dati relativi al numero dei docenti: Sito Cercauniversità – solo università statali²².

1.2.5 IL PERCORSO DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ'

UniTO adotta l'Assicurazione della Qualità (AQ) come principio fondante delle proprie attività. Il Piano Strategico 2016-2018 di Ateneo prevede un obiettivo trasversale focalizzato a "Proseguire e consolidare il percorso avviato di miglioramento della qualità, semplificazione e innovazione, attraverso la revisione della normativa interna, la revisione dei modelli di organizzazione ed erogazione dei servizi di supporto di didattica, ricerca e terza missione". Il Presidio della Qualità è l'organo tecnico di Ateneo incaricato di gestire e sviluppare i processi di assicurazione della qualità, nel quadro della nuova normativa prevista (DM 987/2016 e s.m.i. e relative Linee guida ANVUR) e delle finalità strategiche di Ateneo, anche attraverso il confronto con il Nucleo di Valutazione e con gli Organi di governo. Di seguito sono riportate sinteticamente le principali azioni svolte nel corso del 2017 rimandando per approfondimenti alle Relazioni annuali del Presidio della Qualità²³.

Con riferimento a specifiche azioni di miglioramento, nel 2017 sono state sviluppate Linee guida sulle schede insegnamento in riferimento agli obiettivi e risultati di apprendimento attesi, utili ai corsi di studio per migliorare e armonizzare le schede, e Linee guida per la gestione dei risultati dell'opinione studenti per consentire la condivisione di elementi ed esempi utili alla trattazione di questi dati, fondamentali per la gestione del miglioramento continuo. Infine sono state aggiornate le Linee guida per la consultazione con le parti sociali ampliando il confronto dal solo mondo delle professioni al profilo culturale.

Riguardo allo sviluppo delle procedure di AQ in ambito di didattica il Presidio ha sviluppato la nuova procedura di monitoraggio annuale degli indicatori ANVUR che è stata introdotta nel sistema di AQ nazionale nel corso del 2017, in sostituzione del precedente Rapporto di riesame annuale. Sempre nell'ambito dei processi di Autovalutazione il Presidio ha strutturato il nuovo modello di Riesame ciclico previsto dagli schemi ANVUR con una sperimentazione su 12 corsi di studio che sono stati accompagnati nel processo di compilazione quadro per quadro per arrivare a

²² Dipartimenti di eccellenza <http://www.miur.gov.it/documents/20182/0/10+gennaio+2018+-+Finanziamenti+assegnati+agli+Atenei+dei+180+Dipartimenti+vincitori+2018+%E2%80%93+2022/d4e77782-91db-4796-9682-dbcfbf88c313e?version=1.1>, FFO 2017 <http://www.miur.gov.it/documents/20182/226551/Tabella+3+-+FFO+2017+-+quota+base.pdf/97bde1a4-8e12-4cb0-88a8-9059633dbfdd?version=1.0>, Cercauniversità <<http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>>

²³ Relazioni del Presidio della Qualità <<https://www.unito.it/ateneo/organizzazione/organi-di-ateneo/presidio-della-qualita/relazioni-annuali>>

definire un protocollo operativo che potrà essere utilizzato in futuro su un numero maggiore di corsi di studio. Infine, riguardo all'attività valutativa delle Commissioni Didattiche Paritetiche (CDP) il Presidio ha continuato, anche nel 2017, la formazione dedicata alle CDP, mirando a rafforzarne l'autorevolezza nei processi valutativi, anche con specifici interventi di supporto. Al fine di rendere effettivo e completo il flusso informativo, il Presidio ha introdotto nel 2017 la procedura di risposta alle criticità rilevate dalle CDP cui i CdS e dipartimenti sono stati chiamati a rispondere in tempo utile per l'inizio dell'attività 2018.

Le relazioni delle CDP non costituiscono l'unico canale di ascolto nei confronti degli studenti: UniTO, anticipando quanto contenuto nelle disposizioni del decreto legislativo 74 del 25 maggio 2017 in merito al coinvolgimento degli utenti finali nel processo di valutazione della performance dell'Amministrazione, sperimenta da alcuni anni indagini di *customer satisfaction* rivolte agli studenti, in particolar modo *customer* dirette sui servizi *online* (immatricolazione, piano carriera, conseguimento del titolo) e *customer ad hoc* "in presenza" (servizi di immatricolazione, tutorato e segreteria).

Al fine di rendere gli studenti e i loro rappresentanti maggiormente consapevoli del proprio ruolo all'interno dell'Ateneo, per l'a.a. 2017/2018 è stato inserito nell'ambito dell'offerta formativa dei corsi di studio di Giurisprudenza, Scienze e tecnologie agrarie e Chimica l'insegnamento "**Rappresento UniTO**". L'obiettivo di questo insegnamento è quello di fornire le conoscenze di base per la comprensione dei processi che riguardano l'organizzazione della didattica e dei servizi agli studenti, anche in ottica di assicurazione di qualità. Il programma prevede un approfondimento del sistema universitario nazionale e la trattazione a livello di Ateneo dei temi riguardanti: *mission*, politiche e strategie, organizzazione dei servizi e delle rappresentanze degli studenti, sistema AVA per l'assicurazione della qualità nazionale e locale e il relativo ruolo degli studenti.

Per ciò che riguarda l'ambito della ricerca, il Presidio, in accordo con gli Organi di governo, ha ravvisato l'importanza di promuovere un'attività di presentazione dei risultati all'Ateneo relativi alla VQR 2011-2014, per dar conto dei risultati raggiunti, ma anche soprattutto per avviare una discussione e riflessione autovalutativa utile per impostare correttamente le attività di riesame future di Ateneo e di dipartimento riguardo a questi temi. L'esperienza dell'Ateneo e di 5 dipartimenti appartenenti a differenti aree scientifiche è stata condivisa in una giornata di presentazione dei risultati cui hanno partecipato i vertici dell'Ateneo, i direttori di dipartimento e tutto il personale che era stato coinvolto nel processo di valutazione. Si segnala inoltre che, dopo una prima fase sperimentale, svolta nel 2016, il Presidio della qualità e il Nucleo di Valutazione hanno condiviso l'opportunità di incrementare le audizioni dei dipartimenti al fine di valutarne il sistema di assicurazione della qualità e relativi requisiti per le attività di ricerca e didattica.

Nel corso del 2017 infine, il Presidio e il Nucleo hanno continuato a collaborare nelle attività di *follow up* della visita di accreditamento periodico, avvenuta nel novembre 2015 con giudizio finale di "pienamente soddisfacente". Per le valutazioni riferite ai requisiti AQ per la sede, il Presidio si è confrontato con gli Organi di governo per condividere le azioni già realizzate in Ateneo e quelle da programmare. Per le valutazioni sui requisiti AQ dei CdS, il Presidio ha definito una serie di incontri con i CdS stessi al fine di analizzare con attenzione i rilievi e condividere le azioni da sviluppare per affrontare le criticità rilevate dalla CEV. Il Nucleo porterà all'attenzione dell'ANVUR gli esiti del *follow up* in una relazione specifica entro i termini indicati dal decreto di accreditamento.

SEZIONE 2 – RISULTATI SULLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, DI RICERCA E DI TRASFERIMENTO TECNOLOGICO (L. 1/2009)

In linea con quanto previsto dalla legge 1/2009, la presente sezione illustra i principali risultati conseguiti dall'Università degli Studi di Torino nelle attività di formazione, ricerca e trasferimento tecnologico.

La relazione si sviluppa in coerenza con il Piano strategico 2016-2020, presentando le attività e i risultati direttamente collegati alle finalità e agli obiettivi strategici dell'Ateneo.

2.1 ATTIVITA' FORMATIVE E FINANZIAMENTI

Il presente capitolo descrive i risultati raggiunti dall'Università degli Studi di Torino nel campo delle attività formative, con particolare riferimento alla finalità strategica *Aumentare la qualità e l'efficacia della didattica e la sua dimensione internazionale*. La trattazione riguarda le attività messe in campo nel corso del 2017, i risultati raggiunti e le risorse raccolte per il raggiungimento degli obiettivi legati alla riduzione della dispersione didattica e degli abbandoni, allo sviluppo della dimensione internazionale della didattica e dell'interdisciplinarietà dell'offerta formativa, per terminare con la modernizzazione degli ambienti di studio e di ricerca.

2.1.1 LA RIDUZIONE DELLA DISPERSIONE DIDATTICA E DEGLI ABBANDONI

Nell'ambito delle strategie finalizzate all'aumento della qualità e dell'efficacia della didattica, coerentemente con l'obiettivo 3.1 del Piano strategico 2016-2020 *Ridurre la dispersione didattica e gli abbandoni*, l'Ateneo da anni realizza numerose attività di Orientamento, Tutorato e Placement (OTP), alle quali si affiancano nuovi progetti e iniziative.

Per quanto riguarda l'**orientamento in ingresso**, le principali attività di promozione e informazione per favorire una scelta consapevole del percorso universitario da parte degli studenti sono le Giornate di Orientamento e gli incontri Porte Aperte. Altri due importanti strumenti sono l'App **Oriento#UniTO** che ha come obiettivo quello di aiutare i futuri studenti nella scelta del percorso universitario e la piattaforma **Orient@mente**, uno strumento di e-learning che fornisce informazioni sui corsi di laurea e inoltre permette agli studenti di prepararsi ai test universitari. Nel 2017 inoltre l'Ateneo ha avviato un percorso di analisi e valorizzazione dei test di accertamento dei requisiti minimi posseduti dagli studenti delle scuole secondarie di secondo grado (TARM) e dei relativi corsi di recupero delle eventuali lacune formative.

Nell'ambito delle attività formative avviate al fine di sviluppare nuove opportunità per l'apprendimento e aumentarne l'efficacia, rientra il **Progetto Start@UniTO**, nato e implementato nell'anno solare 2017 con un finanziamento di € 350.000 della Compagnia di San Paolo e che avrà le proprie ricadute sull'a.a. 2018/2019. Tale progetto intende promuovere e facilitare la transizione dalla scuola secondaria di secondo grado al sistema didattico universitario, attraverso la realizzazione e la diffusione di una serie di insegnamenti, offerti interamente on-line, su tematiche ampie e generali, alternativi agli insegnamenti previsti nei piani di studio.

Oltre alle evidenti ricadute in termini di orientamento, il progetto si pone come strumento di facilitazione e motivazione, incoraggiamento e sostegno all'avvio del percorso formativo universitario, con ricadute positive, in prospettiva, sulla riduzione del tasso di abbandono e di dispersione. UniTO e Compagnia di San Paolo realizzeranno, anche in raccordo con l'Ufficio Scolastico Regionale, una campagna di promozione tra gli studenti dell'ultimo anno delle scuole secondarie di secondo grado per informarli di questa nuova opportunità e degli insegnamenti offerti.

Per quanto riguarda il **tutorato**, l'Ateneo svolge specifiche attività di assistenza agli studenti iscritti. Tra le iniziative ormai consolidate vi è il progetto tutorato matricole, che prevede l'affiancamento di uno studente senior a ciascuna matricola dello stesso corso di studi, al fine di supportarla nel compimento dei primi passi in Università, renderla attivamente partecipe al processo formativo anche rimuovendo gli ostacoli a una proficua frequenza dei corsi.

Nell'a.a. 2016/2017 è stato anche avviato il nuovo progetto di tutorato disciplinare in presenza e *online*, che ha come obiettivo il supporto degli studenti che a inizio carriera incontrano maggiori difficoltà nel superamento di alcuni esami particolarmente critici, offrendo loro un aiuto nella preparazione.

Con il sostegno di Compagnia di San Paolo è stato realizzato il progetto **Passport.U per lo sviluppo delle soft skills** nell'Università degli Studi di Torino. Il progetto è un insieme di attività rivolte, da un lato agli studenti dell'Ateneo al fine di promuovere lo sviluppo delle *soft skill* per la riuscita accademica e dall'altro ai laureati magistrali e magistrali a ciclo unico per migliorare le possibilità di inserimento nel mondo del lavoro²⁴. Le *soft skill*²⁵ sono abilità intra e inter personali di tipo socio-emotivo importanti per lo sviluppo personale, la partecipazione sociale e il successo lavorativo e possono essere insegnate e sviluppate con training appositi. Considerato che le *soft skill* sono correlate al successo accademico e alla riuscita nelle attività lavorative, l'Ateneo ha realizzato un percorso *on line* per lo sviluppo e la successiva valutazione, da parte degli studenti stessi, di tali competenze.

La sperimentazione avviata a partire dall'a.a. 2017/2018 consentirà di valutare l'usabilità e l'effettivo impiego da parte degli studenti; negli anni successivi (2018-2021) potranno invece essere valutati gli effetti a medio e lungo termine con riferimento ai dati di carriera degli studenti coinvolti.

L'Ateneo ha confermato inoltre la propria attenzione verso gli studenti "fuori corso", realizzando molteplici iniziative per favorire il conseguimento del titolo finale in breve tempo. Il Dipartimento di Giurisprudenza, nello specifico, ha progettato diverse soluzioni:

- insegnamenti a distanza (online): lo studente fuori corso può accedere agli insegnamenti a distanza usufruendo di una didattica interattiva e personalizzata, compatibile con gli impegni lavorativi,
- tutor didattico: lo studente fuori corso può avvalersi dell'assegnazione e del supporto di un tutor didattico;
- percorsi personalizzati: qualora gli esami ancora da sostenere non fossero indicati nell'elenco dell'offerta formativa dell'a.a. di riferimento della propria coorte, è prevista la possibilità di concordare percorsi personalizzati, anche tramite l'eventuale riconoscimento di equipollenze.

Anche la Scuola di Management ed Economia ha attivato un progetto finalizzato al recupero dei fuori corso, a partire dall'analisi delle tipologie di "fuori corso" e pensando percorsi di recupero individualizzati, attraverso passaggi di corso e/o il riconoscimento di equipollenze a seconda delle specificità.

L'Università di Torino ha inoltre assunto, con il **progetto IRIDI (Incubatore di Ricerca Didattica per l'Innovazione)**, l'impegno di sostenere il miglioramento continuo della didattica, in particolare avviando un percorso di tipo laboratoriale di formazione per i propri docenti. Durante il percorso, avviato a ottobre 2017, viene approfondita l'esperienza dei partecipanti mediante il confronto con i colleghi e con i risultati delle ricerche scientifiche sulle pratiche didattiche in uso e sul miglioramento continuo delle stesse.

Grazie anche ai progetti illustrati in precedenza, si conferma il trend positivo delle iscrizioni ai corsi di studio di I e II livello registrando una crescita generalizzata: si passa da 67.007 nell'a.a. 2014/2015, a 67.538 nell'a.a. 2015/2016 fino ad arrivare a 68.897 nell'a.a. successivo; anche il dato sugli immatricolati è in aumento, passando da 17.711 nell'a.a. 2014/2015, a 18.186 nell'a.a. 2015/2016 e a 20.067 nell'a.a. 2016/2017. A conferma dell'efficacia dei progetti attivati e dell'impegno per il miglioramento continuo della didattica, si segnala l'incremento del numero medio annuo di CFU per studente, da 34,62 nel 2015/2016 a 36,39 nel 2016/2017, nonché l'aumento della proporzione di iscritti al II anno della coorte con almeno 40 CFU, da 64,72% nel 2015/2016 a 66,66 % nel 2016/2017. Parimenti si registra una diminuzione della proporzione di iscritti fuori corso, passando dal 27,38% nel 2015/2016 a 26,07% nel 2016/2017 e della proporzione di iscritti inattivi, dal 20,64% nel 2015/2016 al 19,79% nel 2016/2017.

Si rileva inoltre un incremento dell'attrattività dell'Ateneo nei confronti degli studenti provenienti da altri atenei e da altre regioni, così come evidenziato nella tabella 11.

Tab. 11- Iscritti da altri atenei-regioni; confronto a.a. 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017

²⁴ Per informazioni sulle attività a favore dei laureati magistrali e magistrali a ciclo unico nell'ambito del progetto Passport.U, si rimanda al paragrafo 2.3.1 *La responsabilità sociale verso gli studenti*.

²⁵ Esse comprendono generalmente cinque aree di abilità: le abilità di pensiero; gli atteggiamenti personali; le abilità interpersonali; le abilità connesse al lavoro; le competenze di cittadinanza.

Indicatore	Tipologia	Tempo	Valore a.a. 2014/2015	Valore a.a. 2015/2016	Valore a.a. 2016/2017	Var. % 2016/17 vs 2014/15
Proporzione di iscritti al I° anno delle LM provenienti da altri atenei	Indicatori di Impatto	a.a.	31,68%	33,62%	37,78%	19,26%
Proporzione di iscritti al I° anno delle lauree di primo livello provenienti da altre regioni (CdS triennali + ciclo unico)	Indicatori di Impatto	a.a.	15,42%	16,74%	17,77%	15,24%

Fonte: Direzione Didattica e servizi agli studenti (estrazione al 12.03.2018)

Il successo delle attività implementate dall'Ateneo, volte alla riduzione della dispersione didattica e degli abbandoni, si traduce in un aumento costante dei laureati in corso, come evidenziato nella tabella 12. Questo importante risultato è in linea con l'incremento del numero di laureati in UniTO di I e II livello nell'ultimo triennio (tabella 13)

Tab. 12 – Tasso di laureati in corso

Indicatore	Tipologia	Tempo	Valore a.s. 2015	Valore a.s. 2016	Valore a.s. 2017	Var. % 2017 vs 2015
Tasso di laureati in corso	Indicatori di impatto	a.s.	53,70%	54,70%	56,04%	4,36%

Fonte: Direzione Didattica e servizi agli studenti (estrazione al 12.03.2018)

Tab. 13 – Numero laureati di I e II livello per tipo di corso– anni solari 2015-2017

Tipo Corso di Studi	Valore a.s. 2015	Valore a.s. 2016	Valore a.s. 2017	Var. % 2017 vs 2015
Corso di Laurea (DM 270/2004)	5.959	6.341	6.773	14%
Laurea Magistrale Ciclo unico 5 anni (DM 270/2004)	680	875	974	43%
Laurea Magistrale Ciclo unico 6 anni (DM 270/2004)	172	354	401	133%
Corso di Laurea Magistrale (DM 270/2004)	3.383	3.801	3.733	10%
Corsi di Laurea ante riforma *	1.584	1.014	719	-55%
Totale	11.778	12.385	12.600	7%

Fonte: Data Warehouse di Ateneo (estrazione al 8.03.2018)

*Nella categoria sono compresi: diploma universitario ante riforma (a.s. 2015=1; a.s. 2016=0; a.s. 2017=0); corso di laurea ante riforma (a.s. 2015=237; a.s. 2016=144; a.s. 2017=97); corso di laurea DM 509/1999 (a.s. 2015=795; a.s. 2016=515; a.s. 2017=379); corso di laurea specialistica (a.s. 2015=244; a.s. 2016=200; a.s. 2017=159); laurea ciclo unico 5 anni DM 509/1999 (a.s. 2015=117; a.s. 2016=51; a.s. 2017=36); laurea ciclo unico 6 anni DM 509/1999 (a.s. 2015=190; a.s. 2016=104; a.s. 2017=48).

I corsi di studio ante riforma e legati al decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n.509 sono a esaurimento. Rimangono attivi solo i corsi di laurea e di laurea specialistica in Scienze strategiche.

2.1.2 LA DIMENSIONE INTERNAZIONALE DELLA DIDATTICA

Coerentemente con l'obiettivo 3.2 del Piano strategico finalizzato a *Rafforzare la dimensione internazionale della didattica anche attraverso la partecipazione a bandi competitivi*, nel 2017 l'Università di Torino ha condotto una serie di attività coordinate e mirate a sviluppare una maggiore internazionalizzazione degli studi, a partire dal progetto presentato nell'ambito della Programmazione Triennale MIUR 2016/2018 sul potenziamento dei corsi di studio internazionali, nell'ambito del quale sono state sviluppate numerose iniziative a beneficio sia degli studenti (formazione linguistica, incentivazione dei percorsi internazionali), sia dei docenti (mobilità internazionale, supporto alla didattica in lingua inglese). Il progetto è stato valutato positivamente dal MIUR²⁶ e ha ottenuto un finanziamento complessivo di 1,315 milioni di € (pari al 100% della cifra richiesta) a fronte di un cofinanziamento

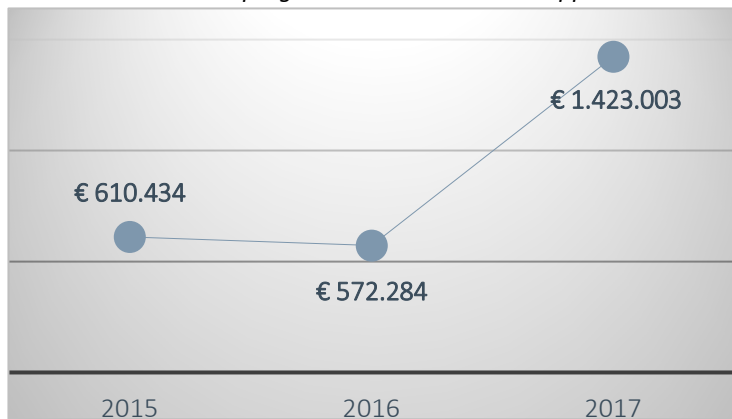
²⁶ D.M. n.264 del 12 maggio 2017 "Linee generali di indirizzo 2016-2018: ammissione a finanziamento dei progetti presentati dalle Università".

di ateneo pari a 1,480 milioni di €. Contemporaneamente, si è investito sulla partecipazione ai bandi competitivi internazionali in ambito di didattica ove l'Ateneo non aveva ancora sufficiente esperienza. E' stato quindi rivisto l'assetto organizzativo dei servizi amministrativi a supporto dei docenti e ricercatori.

Tale investimento ha prodotto una serie di risultati tangibili, che vanno dall'aumento del numero di studenti con titolo estero iscritti nell'anno accademico 2017/2018 (+38% rispetto all'anno precedente), fino all'incremento dei finanziamenti derivanti dalla partecipazione a bandi internazionali competitivi per la didattica, che è più che raddoppiato, come illustrato di seguito.

Nel 2017 l'Università di Torino ha infatti incrementato la partecipazione a bandi competitivi internazionali, presentando 45 progetti nell'ambito delle linee d'azione del **programma Erasmus+** e ottenendo il **finanziamento di 16 progetti**. Un notevole risultato è stato registrato nell'ambito della mobilità verso i cosiddetti Partner Countries, dove sono stati approvati 10 progetti a fronte dei 4 delle edizioni precedenti, con un importo finanziato pari a 917.462 euro, rispetto a 233.905 euro della call 2016 e 327.630 euro della call 2015. Per quanto riguarda invece altre linee di azione sempre nell'ambito del Programma Erasmus+, facendo un confronto con le analoghe attività dell'anno precedente, a parità di progetti approvati (6 come nel 2016), si registra un aumento del 49,39% dell'entità di finanziamento attribuito, pari a 505.531 euro.

Fig.1– Il finanziamento attribuito ai progetti Erasmus+ di UniTO approvati dal 2015 al 2017 (in Euro)



Fonte: Direzione Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione

Tra le linee di azione del programma Erasmus+, oltre alle mobilità verso i Partner Countries, l'Università di Torino appare proiettata soprattutto verso le **azioni Jean Monnet** (5 progetti in corso nel 2017), per promuovere l'eccellenza nell'insegnamento e nella ricerca nel settore degli studi sull'Unione Europea e verso i **partenariati strategici (KA2 - Strategic Partnership in the Field of Higher Education, 7 progetti in corso nel 2017)**, che mirano ad attuare e trasferire pratiche innovative a livello locale, regionale, nazionale ed europeo nonché modernizzare e rafforzare i sistemi di istruzione e formazione. Inoltre, nel 2017 l'Università di Torino risulta essere coordinatore di due progetti in partenariato con altre istituzioni europee, con l'obiettivo di far interagire accademia e imprenditorialità nella definizione dei programmi educativi, nell'ambito rispettivamente dei beni culturali e del settore agroalimentare. Oltre a ciò, si segnalano 4 progetti Erasmus Mundus Joint Master Degree, che nell'a.a. 2016-2017 hanno previsto il rilascio di doppi titoli (laurea magistrale) in economia, scienze dei materiali, viticoltura e biotecnologie.

Per quanto riguarda l'**offerta formativa internazionale di I e II livello** per l'anno 2016/2017, i corsi di studio inseriti nella banca dati ministeriale SUA-CdS come corsi di studio internazionali ai sensi del D.M. 159/2013 sono stati i seguenti (Tab. 14).

Tab. 14 – Corsi di studio internazionali dell'a.a. 2016/2017

Classe	Corso
LM-6	Cellular and molecular biology – Biologia cellulare e molecolare
LM-9	Molecular Biotechnology - Biotecnologie molecolari
LM-40	Stochastica and data science
LM-53	Scienza dei Materiali
LM-56	Economics / economia
LM-83	Quantitative finance and insurance - Finanza quantitativa e assicurazioni

Fonte: Direzione Didattica e servizi agli studenti

Inoltre, sono stati inseriti 30 accordi di mobilità internazionale strutturata finalizzati all'ottenimento di un doppio titolo, sempre in riferimento ai corsi di laurea di I e II livello.

L'Ateneo ha continuato altresì la valorizzazione di quanto previsto dal Piano Strategico in merito all'obiettivo 3.3 "Valorizzazione dell'interdisciplinarietà dell'offerta formativa" con maggiore attenzione alla finalità "Aumentare la qualità e l'efficacia delle Didattica e la sua dimensione internazionale" dando avvio all'iter per l'istituzione per l'a.a. 2017/2018 di quattro nuovi corsi di studio erogati totalmente in lingua inglese: Business & Management (L-18), Business Administration (LM-77), European Legal studies (LM-90), nonché un corso di laurea magistrale a ciclo unico in Medicine and Surgery (LM-41) con sede Orbassano. Sommandosi a quelli già presenti (vedi sezione internazionalizzazione della didattica), hanno portato a 10 il numero dei corsi di studio completamente erogati in lingua inglese, che corrispondono all'obiettivo che l'Ateneo si era posto per l'anno accademico successivo nel progetto *Potenziamento dei corsi di studio internazionali* presentato al MIUR nell'ambito dell'azione prevista dal DM 635/2016 *Miglioramento dei risultati conseguiti nella programmazione del triennio 2013 - 2015 su azioni strategiche per il sistema*. A questi si sommano inoltre quattro curricula in lingua inglese (Animal Science, Philosophy, English and American Studies, International accounting), che contribuiscono a rafforzare l'internazionalizzazione della didattica dell'Ateneo.

In questo contesto si inseriscono alcune azioni intraprese dall'Ateneo nell'ambito del suddetto progetto relativo alla programmazione triennale MIUR 2016-2018, che mirano a sviluppare una maggiore internazionalizzazione degli studi, proseguendo nella direzione intrapresa sulla base delle priorità stabilite nel Piano Strategico e in continuità con le azioni sperimentate nella precedente programmazione triennale (2013-2015).

In particolare, le iniziative messe in atto nel corso del 2017 sono state finalizzate a migliorare la qualità e l'attrattività dei corsi di studio in lingua inglese tramite attività di formazione rivolte al personale sia docente che tecnico amministrativo, promozione dell'offerta didattica a livello internazionale e l'organizzazione di un "servizio Buddy" per l'accoglienza e l'integrazione degli studenti internazionali in una dimensione *peer to peer*. Per quanto riguarda la formazione, si segnala un'iniziativa di supporto altamente specializzata sulla didattica in lingua inglese rivolta ai docenti titolari di insegnamenti nei corsi di studio attivati in lingua inglese a partire dall'a.a. 2017/2018. Particolarmente significativo, inoltre, l'investimento riservato all'attrazione di *visiting professor* per internazionalizzare l'offerta didattica di tutti i corsi di studio, compresi quelli non erogati in lingua inglese. Cofinanziamenti della Fondazione CRT e della Compagnia di San Paolo hanno consentito di proseguire nella selezione e chiamata di docenti di università estere, ai quali affidare interi insegnamenti o moduli di insegnamenti. In particolare, con il progetto Teach Mob (Fondazione CRT), durante l'a.a. 2016/2017, l'Università di Torino ha ospitato **25 visiting professors**, provenienti da **16 diversi paesi**. Di questi il 68% ha svolto la propria attività di didattica durante il secondo semestre. A questa iniziativa si è affiancato un analogo progetto dall'obiettivo più specifico, "Teaching for International Courses", mirato all'attrazione di *visiting professor* da dedicare esclusivamente ai corsi di studio erogati in lingua inglese e alla formazione linguistica del personale docente e tecnico-amministrativo coinvolto a vario titolo nell'organizzazione e gestione di tali corsi, al fine di migliorare l'interazione con gli utenti. L'azione, cofinanziata dalla Compagnia di San Paolo, vedrà la sua realizzazione nell'anno accademico 2017/2018.

Per quanto riguarda la **mobilità internazionale di staff per docenza e per formazione** nell'ambito del programma Erasmus+, si registrano valori sostanzialmente in continuità rispetto agli anni accademici precedenti, con un numero di staff in mobilità per l'a.a. 2016/2017 pari a 31, di cui 5 docenti hanno svolto un'attività di docenza presso un'università partner per un numero pari o superiore alle 15 ore. I finanziamenti comunitari erogati

all'Università di Torino per tale azione, non sono ancora tuttavia sufficienti per consentire un'effettiva incentivazione di tale tipologia di mobilità, per la quale l'Ateneo registra ancora numeri inferiori rispetto alla media nazionale.

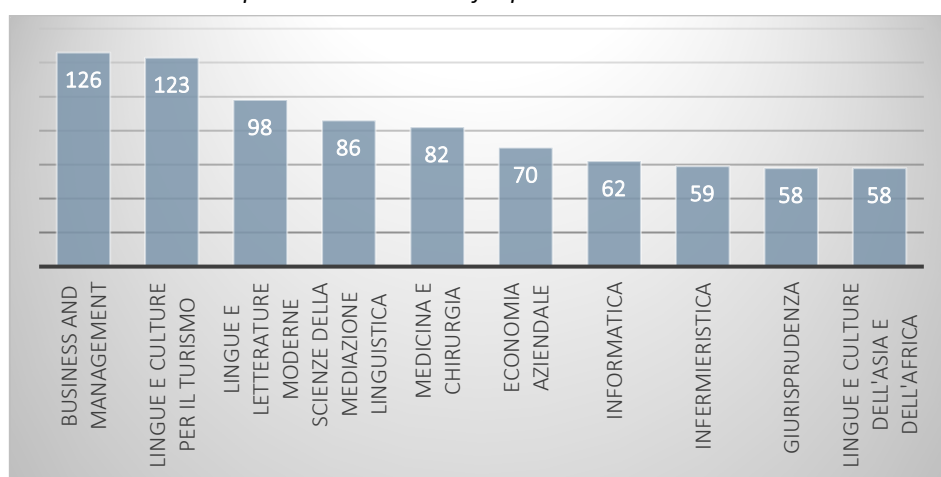
Il miglioramento della qualità della didattica in riferimento alla sua dimensione internazionale si registra anche nel numero di **studenti internazionali** iscritti all'Ateneo. L'aumento è stato registrato sia nel numero di studenti con cittadinanza straniera, che dimostrano il grado di interculturalità dell'Ateneo, sia nel numero di studenti con titolo estero iscritti all'Università di Torino. In particolare, nell'a.a. 2016/2017, gli studenti con cittadinanza straniera risultano essere il 6,04% del totale degli studenti iscritti, registrando un incremento percentuale di circa il 15% rispetto all'a.a. 2015-2016. Gli indicatori relativi agli studenti con titolo estero evidenziano invece un incremento del 75% rispetto al valore dell'a.a. 2015/2016, passando dall'1% sul totale degli iscritti dell'a.a. 2015-2016 al 1,75% dell'a.a. 2016/2017. L'indicatore degli studenti con titolo estero rivela l'attrattività dell'Ateneo nei confronti di studenti che hanno conseguito il titolo di accesso in un altro Paese e in un altro sistema educativo.

A tal riguardo, nel corso del 2017, è stata intrapresa una politica volta a incrementare il reclutamento degli studenti con titolo estero tramite l'erogazione di nuovi Corsi di studio in lingua inglese e l'utilizzo di una piattaforma online unificata a livello di Ateneo, che ha consentito di anticipare e semplificare il processo di pre-iscrizione a UniTO e di accedere da remoto, per i Corsi di laurea Magistrale, alla valutazione della personale preparazione dei candidati. Il nuovo processo e l'ampliamento dell'offerta formativa in lingua inglese hanno determinato, per l'a.a. 2017/2018 un aumento esponenziale del numero di candidature di studenti con titolo estero, con oltre 3.000 richieste di pre-iscrizione, a fronte delle circa 400 ricevute nell'a.a. 2016/2017. Ciò ha determinato un aumento percentuale del numero di immatricolati con titolo estero di oltre il 38%, passando da 472 del 2016/2017 a 652 del 2017/2018. Per quanto riguarda la nazionalità degli iscritti nell'a.a. 2016/2017 (totale 1759), si segnala una prevalenza di studenti provenienti dall'Asia (tra cui Cina 14,2% e Iran 6,5%), dall'Europa orientale (tra cui Albania 10,4% e Romania 7,4%) e dall'Africa (tra cui Tunisia e Marocco 5,3%, Camerun 4%).

Per quanto riguarda il livello di studio, si registra un maggior interesse per i corsi di studio di primo livello, con una percentuale pari al 66% del totale studenti iscritti con titolo estero. La restante parte si suddivide tra iscritti ai corsi di laurea magistrale (19%) e iscritti a lauree magistrali a ciclo unico (15%).

Con riferimento infine all'ambito disciplinare di interesse, risultano essere più attrattivi quelli economico, linguistico, medico e giuridico, come si evince dalla figura sotto riportata:

Fig. 2 - Primi 10 corsi di studio per numero di iscritti frequentati da studenti internazionali a.a. 2016/2017



Fonte: Direzione Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione

Sul fronte della **mobilità internazionale degli studenti per studio e per tirocinio**, l'Ateneo ha sviluppato azioni volte a incentivare differenti tipologie di iniziative nell'ambito del programma **ErasmusPlus** - azione chiave 1 "Mobilità individuale a fini di apprendimento":

- mobilità sia nell'ambito dei Paesi europei (*Programme Countries*) che dei Paesi extra-europei (*Partner Countries*), con un numero di accordi bilaterali stipulati per l'a.a. 2016/2017 pari a 1094 (+8,6% rispetto a 2015/2016);

- mobilità di studenti per studio (Erasmus per studio) o per tirocinio (Erasmus Traineeship), mobilità dei docenti per insegnamento e mobilità dello staff per formazione.

In particolare, per quanto riguarda la **mobilità Erasmus per studio**, a partire dall'a.a. 2016/2017, l'Ateneo ha compiuto scelte fortemente inclusive, in linea con la propria responsabilità sociale, volte all'incentivazione del merito e della mobilità di qualità prevedendo:

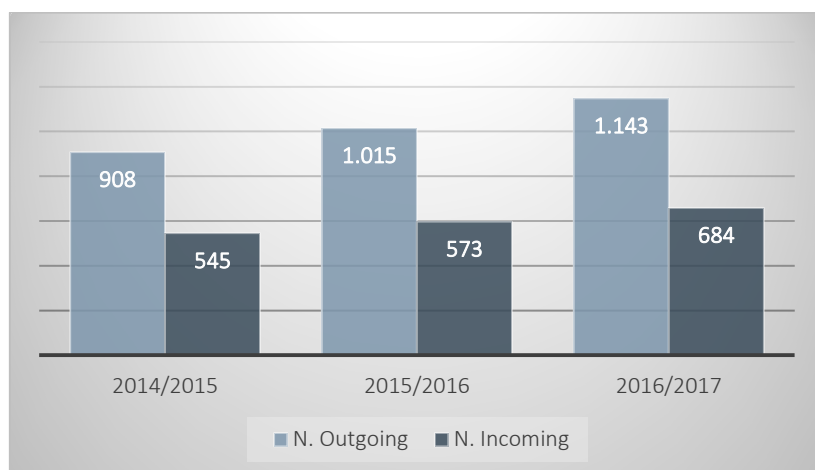
- l'erogazione di contributi integrativi mensili ad hoc per gli studenti con ISEE inferiore a 30.000 euro;
- l'erogazione di un contributo premiale a coloro che hanno ottenuto, per il periodo trascorso all'estero, almeno 5 CFU al mese riconosciuti in carriera

Il supporto economico alla mobilità degli studenti, oltre all'assegnazione di un finanziamento da parte dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ Indire, che dal 2015/2016 al 2017/2018 è aumentato di oltre il 20%, è stato integrato da fondi ad hoc previsti nell'ambito del Fondo Giovani MIUR e del progetto presentato nell'ambito della Programmazione Triennale 16/18, in continuità con quanto avviato nel corso della precedente programmazione. L'attenzione agli studenti in condizioni economiche svantaggiate ha consentito di fatto la partecipazione al programma anche a fasce più deboli tradizionalmente escluse dagli scambi internazionali, incidendo sulla crescita del numero di studenti in mobilità Erasmus che è passato da 1.015 dell'a.a. 2015/2016 a 1.143 dell'a.a. 2016/2017 e ha registrato un aumento percentuale di oltre il 12,6%.

Per quanto riguarda i Paesi di maggior interesse, si registra una continuità rispetto agli anni accademici precedenti con una percentuale elevata di studenti che si reca in mobilità Erasmus nei principali Paesi europei, in particolare Spagna (30,1%), Francia (22,75%) e Germania (12,16%). Da rilevare tuttavia la costante richiesta di studenti per mobilità verso il Regno Unito o verso Paesi a forte tradizione anglofona (Danimarca, Finlandia, Irlanda, Norvegia, Paesi Bassi, Regno Unito, Svezia), per i quali il numero di posti disponibili e degli accordi di mobilità siglati risulta essere ancora inferiore all'effettiva richiesta raggiungendo solo il 41% di accoglimento delle richieste, a differenza di altri Paesi (es. Francia) dove la disponibilità di posti è addirittura superiore all'effettiva richiesta.

Per quanto riguarda i flussi di mobilità in entrata, si è registrato analogamente un notevole aumento (+ 20% negli ultimi due anni), sebbene si riscontri ancora un notevole divario rispetto ai flussi in uscita.

Fig. 3- Numero studenti outgoing/incoming per studio



Fonte: Direzione Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione

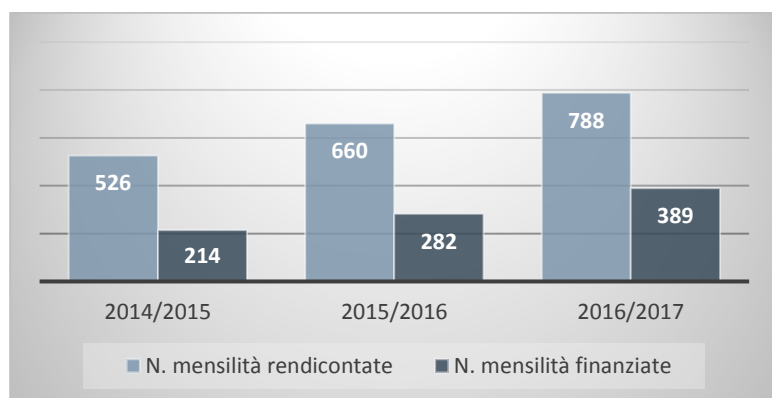
In particolare, si registra un basso grado di attrattività nei confronti degli stessi Paesi a tradizione anglofona precedentemente citati, che coincide ad un numero ancora basso di cosiddetti "Bilateral Agreement" con istituzioni di tale area geografica.

Anche al fine di incidere sul grado di attrattività nei confronti delle università straniere con le quali instaurare rapporti di collaborazione stabili e duraturi, l'Università di Torino ha messo in atto una serie di azioni volte al potenziamento della propria offerta in lingua straniera (373 insegnamenti erogati in lingua inglese e 87 erogati in altra lingua straniera nell'a.a. 2017/2018 a fronte di 351 in lingua inglese e 10 in altra lingua straniera nell'a.a. 2016/2017). Un primo risultato può già essere riscontrato nell'aumento degli studenti in mobilità incoming: da

573 studenti incoming per l'a.a. 2015/2016, si è passati a 684 studenti per l'a.a. 2016/2017 con un incremento complessivo di quasi il 20%. La crescita ha riguardato anche l'attrattività dai Paesi di tradizione anglofona con un incremento di incoming provenienti da tali Paesi di oltre il 16%.

Nell'ambito delle azioni messe in atto dall'Ateneo per sviluppare una maggiore internazionalizzazione degli studi e per potenziare e innovare le proprie attività di *placement* rivolte a studenti e laureati, si inserisce pienamente l'**Erasmus per Traineeship**, finalizzato allo svolgimento di tirocini presso enti, aziende e atenei stranieri. Negli ultimi anni accademici, grazie all'impegno dell'Ateneo di destinare una crescente quota di Fondo Giovani MIUR a questa tipologia di mobilità, si è registrato un costante aumento del programma passando da 660 mensilità utilizzate nell'a.a. 2015/2016 a 788 mensilità nell'a.a. 2016/2017 con un incremento di quasi il 20% (v. figura 4). Considerato inoltre che l'attribuzione dei contributi comunitari per l'Erasmus Traineeship avviene su base storica, l'investimento dell'Ateneo sul Traineeship ha consentito di innescare un circolo virtuoso, generando un importante aumento dei finanziamenti erogati dall'Agenzia Nazionale Erasmus+ Indire²⁷ per tirocinio, che sono passati da 97.370 euro per il 2014/2015 a 128.310 euro per il 2015/2016 fino a 176.995 euro per il 2016/2017, quindi aumentando considerevolmente nell'arco di tre soli anni accademici.

Fig. 4- Mensilità finanziate con contributi comunitari per mobilità Erasmus Traineeship



A.A.	Finanziamento comunitario Erasmus Traineeship
2014/2015	€ 97.370
2015/2016	€ 128.310
2016/2017	€ 176.995

Fonte: Direzione Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione

Nel corso del 2017 l'Ateneo ha proseguito la revisione dei processi legati alle procedure di riconoscimento delle attività formative svolte all'estero già avviata nell'ambito della programmazione triennale MIUR 2013-2015, al fine di garantire:

- la tracciabilità nella carriera degli studenti delle diverse attività formative svolte in mobilità internazionale (esami, tirocini, attività di ricerca per tesi);
- l'adozione di tabelle di conversione ECTS volte a consentire il trasferimento di risultati accademici tra sistemi di valutazione nazionali differenti in modo trasparente e coerente con il percorso formativo svolto dagli studenti;
- l'armonizzazione dei processi di riconoscimento delle attività formative svolte in mobilità internazionale Erasmus ed extra-Erasmus.

Le azioni sopracitate sono risultate di particolare efficacia in quanto hanno garantito una maggiore visibilità e trasparenza del grado di internazionalizzazione del percorso di studio svolto dagli studenti. Inoltre, hanno fornito uno strumento concreto per rispondere all'indicatore individuato dall'Ateneo nell'ambito della Valorizzazione dell'Autonomia Responsabile per le strategie di internazionalizzazione, sulla base di quanto previsto dal DM 635/2016. La scelta dell'indicatore "Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale del corso", è infatti risultata vincente, registrando per l'anno 2017, un incremento del valore rispetto all'anno precedente di oltre il 30%.

Tra le iniziative che vedono l'Ateneo impegnato nello sviluppo della sua dimensione internazionale va ricordata l'attività collegata all'**Università Italo Francese (UIF)**, istituita a seguito di un accordo intergovernativo firmato il 6

²⁷ Istituto Nazionale Documentazione Innovazione e Ricerca Educativa. L'istituto ha il compito di gestire il programma europeo Erasmus+.

ottobre 1998, con lo scopo di promuovere la collaborazione universitaria e scientifica tra Italia e Francia. La UIF, che ha sede in Italia presso l'Università degli Studi di Torino e in Francia presso l'Université Grenoble-Alpes, finanzia attività di didattica e di ricerca tramite bandi aperti a tutte le università e centri di ricerca italiani e francesi nell'ambito dei seguenti programmi: bando Vinci (dottorati in cotutela, assegni di ricerca post-dottorali e mobilità dottorandi/docenti), bando Galileo (mobilità ricercatori) e bando Visiting Professor UIF (accoglienza di docenti provenienti da istituzioni francesi presso università italiane); attribuisce inoltre il proprio Label scientifico UIF/UIFI ad iniziative italo-francesi di alto valore culturale e scientifico.

Nel 2017, l'attività della UIF è cresciuta e ha registrato un aumento del numero di candidature del 37,4% rispetto al 2016, pur mantenendo lo stesso finanziamento messo a disposizione dal MIUR. In particolare, è stato registrato un aumento di interesse per i progetti di ricerca finanziati attraverso il programma Vinci. Per quanto riguarda i finanziamenti attribuiti a iniziative specifiche dell'Università di Torino, nel corso del 2017 è stato registrato un sostanziale incremento nel numero di candidature selezionate, a fronte tuttavia di una diminuzione dell'importo finanziato, dovuto principalmente ad un interesse maggiore per il Label scientifico UIF/UIFI (per sua natura meno oneroso).

Tab. 15 - Riepilogo delle candidature gestite dall'Università Italo Francese nel 2016/2017.

Anno	Candidature presentate totale	Candidature selezionate totale	Finanziamento totale	Candidature selezionate UNITO	Finanziamento UNITO
2016	345	115	€ 1.181.219	4	€ 70.570
2017	474	127	€ 1.074.894	12	€ 59.394

Fonte: Direzione Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione

Inoltre, nel 2017 la UIF ha partecipato per la prima volta ad un progetto europeo nell'ambito del programma Horizon 2020 per l'organizzazione di un evento dedicato alla mobilità e alla carriera dei ricercatori in Europa, dal titolo "Researchers without borders" (#EU4PHD). L'iniziativa, presentata dall'Associazione Bernard Gregory (ABG) in collaborazione con l'Università Franco Tedesca (UFA) e la UIF, ha ricevuto un finanziamento pari a 87.760 euro, con l'obiettivo di accompagnare i giovani ricercatori europei (futuri dottorandi, dottorandi e dottori di ricerca) nella costruzione di un progetto di rafforzamento della carriera a livello internazionale, promuovendo le opportunità offerte in ambito europeo.

2.1.3 L'INTERDISCIPLINARITA' DELL'OFFERTA FORMATIVA

In risposta all'obiettivo strategico "Valorizzare l'interdisciplinarietà dell'offerta formativa" e all'azione di miglioramento della copertura interna degli insegnamenti, nel corso del 2017 è stata nominata un'apposita "Cabina di regia" interna all'Ateneo con l'obiettivo di consolidare l'impianto dell'offerta formativa e di individuare i settori scientifico disciplinari carenti in termini di docenti di riferimento nei prossimi tre anni.

L'offerta formativa dell'Università di Torino per l'a.a. 2016/2017 è articolata in 150 corsi di I e II livello e in 163 corsi post-laurea (75 master di I e II livello, 28 dottorati, 52 corsi di specializzazione e 8 corsi di perfezionamento). L'offerta formativa di I e II livello è caratterizzata principalmente dai corsi attivati nell'ambito del D.M. 270/2004 (in totale 147 corsi), mentre rimangono ancora attivi ai sensi del D.M. 509/1999 i soli corsi delle classi delle Scienze strategiche e della sicurezza (in totale 3 corsi nell'a.a. 2016/2017).

La tabella 16 presenta un confronto tra l'offerta formativa complessivamente attivata dall'Ateneo per gli a.a. 2014/15, 2015/16, 2016/17 per livello di corso di studio (I, II e III): l'evoluzione storica dell'offerta formativa di I e II livello mostra come nell'ultimo triennio non vi siano state particolari variazioni rispetto al numero totale dei corsi di studio offerti, con un incremento in relazione ai corsi di perfezionamento attivati in risposta a esigenze di approfondimento in determinati ambiti disciplinari.

Tab. 16 - Offerta formativa Corsi di I, II e III livello - triennio 2014/15; 2015/16; 2016/17

Offerta formativa complessiva attivata	A.A.2014/15	A.A.2015/16	A.A.2016/17
Corsi di Laurea (DM 270/2004)	64	64	65
Corsi di Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM 270/2004)	9	9	9
Corsi di Laurea Magistrale (DM 270/2004)	72	73	73
Corsi di Laurea (DM 509/1999) – Scienze strategiche	1	1	1
Corsi di Laurea Specialistica (D.M. 509/1999) – Scienze strategiche	2	2	2
Totale Corsi di Studio (I e II livello)	148	149	150
Master di primo livello	52	46	41
Master di secondo livello	30	30	34
Corsi di dottorato (per ciclo)	29 (XXX) *	29 (XXXI) *	28 (XXXII)**
Scuole di specializzazione	47	49	52
Corsi di perfezionamento	2	2	8
Totale corsi post-lauream (III livello)	160	156	163
TOTALE OFFERTA FORMATIVA ATTIVATA	308	305	313

Fonte: Direzione Didattica e servizi agli studenti e Direzione Ricerca e terza missione

* Per il XXX e il XXXI ciclo i corsi di dottorato sono 29, di cui 1 dottorato consorzio e 6 dottorati in convenzione con altri atenei italiani.

** Nell'a.a. 2016/2017 sono stati istituiti dall'Università di Torino 28 dottorati del XXXII ciclo (decorrenza legale 01/10/2016), tra cui il dottorato in Filosofia del Consorzio di Filosofia del Nord Ovest e i dottorati in convenzione in "Sociology and methodology" (con l'Università di Milano), in "Digital humanities, tecnologie digitali, arti, lingue, culture e comunicazione" (con l'Università di Genova), in "Mutamento sociale e politico" (con l'Università di Firenze), in "Urban and regional development", in "Bioingegneria e Scienze medico-chirurgiche e in "Matematica pura e applicata" (tutti e tre con il Politecnico di Torino).

Negli ultimi anni è stata posta una particolare attenzione da parte dell'Ateneo nella progettazione di un'offerta formativa multidisciplinare, attraverso il coinvolgimento di più dipartimenti. Dei 150 corsi di studio complessivamente attivati nell'a.a. 2016/2017 ben 55 sono "interdipartimentali", ossia erogati da più dipartimenti (Tab. 17). Per ogni corso interdipartimentale è individuato un dipartimento di riferimento principale (capofila per le banche dati ministeriali e di Ateneo).

Coerentemente con l'obiettivo di valorizzare l'interdisciplinarietà dell'offerta formativa, nell'a.a. 2016/2017 è stato attivato il nuovo corso di studio "Innovazione sociale, comunicazione, nuove tecnologie (L-20)" che afferisce ai dipartimenti di Culture, politica e società (capofila), Informatica, Giurisprudenza, Economia e statistica "Cognetti De Martiis". Questo corso fa della multidisciplinarietà il proprio punto di forza proponendo insegnamenti nei settori della comunicazione, dell'informatica, delle scienze economico-sociali e giuridiche focalizzati sugli aspetti distintivi dell'età digitale e della società in rete.

Tab. 17- Offerta formativa a.a 2016/2017 - CdS, II livello per corsi dipartimentali e interdipartimentali

Tipologia Corso	Dipartimentali	Interdipartimentali	Totale
Corsi di laurea (D.M. 270/2004)	40	25	65
Corsi di laurea magistrale ciclo (D.M. 270/2004)	5	4	9
Corsi di laurea magistrale (D.M. 270/2004)	50	23	73
Corso di laurea (D.M. 509/1999) – Scienze strategiche	0	1	1
Corsi di laurea specialistica (D.M. 509/1999) – Scienze strategiche	0	2	2
Totale	95	55	150

Fonte: Direzione Didattica e servizi agli studenti

2.1.4 LA MODERNIZZAZIONE DEGLI AMBIENTI DI STUDIO E DI RICERCA

Al fine di dare realizzazione all'obiettivo strategico "3.4 Modernizzare gli ambienti di studio e ricerca anche per innovare le metodologie didattiche" l'ateneo ha colto l'opportunità della programmazione triennale MIUR 2016-2018²⁸, per avviare un progetto denominato "Interventi per la ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di aule e laboratori".

Il progetto triennale prevede interventi edilizi di ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di aule e laboratori, al fine di accogliere un crescente numero di studenti e ricercatori in luoghi sicuri, funzionali e moderni, anche tenendo conto delle mutate esigenze formative e delle metodologie didattiche innovative oggi disponibili, funzionali al lavoro di gruppo e alla creazione di ambienti di discussione, che possono incidere sul livello di competenze trasversali degli studenti.

Il progetto presentato è stato valutato positivamente dal MIUR²⁹ e ha ottenuto un finanziamento complessivo di 5,184 milioni € (pari al 100% della cifra richiesta), a fronte di un cofinanziamento di Ateneo pari a € 7,2 milioni €. Al termine del triennio 2016-2018 l'Ateneo verrà valutato dal MIUR attraverso il monitoraggio degli indicatori "Metri Quadri per studente iscritto entro la durata normale dei corsi di studio" e "Metri Quadri destinati alla didattica".

Tab. 18 – Finanziamenti progetto "Interventi per la ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di aule e laboratori"

Finanziamento MIUR 2016-2018 *	Cofinanziamento di Ateneo 2016-2018	Finanziamento totale progetto 2016-2018
5.184.000 €	7.200.000 €	12.384.000 €
*la ripartizione del finanziamento a carico del MIUR ha previsto per il 2017 l'erogazione di una quota pari a c.ca 1,579 Mil. € .		

Fonte: Direzione Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione

Con riferimento alle azioni pianificate e ai finanziamenti previsti, i risultati conseguiti nel corso del 2017 sono sintetizzati nel seguito:

²⁸ D.M. 635 dell'8 Agosto 2016 - "Linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università 2016-2018 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati".

²⁹ D.M. 264 del 12 maggio 2017 - "Linee generali di indirizzo 2016-2018: ammissione a finanziamento dei progetti presentati dalle Università".

Tab. 19- Azioni previste e realizzate nel 2017, progetto
 “Interventi per la ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di aule e laboratori”

PIANIFICAZIONE Azioni previste anno 2017	RISULTATI Azioni realizzate anno 2017
Palazzo Nuovo: intervento di bonifica pavimenti contenenti amianto dei piani dal 3° al 6°	In data 16/06/2017 è stata aggiudicata la gara di appalto relativo all'intervento. La stipula del contratto è avvenuta in data 03/08/2017 e la consegna dei lavori è stata effettuata in data 13/09/2017. I tempi contrattuali prevedono 150 giorni naturali consecutivi e continui. In data 20/10/2017 è stata presentata istanza per l'occupazione del suolo pubblico e l'allestimento area di cantiere, autorizzata a fare data dal 27/11/2017. Avviati i lavori di rimozione impianti. L'impresa ha consegnato all'organo di vigilanza (SPRESAL) il piano di lavoro in data 12/12/2017, con richiesta di integrazioni da parte dell'organo in data 27/12/2017.
Polo Scienze della Natura: ristrutturazione e messa a norma dei laboratori didattici	Nel corso del 2017 il progetto esecutivo è stato aggiornato, completato, verificato e validato. Con provvedimento del 22/11/2017 è stato approvato il progetto e autorizzato l'avvio della procedura di affidamento dei lavori. La procedura è stata avviata e si prevede l'aggiudicazione e l'avvio dei lavori successivamente al termine delle lezioni e delle sessioni di esami estive che utilizzano i locali in oggetto.
Palazzo Campana: restauro delle facciate e sostituzione dei serramenti	I lavori prevedono l'esecuzione delle opere di restauro della facciata e la bonifica con sostituzione dei serramenti sui due lati prospicienti il cortile. Nell'anno 2017 sono stati eseguiti i lavori su una facciata. Sono in corso i lavori sulla seconda facciata. Si prevede di completare l'opera nel mese di giugno 2018.
Polo San Luigi: ristrutturazione dell'edificio "ex Lavanderie" sede di Orbassano per la destinazione di nuovi spazi alla didattica	L'intervento comprende tutte le opere edili e impiantistiche occorrenti per la ristrutturazione del fabbricato, compresa la sistemazione delle aree esterne, oltre l'adozione di misure di sicurezza conformi alle legislazioni vigenti in materia di prevenzione incendi, sicurezza e attenzioni all'ottenimento del massimo confort ambientale e del minimo consumo energetico. I lavori iniziati nel 2015 sono stati totalmente completati e collaudati a metà del 2017 e hanno permesso di recuperare su due piani circa 928 mq di laboratori e spazi per la didattica. Sono in corso le procedure per la progettazione, previsione economica e affidamento della fornitura degli arredi e delle attrezzature.

Fonte: Direzione Edilizia e logistica

Alla luce degli interventi pianificati e realizzati nel corso del 2017 si sono verificati ritardi sull'andamento di alcuni interventi che riguardano in particolare le attività organizzative di cantiere, dove le imprese non hanno rispettato i tempi che sono stati posti alla base del progetto, ovvero circostanze imprevedibili sorte nel corso dei lavori, come il rinvenimento di materiale contenente amianto che ha imposto la necessità di un aggiornamento delle lavorazioni da eseguire e una conseguente maggiorazione dei tempi programmati (Palazzo Nuovo e Palazzo Campana); con riferimento ai lavori programmati sul Polo Scienze della Natura e sul Polo San Luigi i risultati conseguiti sono in linea con le attese.

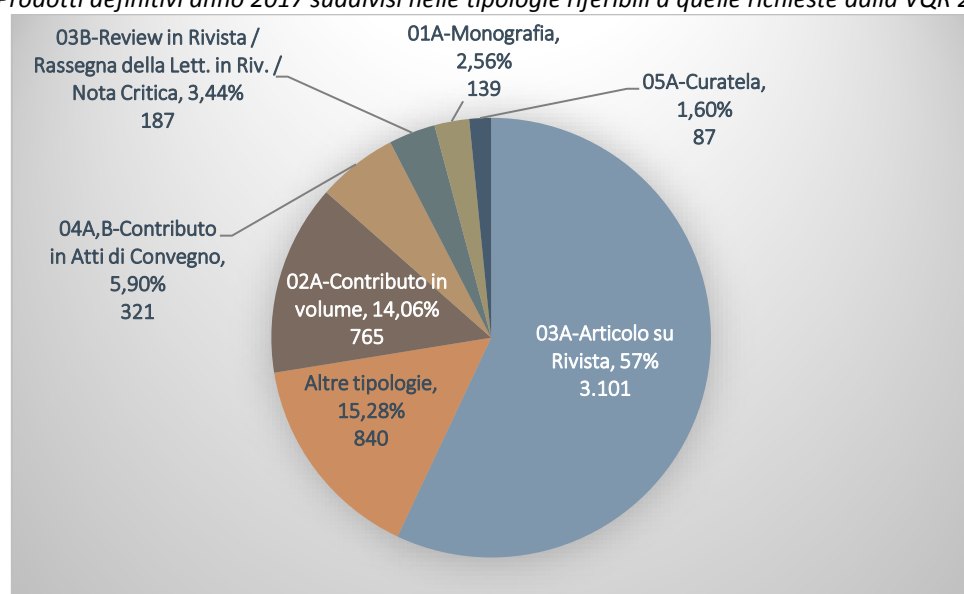
2.2 ATTIVITA' DI RICERCA E FINANZIAMENTI

Il presente capitolo descrive i risultati raggiunti dall'Università degli Studi di Torino nel campo delle attività di ricerca, con particolare riferimento alla finalità strategica *Sviluppare la qualità della Ricerca e sua dimensione internazionale*. La trattazione riguarda le attività messe in campo nel corso del 2017, i risultati raggiunti e le risorse raccolte per il raggiungimento degli obiettivi legati allo sviluppo della qualità dei prodotti della ricerca, al potenziamento del dottorato di ricerca, all'incremento dell'internazionalità della ricerca, per terminare con i risultati nel campo della partecipazione e successo nei bandi competitivi.

2.2.1 I PRODOTTI DELLA RICERCA

Per quanto concerne l'obiettivo strategico 2.1 *Sviluppare la qualità dei prodotti della ricerca*, a inizio 2018 il database dei prodotti di ricerca dell'Ateneo torinese conteneva circa 205.869 prodotti di cui 183.124 definitivi e 22.745 provvisori (ovvero non ancora confermati come definitivi da parte del titolare). Il numero di prodotti inseriti annualmente nel database oscilla tra 8.000 e 9.000 unità.

Fig. 5 - Prodotti definitivi anno 2017 suddivisi nelle tipologie riferibili a quelle richieste dalla VQR 2011-2014



Fonte: IRIS – Catalogo prodotti di Ateneo. Estrazione al 22.02.2018

Riguardo alla qualità dei prodotti di ricerca, l'Ateneo è sottoposto ciclicamente alle sessioni di valutazione nazionale e l'ultimo esercizio effettuato è quello VQR 2011-2014 i cui risultati sono stati commentati all'interno della Relazione sulle attività 2016 (par. 2.2.3). La valutazione nazionale ha però una periodicità quinquennale e quindi, a livello di Ateneo, vengono mutuati alcuni dei principi valutativi che sono più facilmente utilizzabili a livello locale. In particolare per la distribuzione dei Fondi ricerca locale, effettuata per l'anno 2017, ogni docente doveva presentare un numero variabile da 3 a 5 di prodotti del periodo 2012-2016 appartenenti alle cosiddette **tipologie principali**. Esse, differenti a seconda dell'area ministeriale di afferenza del docente, sono state definite dall'Osservatorio per la Ricerca³⁰ proprio a seguito all'analisi delle tipologie utilizzate nell'ambito dell'ultima VQR 2011-2014.

In merito ai risultati conseguiti riguardo alla qualità della produzione scientifica va segnalato che nel maggio 2017 il MIUR ha pubblicato per i dipartimenti degli Atenei italiani i valori **dell'Indicatore Standardizzato di Performance Dipartimentale (ISPD)**, calcolato attraverso una complessa procedura di standardizzazione delle valutazioni VQR

³⁰ L'Osservatorio per la Ricerca, istituito in UniTO, è un organo tecnico che lavora, in sinergia con la Commissione Ricerca del Senato Accademico, sulle principali criticità relative al miglioramento del sistema di monitoraggio e misurazione della qualità della produzione scientifica.

che tenesse conto della diversità nel voto medio e nella dispersione dei risultati nei diversi SSD in cui operava ciascun Dipartimento (per approfondimenti si veda la nota metodologica ANVUR relativa all'ISPD³¹).

Il valore dell'indicatore ISPD è stato utilizzato dall'ANVUR per definire la graduatoria dei Dipartimenti italiani che sono stati ammessi alla procedura di selezione dei 180 Dipartimenti di eccellenza come stabilito nell'articolo 1, commi da 314 a 337 della Legge 232 del 11 dicembre 2016. (ved. par. 1.2.4).

Inoltre va segnalato che nell'ambito delle opportunità di formazione su competenze complementari alla ricerca, la Direzione Ricerca e terza missione ha proposto nel 2017 la seconda edizione del "T2M Career Development Programme", un programma di formazione in linea con gli standard europei pensato per rafforzare le competenze complementari all'attività di ricerca, riconosciute sempre più importanti per lo sviluppo della carriera dei ricercatori sia nel settore pubblico che in quello privato. I destinatari principali di questo programma sono stati gli assegnisti di ricerca e i ricercatori a tempo determinato.

2.2.2 IL DOTTORATO DI RICERCA

Nell'ambito dell'obiettivo strategico 2.2 *Potenziare il dottorato di ricerca*, nel 2017 l'Ateneo ha consolidato e ampliato l'offerta formativa di terzo livello in considerazione delle recenti linee guida adottate dal Ministero in materia di dottorati innovativi, attivando complessivamente **33 corsi di dottorato** (28 nel ciclo precedente).

Il XXXIII ciclo ha visto infatti la conferma di 22 corsi di dottorato e il rinnovo delle convenzioni per l'istituzione e l'attivazione dei seguenti 9 corsi di dottorato in partenariato con altri atenei italiani ed esteri.

Tab. 20 – Corsi di dottorato in partenariato con atenei italiani ed esteri, ciclo XXXIII

Corso di dottorato	Partner
Biingegneria e Scienze medico-chirurgiche	Politecnico di Torino
Digital humanities. Tecnologie digitali, arti, lingue, culture e comunicazione	Università degli Studi di Genova
Filosofia - Consorzio Filosofia del Nord Ovest (FINO)	Università degli Studi di Genova, Università degli Studi del Piemonte Orientale, Università degli Studi di Pavia
Law, science and technology	Università di Bologna
Matematica pura e applicata	Politecnico di Torino
Mutamento sociale e politico	Università degli Studi di Firenze
Sociology and methodology of social research	Università degli Studi di Milano Statale
Urban and regional development	Politecnico di Torino
Comparative analysis of institutions, economics and law	Anglo-American University di Praga

Fonte: Direzione Ricerca e terza missione

Inoltre, al fine di potenziare i percorsi a carattere intersettoriale, l'Ateneo ha avviato i corsi di dottorato in "Modeling and data science" e in "Innovation for the circular economy", rispettivamente in convenzione con Intesa San Paolo e la Città di Torino a caratterizzazione industriale con posti riservati a dipendenti di impresa.

Nel 2017 sono stati pubblicati due bandi di concorso, il primo nel mese di marzo e il secondo nel mese di luglio, al fine di attrarre un maggior numero di borse e assegnare posti resisi disponibili dopo il mese di marzo, per un totale di 390 posti di cui 328 con borsa o forme equivalenti (12 posti riservati a dipendenti, 73 posti in sovrannumero, 4 posti per apprendistato, 25 posti da altri atenei partner) e 62 posti senza borsa.

Le borse messe a disposizione dall'ateneo di Torino per i due bandi di concorso sono state in totale 214, di cui 28 finanziate dalla Compagnia di San Paolo, 141 dall'Ateneo e 45 da enti terzi. Rispetto ai cicli precedenti si evidenzia l'impegno economico dell'Ateneo, che ha progressivamente aumentato il numero di borse finanziate (Tab. 21) e la capacità di attrarre finanziamenti da enti esterni. Sono stati inoltre messi a concorso 4 posti in apprendistato e 12 posti riservati a dipendenti di aziende. Si segnala, inoltre, che sono state messe a disposizione 16 borse per i

³¹ http://www.anvur.org/attachments/article/1205/Nota_metodologica_ISPD_AN~.pdf

dottorati in convenzione in cui l'Ateneo partecipa ma non è sede amministrativa, di cui 4 della Compagnia di San Paolo.

Nella tabella che segue si riporta la situazione complessiva dei posti messi a concorso per l'ammissione a tutti i corsi di dottorato in cui l'Università partecipa.

Tab. 21 -Dottorati di ricerca ciclo XXX, XXXI, XXXII, XXXIII- Posti e borse a concorso

Bando	Ciclo XXX a.a. 2014/2015	Ciclo XXXI a.a. 2015/2016	Ciclo XXXII a.a. 2016/2017	Ciclo XXXIII a.a. 2017/2018	Var % 2017/2018 vs 2016/2017
Borse Ateneo	99	113	146	153	5%
Borse fondo giovani MIUR	16	-	-	-	-
Borse Compagnia San Paolo	32	32	32	32	0%
Altre borse da terzi	30	27	32	45	41%
Borse da altri atenei (per i dottorati congiunti)	42	32	37	64	73%
Posti in apprendistato	3	7	2	4	100%
Posti riservati a dipendenti di azienda	1	-	2	12	500%
Posti senza borsa	55	50	58	62	7%
Posti riservati a borsisti preselezionati nell'ambito di progetti di mobilità internazionale	19	12	7	74	957%
Posti riservati a borsisti di stati esteri	-	2	-	-	-
Posti sovranumerati riservati a laureati all'estero	-	5	-	-	-
TOTALE	297	280	316	446	41%

Fonte: Direzione Ricerca e terza missione

La Regione Piemonte, con l'avvio della programmazione 2014-2020 dei fondi strutturali nell'ambito del Fondo Sociale Europeo, ha continuato a supportare le attività formative dell'**apprendistato di alta formazione e ricerca**. Tale progetto, attraverso contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento di un titolo universitario o di alta formazione, utilizza i fondi stanziati dall'UE sulla programmazione 2014-2020 e prosegue il supporto alle attività formative avviato nella precedente programmazione. In questo contesto sono stati presentati un nuovo master, due dottorati e un'attività di ricerca, che rappresenta una novità in quanto non legata a un percorso formativo standard ma a un percorso progettato con il supporto dell'Ateneo che l'apprendista svilupperà in azienda.

Tab. 22 - Sintesi dei finanziamenti ottenuti per il dottorato in apprendistato

2014	2015	2016	2017
€ 53.894	€ 131.110	€ 48.300	€ 72.450

Fonte: Direzione Ricerca e terza missione

Le azioni intraprese in termini di incremento di borse e di ampliamento dell'offerta formativa hanno portato a un significativo aumento di nuovi iscritti ai corsi di dottorato negli ultimi anni.

Tab. 23 – Nuovi iscritti a corsi di dottorato

Ciclo XXX a.a. 2014/2015	Ciclo XXXI a.a. 2015/2016	Ciclo XXXII a.a. 2016/2017	Ciclo XXXIII a.a. 2017/2018	Var % 2017/2018 vs 2016/2017
233	230	258	318	23%

Fonte: Direzione Ricerca e terza missione.

Il numero totale di dottorandi iscritti ai diversi cicli al 31/12/2017 (escluso il dottorato internazionale in "Law science and technology") è 1.252.

Si segnala inoltre che nel 2017, le scuole di dottorato hanno sviluppato un **programma di didattica trasversale** volto al potenziamento delle competenze complementari (*soft skills*) dei dottorandi per

supportarli nella costruzione di percorsi *post-doc* percorribili sia nel settore accademico, sia in quello non accademico. Il programma di didattica trasversale è stato realizzato grazie alla collaborazione attiva dell'Università di Lione, della Association B. Gregory e del Council for Doctoral Education.

I workshop offerti a cadenza regolare hanno riguardato la proprietà intellettuale, la creazione d'impresa, la redazione del CV, la presentazione dei risultati della propria ricerca in pubblico, la comunicazione digitale e l'inglese scientifico.

Nel corso del 2017 l'Ateneo, al fine di favorire la partecipazione a **bandi competitivi per dottorati**, ha intrapreso un'azione di supporto dedicata alla presentazione di proposte progettuali per il bando europeo competitivo MSCA-H2020 (*Marie Skłodowska Curie Actions Innovative Training Network*). Nel 2017 sono stati presentati 38 progetti, con un incremento del 20% rispetto ai progetti presentati nel triennio precedente.

L'Ateneo ha inoltre avviato il progetto europeo, ottenuto nel 2016, "*PhD Technologies Driven Sciences: Technologies for Cultural Heritage (Tech4Culture)*" presentato nel bando europeo competitivo H2020-MSCA-COFUND 2016. Il progetto verte sul tema della tutela del patrimonio culturale e prevede l'avvio di un corso di dottorato multidisciplinare che valorizzi la componente umanistica e la specializzazione di alto livello in alcuni settori tecnologici a favore di laureati in materie scientifiche con l'obiettivo di creare esperti scientifici con competenze culturali e manageriali nel campo del *cultural heritage*. Il valore totale del progetto è di circa 3 milioni di euro di cui circa 1,4 milioni di euro da parte del finanziamento europeo e 1,5 milioni di euro derivanti dalla Convenzione con la Compagnia di San Paolo.

Per la realizzazione del progetto l'Ateneo ha avviato partnership strategiche con il Centro Restauro di Venaria Reale e con il Museo Egizio di Torino. Il progetto prevede la realizzazione di una mobilità intersettoriale attraverso periodi di distacco (*secondments, stage*) presso il settore non-accademico e di azioni di mobilità internazionale attraverso brevi visite (*short-term scientific visits*) presso atenei ed enti di ricerca internazionali. Il progetto *Tech4Culture* consentirà di finanziare 18 assegni di ricerca per 18 dottorandi selezionati attraverso due call a carattere internazionale.

Nell'ambito dell'**internazionalizzazione della didattica di terzo livello**, nel 2017 risultano attivi 86 accordi specifici di **cotutela**, di cui 38 in ingresso e 48 in uscita, contro i 76 accordi attivi nel 2016, di cui 29 in ingresso e 47 in uscita. I Paesi con cui risulta attivo il maggior numero di cotutele nel 2017 sono Francia, Belgio, Olanda, Russia e Svizzera. Nel 2017 è stato firmato un accordo con la Anglo-American University di Praga (Repubblica Ceca), per lo sviluppo di un dottorato internazionale in "*Comparative analysis of institutions, economics and law*".

Nell'ambito della **promozione della dimensione internazionale del dottorato**, l'Ateneo ha promosso altre specifiche iniziative tra cui si segnalano:

- l'istituzione di accordi di cooperazione internazionale nell'ambito della ricerca scientifica (III livello) con importanti università straniere e istituti internazionali. Ricordiamo tra tutti, in particolare, quelli con Sudafrica, Jersey e Repubblica Ceca;
- la partecipazione, in collaborazione con enti governativi stranieri, ad attività di promozione e reclutamento di giovani ricercatori stranieri, interessati ai programmi di dottorato dell'Ateneo, e beneficiari di finanziamenti stanziati ad hoc dal proprio Stato (China scholarships council – Cina; Mobility Confap Italy – Brasile; Pronabec – Perù);

Nell'ambito del progetto Joint doctoral degree Erasmus Mundus "*Law, science and technology*" (LAST JD), finanziato nell'ambito del programma europeo Erasmus Mundus (ora confluito, nella programmazione 2014-2020, in Erasmus+), nel 2017 l'Università di Torino ha ospitato 8 studenti internazionali.

2.2.3 L'INTERNAZIONALITA' DELLA RICERCA IN ATENEO

In coerenza con l'obiettivo strategico 2.3 *Incrementare l'internazionalità della ricerca dell'Ateneo* nel 2017 sono stati siglati **63 nuovi accordi internazionali** di cooperazione interuniversitaria finalizzati alla realizzazione di molteplici attività: mobilità di docenti e ricercatori per conferenze e seminari, mobilità di studenti e dottorandi per attività di studio e ricerca (comprese, per i dottorandi, le cotutele di tesi in entrata/uscita). Sono stati inoltre rinnovati 10 accordi, per un totale di 614 accordi attualmente registrati nel data base dell'Ateneo.

Per quanto riguarda le aree geografiche, nel 2017 vi è stato un forte interesse a instaurare nuove collaborazioni con Giappone, Repubblica Popolare Cinese e Brasile, mentre vengono confermati i rapporti ormai consolidati con Argentina, Francia e Russia.

Fig. 6 - Nazioni partner dei nuovi accordi di cooperazione internazionale siglati nel 2017



Fonte: Direzione Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione

Tra gli accordi firmati nel corso del 2017, si cita in particolare quello firmato con Riken, centro giapponese di ricerca scientifica, che si inserisce nell'ambito del progetto JEM-EUSO finanziato dal Ministero Affari esteri e della cooperazione internazionale come progetto di grande rilevanza, nell'ambito degli accordi di cooperazione scientifico-tecnologica tra Italia e Giappone (accordo firmato nel 2007 e rinnovato nel 2017 fino al 2019). Inoltre, per la numerosità delle discipline coinvolte, si cita anche l'accordo con la Ben-Gurion University of the Negev (Israele) che prevede la collaborazione in vari ambiti scientifici tra i quali l'agricoltura, la psicologia, l'oncologia e l'economia.

Per quanto riguarda azioni di promozione della ricerca in ambito internazionale, nel mese di settembre 2017 l'Ateneo ha aderito al protocollo d'intesa Italian School of Advanced Studies in Kyoto (ISASK), sottoscritto a gennaio 2016 dal Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale e da altre università italiane, con lo scopo di stabilire un'intesa tra le parti interessate all'istituzione di un polo universitario italiano a Kyoto. La finalità dell'iniziativa, destinata a operare nel settore delle scienze matematiche, fisiche, chimiche, naturali e dell'innovazione tecnologica, è favorire collaborazioni per ottenere risultati di ricerca (progetti, proposte, attività) anche per la stesura di tesi di laurea magistrale e/o di dottorato e prodotti di ricerca utilizzabili per la valutazione della qualità della ricerca delle università italiane. L'adesione a tale protocollo ha portato alla firma di un Memorandum of Understanding con le controparti giapponesi impegnate nelle attività congiunte dell'ISASK, che per parte italiana ha visto il coordinamento della CRUI.

Si segnala inoltre la visita effettuata a dicembre 2017 presso il ShanghaiTech e la Shanghai JiaoTong University, due poli scientifici cinesi di grandi rilievo in ambito medico, alla quale l'Università di Torino ha partecipato con aziende italiane leader in campo farmaceutico e della diagnostica in vivo, al fine di esplorare possibilità di collaborazione futura.

Nel 2017 si sono svolte le mobilità in entrata di **32 visiting scientists**, provenienti da 22 paesi diversi, nell'ambito del progetto I@UNITO³² con l'obiettivo di incrementare la presenza di ricercatori stranieri in Ateneo e sviluppare nuovi rapporti di collaborazione. Tali figure sono state selezionate attraverso un bando internazionale, che ha raccolto 96 candidature ed è stato diffuso ampiamente, soprattutto presso i partner stranieri e le reti di cui l'Ateneo fa parte.

Consapevole del ruolo della **cooperazione internazionale nei paesi in via di sviluppo (PVS)**, l'Università di Torino persegue inoltre iniziative e progetti per favorire il rafforzamento delle istituzioni dei PVS, promuovendo programmi di scambio, attività di ricerca e corsi di studio dedicati ai temi dello sviluppo sostenibile. L'Ateneo vi

³² Progetto strategico ex art. 11 del decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca 8 giugno 2015, n.335.

partecipa attivamente intrecciando ricerca, formazione e terza missione, in partenariato con università italiane e straniere.

Nell'ambito dei Bandi 2017 dell'AICS (Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo) sono stati presentati 9 progetti, di cui 4 finanziati, con un tasso di successo del 44%, nettamente superiore alla performance media nazionale per questo bando (29%). I progetti finanziati si svolgeranno in Niger, Tunisia, Kenya e Burkina Faso e affronteranno le sfide della sicurezza alimentare ed economica delle zone urbane e rurali, della sostenibilità ambientale, dell'imprenditoria giovanile e della salute.

L'Ateneo ha inoltre avviato nel 2017 le attività per riattivare attraverso il Fondo Giovani MIUR il Progetto UNI.COOP (UniTO for International Cooperation), precedentemente finanziato dalla Fondazione CRT, che prevede la mobilità di studenti e dottorandi di tutte le aree disciplinari, per periodi di tirocinio presso progetti di cooperazione allo sviluppo in Africa e America Latina.

2.2.4 I BANDI COMPETITIVI PER LA RICERCA

Per quanto concerne l'obiettivo strategico 2.4 *Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi*, nel corso del 2017 l'Università degli studi di Torino ha incrementato la partecipazione a bandi europei e internazionali e consolidato la dimensione internazionale della ricerca attraverso la partecipazione a partenariati innovativi.

In particolare sotto il profilo dei **finanziamenti europei** si segnala la partecipazione dell'Ateneo, unico in Italia, alla nuova Comunità della Conoscenza e dell'Innovazione (*Knowledge and Innovation Community - KIC*) *EIT Food*, composta da 50 partner prestigiosi sia a livello industriale (tra gli altri: Bosch, Siemens, Nestlé, Pepsi) sia accademico (tra gli altri: *Technische Universität München, University of Cambridge, École Polytechnique Fédérale De Lausanne EPFL, KU Leuven, Universidad Autonoma de Madrid*) con l'obiettivo di divenire il motore dell'innovazione della catena del valore alimentare attraverso progetti e attività di innovazione, formazione, comunicazione e creazione d'impresa. Nei primi mesi del 2017 l'Ateneo ha presentato, attraverso i 23 dipartimenti che hanno aderito al progetto, 31 idee progettuali con il coinvolgimento di 105 docenti che si sono concretizzate in 21 proposte progettuali sottomesse. Nove di queste proposte sono state valutate positivamente e hanno ottenuto un finanziamento complessivo di circa 600.000 euro.

L'Ateneo ha avviato una strategia per sostenere la partecipazione sia al programma quadro Horizon 2020 sia ad altri programmi promossi dalla CE, dagli stati membri (iniziative di programmazione congiunta) e previsti all'interno dei fondi strutturali (es. Interreg), nella consapevolezza che il tasso di successo su H2020 si è significativamente ridotto per l'ingresso di numerosi nuovi competitors (+ 50%) e che, quindi, è necessario indirizzare l'attenzione verso altre forme di finanziamento della ricerca per massimizzare i risultati.

Per quanto riguarda il primo pilastro di H2020³³, *Excellence science*, che finanzia la ricerca di base, un risultato particolarmente significativo è rappresentato dalla vincita nel corso del 2017 di 2 progetti ERC³⁴, entrambi nel Panel *ERC Social Science and Humanities*: uno *Starting Grant* per un finanziamento di circa 1 milione di euro (19 progetti ERC *Starting Grant* finanziati in Italia), e un *Consolidator Grant* per un finanziamento di circa 2 milioni di euro (14 progetti *Consolidator Grant* finanziati in Italia). È stata inoltre gestita una mobilità in entrata di un progetto *ERC Starting Grant* di un principal investigator proveniente dall'Università di Friburgo.

Al fine di migliorare la propria performance sui progetti ERC, l'Ateneo fornisce un supporto dedicato ai proponenti ERC promuovendo gruppi di lavoro multidisciplinari che si confrontano sulla impostazione della proposta e organizzando incontri sulla scrittura del progetto, sia seminariali sia individuali.

L'Ateneo è coinvolto in numerosi progetti collaborativi, finanziati sul secondo e terzo pilastro di H2020, in cui l'approccio interdisciplinare, il coinvolgimento delle pubbliche amministrazioni, dei decisori politici e delle public authorities in generale, così come delle imprese, sono fattori essenziali.

Il tasso di successo del 9,3%, riferito a 69 proposte finanziate su 743 presentate, dal 2014 al 2017, è allineato con quello europeo. Questo risultato positivo è dovuto anche all'investimento dell'Ateneo – con il supporto della Compagnia di San Paolo – su un sistema di supporto integrato composto da una struttura centrale (CSTF - Common

³³ Horizon 2020 si compone di tre pilastri *Excellence Science, Industrial Leadership, Societal Challenge*.

³⁴ European Research Council. Per approfondimenti si rinvia al sito web: <https://erc.europa.eu/>

strategic task force) e varie strutture decentrate che, in modo sinergico, supportano i gruppi di ricerca nella sottomissione di proposte progettuali su bandi competitivi EU. Questo consente di aumentare il capitale reputazionale dell'Ateneo in prospettiva internazionale e di partecipare efficacemente ai bandi competitivi.

Allargando lo sguardo al numero di proposte "sopra soglia" (definite tali quelle valutate positivamente, ma non finanziate per mancanza di fondi) è interessante notare che queste corrispondono a circa il 33% delle proposte presentate. Una parte di questi progetti potranno essere rivalutati per un finanziamento nell'ambito delle iniziative "Seal of excellence" o delle iniziative previste dalla Compagnia San Paolo. Questo consentirà di non disperdere gli sforzi compiuti in fase di progettazione.

Se si confronta il primo quadriennio H2020 con il primo quadriennio del VII programma quadro (FP7), il numero di progetti finanziati è aumentato del 33% per un totale di entrate quasi raddoppiate.

Tab. 24 - Performance UniTO su Horizon 2020

PROGRAMMA	N. PROGETTI	AMMONTARE CONTRIBUTO
FP7	52	> 14 milioni di euro
H2020	69	> 27 milioni di euro

Fonte: Direzione Ricerca e terza missione

Per quanto riguarda il solo 2017 l'Ateneo ha presentato complessivamente 250 progetti su programmi H2020 e altri programmi internazionali. In generale, il coinvolgimento dell'Ateneo in progetti finanziati su altri programmi, dimostra una crescente capacità di attrarre risorse a livello internazionale, creare partnership transnazionali vincenti e migliorare il livello di competitività in un contesto internazionale.

Tab. 25 - Progettualità UniTO su bandi H2020

PROGRAMMA HORIZON 2020					
Anno	N. progetti presentati	In attesa di valutazione	N. progetti finanziati	Tasso di successo	Importo (€)
2016	177	15	13	7,3%	6.211.443
2017	160	27	17	10,6%	6.008.970

Fonte: Direzione Ricerca e terza missione

Attraverso le strutture dedicate, l'Ateneo promuove numerose iniziative di formazione e informazione: i bandi e i documenti programmatici di H2020 sono condivisi con i gruppi di ricerca dei 27 dipartimenti per definire congiuntamente strategie di successo. Nel corso del 2017 sono stati organizzati **workshops** dedicati a individuare opportunità di finanziamento su temi specifici, nell'ottica di creare partnership strategiche su linee di ricerca comuni, come ad esempio il Workshop internazionale organizzato con il NIS³⁵ "Environment, Water, Sustainable, Materials, Circular Economy. Towards 2018-20 European proposals" e il workshop relativo al bando "Future and Emerging Technologies".

L'Ateneo ha inoltre organizzato con Europe direct Torino un Infoday sul Programma cultura di Europa creativa coinvolgendo altri enti del territorio piemontese interessati ai bandi in ambito culturale.

Inoltre, per accrescere la performance su bandi competitivi di fonte comunitaria e internazionale, l'Ateneo ha avviato azioni interne ed esterne di coinvolgimento di gruppi di ricerca, dipartimenti, organi dell'Ateneo, vicerettori per la ricerca e il trasferimento tecnologico, servizi della direzione Ricerca e terza missione, con particolare riguardo alla fase *pre-award*.

Sul fronte interno sono stati organizzati gruppi multidisciplinari dedicati a una partecipazione efficace e proattiva a iniziative e network internazionali collegati a H2020 e alle iniziative di programmazione congiunta tra stati membri. L'approccio per la formazione dei gruppi multidisciplinari si è basato su una raccolta, estesa a tutti i dipartimenti dell'Ateneo, di manifestazioni di interesse su tematiche di ricerca ritenute strategiche.

Sul fronte esterno, le azioni hanno avuto l'effetto di intervenire nel processo di individuazione delle tematiche di interesse per le *call* europee e di favorire la partecipazione a progettualità con partner qualificati a livello europeo.

³⁵ Centre for nanostructured interfaces and surfaces.

Nel 2017 le attività sono state dirette a incrementare l'adesione e partecipazione a iniziative a livello internazionale (associazioni, piattaforme, etc.) nell'ottica di creare partnership strategiche con attori chiave del panorama europeo della ricerca e dell'innovazione, con le realtà che definiscono e definiranno la cornice all'interno del quale disegnare le politiche di finanziamento della Commissione negli anni a venire.

Tab. 26 – Adesione e partecipazione a iniziative internazionali, anno 2017

ASSOCIAZIONE, PIATTAFORMA	BREVE DESCRIZIONE
Bio-Industries Consortium (BIC)	Organo della Joint Undertaking Bio-Based Industries (BBI JU), definisce con la CE i finanziamenti alla ricerca sulla trasformazione delle risorse naturali rinnovabili in prodotti innovativi.
European Energy Research Association (EERA)	Rappresenta oltre 238 organizzazioni internazionali, promuove ricerca e innovazione sulle tecnologie innovative nei settori relativi alle energie rinnovabili.
Big Data Value Association (BDVA)	La BDVA ha stabilito con la CE un partenariato pubblico-privato con lo scopo di supportare il settore big data per essere all'avanguardia nella competizione globale.
EIP Raw Materials	Piattaforma europea che vede coinvolti tutti gli <i>stakeholder</i> nella definizione delle policy europee sui <i>raw materials</i> .
H2IT - Italian Hydrogen and Fuel Cells Association	Organizzazione nazionale di riferimento per lo sviluppo dell'infrastruttura per l'idrogeno e le celle a combustibile, ponte con le attività che si svolgono a livello europeo.
EPOSS – European technology Platform on Smart System Integration	Iniziativa <i>industry-driven</i> che definisce a livello EU i bisogni di Ricerca e Innovazione e sviluppa una visione condivisa in un'agenda strategica di ricerca, sull'integrazione innovativa dei sistemi intelligenti.
European Food and Safety Authority (EFSA)	Dal 2017 l'Università di Torino è uno degli enti accreditati a collaborare secondo l'art.36 del regolamento istitutivo dell'EFSA (regulation EC 178/2002)
European Consortium for Humanities Institutes and Centres	Iniziativa che riunisce istituti di ricerca europei, facoltà umanistiche e centri per le <i>humanities</i> con l'obiettivo di promuovere i più alti standard di eccellenza scientifica attraverso l'esplorazione di nuove aree di ricerca e con la consapevolezza della rilevanza delle <i>humanities</i> nella società europea.

Fonte: Direzione Ricerca e terza missione

L'Ateneo ha inoltre avviato un gruppo di lavoro interdisciplinare sul tema *Industria 4.0* che ha pubblicato un position paper intitolato "UniTO & the challenges of Industry 4.0" e che, in collaborazione con il Politecnico di Torino, sta progettando la realizzazione di un competence center per l'Industria 4.0, previsto dal piano Calenda, in previsione dell'uscita del bando MISE a inizio 2018.

Per quanto riguarda i **finanziamenti nazionali** si segnala una maggiore offerta di opportunità di finanziamenti attraverso l'emanazione del Bando PRIN 2017 che, rispetto al precedente Bando (PRIN 2015), prevede un aumento considerevole dello stanziamento a livello nazionale che ammonta a 391.000.000 euro.

Inoltre la Legge di stabilità 232/2016 ha istituito nel Fondo di finanziamento ordinario delle università statali (FFO) un'apposita sezione denominata "Fondo per le attività base di ricerca - FFABR", con validità a partire dal 2017. Tale fondo prevede uno stanziamento di 45.000.000 euro l'anno al fine di finanziare le attività base di ricerca dei professori di seconda fascia e dei ricercatori, entrambi in servizio a tempo pieno.

Nel mese di dicembre 2017 l'ANVUR ha pubblicato l'elenco dei beneficiari che per l'Università di Torino sono 471 di cui 322 ricercatori e 149 professori associati per un totale di 1.413.000 euro. Dalle analisi di questi elenchi, effettuate considerando il dato del numero di professori associati e ricercatori al 7/12/2017 come dato approssimativo di riferimento dei potenziali candidati, emerge un ottimo risultato dell'Ateneo con un dato

complessivo (associati + ricercatori) del 33,82% di soggetti finanziati, superiore a quello delle università di riferimento: Padova (30,69%), Milano (30,42%), Firenze (24,90%), Pisa (27,64%), Roma La sapienza (24,97%).

Inoltre il MIUR ha emanato il Bando CLUSTER 2017, progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale nelle 12 aree di specializzazione individuate dal PNR 2015-2020, che prevede uno stanziamento a livello nazionale (fondi PON e FSC) pari a 496.965.605,33 euro. Nell'ambito di tale bando l'Ateneo ha presentato 11 progetti ancora in attesa degli esiti al momento della stesura della presente relazione.

Nell'anno 2017 l'Ateneo si è anche indirizzato verso opportunità offerte da altri ministeri presentando due progetti presso la Presidenza dei Consigli dei Ministri – dipartimento Pari opportunità e un progetto su bando del MIPAAF – Ministero delle Politiche agricole alimentari e forestali.

Per quanto riguarda i **finanziamenti regionali** si segnala il consolidamento dei legami dell'Ateneo con il territorio e in particolare con la Regione Piemonte.

Nell'ambito delle attività di innovazione e di ricerca, la programmazione regionale propone dal 2016 iniziative relative al documento strategico "Strategia di specializzazione intelligente" (S3)³⁶ e correlate ai fondi della programmazione POR FESR 2014-2020.

La Regione ha mantenuto i bandi "piattaforme" come migliore strumento di incontro progettuale tra grandi imprese, imprese di piccole dimensioni e università ed enti di ricerca. La prima piattaforma è stata sul tema "Fabbrica Intelligente" nella quale l'Ateneo ha concretamente sperimentato la propria capacità di posizionarsi su tematiche trasversali (new business model, diritto del lavoro, sociologia del lavoro).

L'Ateneo ha ottenuto un buon successo dalla partecipazione a questo bando con un finanziamento complessivo di 1.829.953 euro.

Alla piattaforma è seguito il bando di "Industrializzazione dei risultati della ricerca" nel quale il progetto GADOPLUS, presentato dal Dipartimento di Biotecnologie molecolari e scienze della salute, è stato finanziato per un importo di 600.410,00 euro.

Nel corso dell'anno 2017 è stato emanato il bando INFRA-P – Sostegno a progetti per la realizzazione, il rafforzamento e l'ampliamento delle infrastrutture di ricerca pubbliche.

Il bando ha inteso dare sostegno all'offerta pubblica di RSI, mediante l'erogazione di contributi alla spesa a favore di investimenti per la creazione e il potenziamento di laboratori aperti all'uso di più utenti in modo trasparente e non discriminatorio, funzionali allo sviluppo di attività di ricerca foriere di applicazioni rilevanti nell'industria e di interesse per il sistema delle imprese.

L'Ateneo ha partecipato con 17 progetti di ricerca, di cui 10 sono risultati ammissibili e 5 sono stati finanziati per un valore complessivo di 5.687.250 euro.

Con il bando "Piattaforma tecnologica salute e benessere" la Regione Piemonte ha inteso finanziare, nella forma di contributo alla spesa, progetti di ricerca industriale e/o progetti di sviluppo sperimentale che promuovano lo sviluppo di soluzioni innovative.

Il settore "salute e benessere" rientra tra i settori della Strategia di specializzazione intelligente (S3) regionale a favore del quale intraprendere interventi di sostegno per l'innovazione e la ricerca nell'ambito dell'innovazione per la salute.

I gruppi di ricerca dell'Ateneo sono stati coinvolti nella presentazione di 9 proposte, e 5 di esse sono state ammesse alla II fase che ha previsto la sottomissione del progetto definitivo.

Si segnala inoltre il buon successo ottenuto dall'Ateneo in relazione ai bandi Manunet III, Incomera e i bandi relativi alla L. 34/2004, con la quale la Regione Piemonte ha incentivato l'attrazione d'investimenti esteri da parte di grandi imprese sul proprio territorio, attraverso la tipologia del contratto d'insediamento, con un finanziamento complessivo di 545.390 euro.

Segue una sintesi dei progetti finanziati da bandi della Regione Piemonte.

³⁶ Regione Piemonte. Strategia di specializzazione intelligente, 2016.

<<http://www.regione.piemonte.it/partenariato1420/dwd/S3piemonte.pdf>>.

Tab. 27 – Progetti finanziati da bandi della Regione Piemonte

Bando	N. progetti finanziati	Finanziamento (€)
Piattaforma “Fabbrica Intelligente”	5	1.829.953
INFRA-P	5	5.687.250
Altri bandi (Manunet III, Incomera, L. 34/2004)	3	545.390
	13	8.062.593

Fonte: Direzione Ricerca e terza missione

Per quanto riguarda i **finanziamenti derivanti da fondazioni ed enti** si segnala la “Convenzione Pluriennale (2016 – 2018)” tra l’Ateneo e la Compagnia di San Paolo e il relativo “Documento programmatico pluriennale”, al fine di favorire la messa in atto di un sistema di sostegno alla ricerca scientifica volto alla crescita dei gruppi di ricerca e della loro capacità di acquisire finanziamenti competitivi dall’esterno, nonché favorire maggiori sinergie con il territorio. In questo contesto è stato emanato il quarto “Bando per il finanziamento di progetti di ricerca di Ateneo – Anno 2016”. Nell’ambito di tale bando hanno presentato domanda 286 docenti e ricercatori.

Nel corso del 2017 si è conclusa la fase di valutazione dei progetti, affidata all’European Science Foundation, e sono stati finanziati 70 progetti per un totale di 4.879.471 euro così suddivisi:

- 26 progetti nell’ambito della “LINEA 1: Excellent Young PI”
- 44 progetti nell’ambito della “LINEA 2: Research for the territory”;

Nel corso del 2017, come nel 2016, si è assistito a un incremento dell’attività progettuale in ambito locale; in particolare si è verificato un aumento delle domande di finanziamento nei confronti di finanziatori privati.

Tab. 28 - Domande presentate e finanziamenti ottenuti anno 2017

Ente-fondazione	N. domande presentate	N. domande finanziate	Finanziamento
Fondazione CARIPLO	19	3	€ 289.650
Fondazione CRT	107	60	€ 1.810.420
Fondazione CRC	5	3	€ 30.421
AIRC 5*1000	12	1	€ 361.382
AIRC IG+MFAG	33	16	€ 9.813.000
AIRC/FIRC Fellowship	7	2	€ 105.000
Altro*	67	7	€ 146.000
Totale	250	92	€ 12.555.873

Fonte: Direzione Ricerca e terza missione

* Fondazione Gorla, AGER, Fondazione Umberto Veronesi Ente “CON I BAMBINI Impresa Sociale”, Collegio Ghisleri, Fondazione Fibrosi Cistica, Agenzia Italiana Farmaco (AIFA), Fondazione Italiana Sclerosi, Fondazione Intesa San Paolo, Cassa di Risparmio di Vercelli, Bando Roche, Fondazione Camillo Golgi).

Nell’ambito dei **finanziamenti di Ateneo**, nel 2017 sono stati distribuiti per quanto riguarda il “Fondo per la ricerca scientifica finanziata dall’Università di Torino (ex 60%)” 5.500.000 euro.

Si segnala, inoltre, la formalizzazione di partnership strategiche tra l’Ateneo e gli *stakeholders* attivi in ambito di ricerca con i quali possano essere attivate collaborazioni su bandi competitivi. In particolare nel corso del 2017 sono stati stipulati 19 Accordi di Ateneo tra i quali si segnalano:

- Quality Agreement tra l’Università degli Studi di Torino - Officina farmaceutica (Cell Factory) - Molecular biotechnology center e A.O.U. Città della Salute e della scienza di Torino per il servizio di produzione delle cellule HLSC.
- Creazione di una Joint research unit (JRU) per lo svolgimento di attività di ricerca e sviluppo nel campo delle infrastrutture “Microbial resource research infrastructure” MIRRI-IT (MIRRI Italia) che si qualifica come un centro.
- Convenzione tra la Regione Piemonte, l’Università degli Studi di Torino, l’AOU Città della Salute e della scienza di Torino (sede del Centro di riferimento per la prevenzione dei tumori e di supporto all’assistenza ed alla ricerca clinica- CRPT), il CSI Piemonte, la Im3D clinic scarl e la Fondazione Edo ed Elvo Tempia Valenta, per l’attuazione del progetto sperimentale di screening di mammografia digitale denominato “Proteus donna” e “Sperimentazione di screening DBT”.

- Accordo di collaborazione tra Università degli Studi di Torino e Thales Alenia Space Italia s.p.a. per attività tecnico-scientifiche e formative.
- Convenzione operativa della convenzione quadro tra l'Istituto di Biostrutture e bioimmagini (IBB) del CNR e l'Università degli Studi di Torino - Centro interdipartimentale di ricerca per le Biotecnologie molecolari – MBC (ex CBM).
- Convenzione operativa della Convenzione quadro tra l'Istituto di Geoscienze e Georisorse (IGG) del Consiglio nazionale delle ricerche e l'Università degli Studi di Torino – Dipartimento di Scienze della terra.

2.3 ATTIVITA' DI TERZA MISSIONE E FINANZIAMENTI

Il presente capitolo descrive i risultati raggiunti dall'Università degli Studi di Torino nel campo delle attività di terza missione, con particolare riferimento alla finalità strategica *Riconoscere la responsabilità sociale dell'Ateneo*, attraverso la quale l'ateneo ha declinato gli obiettivi riguardanti la terza missione. La trattazione riguarderà le attività messe in campo nel corso del 2017, i risultati raggiunti e le risorse raccolte per il raggiungimento degli obiettivi legati alla responsabilità sociale dell'Ateneo, declinata verso gli studenti (orientamento, tutorato, job placement), verso l'esterno (trasferimento della conoscenza e public engagement) e verso l'interno (valorizzazione risorse umane), per terminare con la sostenibilità sociale, economica e ambientale.

2.3.1 LA RESPONSABILITA' SOCIALE VERSO GLI STUDENTI

Coerentemente con il Piano strategico 2016-2020, nel corso del 2017 l'Ateneo ha ribadito il proprio impegno per incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti, attraverso l'implementazione di politiche e interventi volti al sostegno degli studenti in situazioni svantaggiate o particolari.

Innanzitutto, con il **Regolamento Tasse e contributi 2017/18**, l'Università di Torino ha confermato una politica volta a garantire l'accesso allo studio universitario alle fasce deboli, mantenendo importi contenuti per le tasse universitarie, in particolare per le fasce di reddito più basse, e confermandosi tra le Università con le contribuzioni più basse tra gli atenei del Nord Italia.

In questo quadro le regole dettate dalla Legge di Bilancio 2017 hanno introdotto importanti novità, tra le quali vanno ricordati il contributo onnicomprensivo (che riunisce tutti i costi dei servizi didattici, scientifici e amministrativi in un'unica quota annuale) e gli esoneri totali o parziali del contributo onnicomprensivo a favore di studenti iscritti a Corsi di laurea e laurea magistrale con particolari requisiti di reddito e merito.

In tale quadro normativo UniTO ha deciso di:

- estendere gli esoneri previsti dalla Legge di Bilancio 2017 a tutti gli studenti iscritti, includendo anche gli iscritti ai corsi a Ciclo Unico (per esempio Medicina e Chirurgia, Giurisprudenza, Farmacia, ...);
- prevedere tassazioni inferiori a quelle indicate dalla Legge di Bilancio per gli studenti con reddito ISEE tra 21.000 e 30.000 euro (condizione di miglior favore);
- tassazioni inferiori a quelle indicate dalla Legge di Bilancio per gli studenti fuoricorso con reddito ISEE tra 13.001 e 30.000 euro (condizione di miglior favore).

Sul fronte del sostegno agli studenti con esigenze particolari sono stati confermati **interventi specifici per studentesse madri e studenti e studentesse detenuti/e**, che beneficiano di particolari esoneri o di progetti ad hoc, come nel caso degli studenti detenuti del Polo Universitario per studenti detenuti presso la Casa Circondariale di Torino, finanziato dalla Compagnia di San Paolo con un contributo di 45.000 euro per l'a.a. 2017/2018.

Numerosi sono anche gli interventi messi in campo dall'Università di Torino finalizzati all'accoglienza, al supporto e all'integrazione degli **studenti con disabilità e con DSA**. In parallelo ai servizi che comprendono ad esempio accompagnamento fisico presso le strutture universitarie, tutorato didattico alla pari (redazione appunti e/o supporto alla preparazione esami), supporto di interpreti della lingua dei segni LIS e di mediatori alla comunicazione per studenti non udenti, sostegno personalizzato rivolto a studenti con gravissime disabilità, assistenza igienico-personale, interventi di mediazione con i docenti in vista degli esami su richiesta di docenti e/o studenti, precisazioni sul trattamento individualizzato, strumenti compensativi e metodi dispensativi, che possono essere concessi alla luce della normativa vigente in ambito universitario, in considerazione delle specifiche difficoltà dei singoli studenti e della specificità della materia d'esame, ecc. Si segnala inoltre il progetto "Orientamento e continuità in Università", che in presenza di una domanda educativa complessa promuove iniziative mirate a contrastare i fenomeni di dispersione attraverso percorsi specifici di orientamento in ingresso, favorendo il continuum dello sviluppo nel passaggio tra Scuola superiore (quarto e quinto anno) e Università. A tal fine è attiva una convenzione con l'Ufficio Scolastico Territoriale di Torino, che favorisce il contatto con le scuole che hanno alunni con disabilità e con DSA in uscita. I finanziamenti ministeriali utilizzati nel 2017 a favore degli studenti con disabilità e DSA ammontano complessivamente a 297.712,17 euro.

Nell'ambito del supporto agli studenti è inoltre proseguito anche nel 2016/2017 il progetto per il sostegno al diritto allo studio per **studenti rifugiati** che prevede, in parallelo all'esonero dal pagamento della contribuzione studentesca, un percorso volto a garantire il diritto allo studio attraverso il sostegno burocratico-amministrativo, abitativo ed educativo.

La realizzazione del progetto inizialmente è stata seguita da alcuni docenti del dipartimento di Culture, politica e società dell'Università di Torino, dal servizio stranieri del Comune di Torino, dall'Associazione di promozione sociale Mosaico – azioni per i rifugiati, l'Associazione Frantz Fanon, dalla Chiesa valdese e l'ufficio pastorale migranti.

A partire dall'a.a. 2016/2017, il Dipartimento di Giurisprudenza e il Dipartimento di Economia e statistica "Cognetti de Martiis" si sono affiancati al Dipartimento di Culture, politica e società nella realizzazione del progetto rivolto a studenti e studentesse che scelgono uno dei corsi di laurea attivati dai dipartimenti che compongono la Scuola di Scienze giuridiche, politiche ed economico-sociali.

Il progetto intende supportare gli studenti e le studentesse nella loro formazione universitaria, aiutandoli a risolvere le difficoltà che rendono faticosa la continuità nello studio e il conseguimento della laurea (iscrizione, attivazione di borse di studio e tirocini professionalizzanti, individuazione di risorse alloggiative, incentivazione di gruppi di supporto allo studio e corsi di italiano per stranieri).

Date queste premesse, i diversi dipartimenti coinvolti nel progetto avvieranno con gli enti del territorio, che a vario titolo si occupano di asilo politico, una stretta collaborazione perché si possa costruire una rete di realtà territoriali che sostengano collegialmente l'iniziativa e la trasformino da "pilota" a strutturale nell'arco di qualche anno.

Considerata la particolare attualità del diritto allo studio di giovani studenti meritevoli, titolari di protezione internazionale, costretti ad interrompere il percorso di studi avviato nel paese d'origine, a partire dal 2016/2017 l'Università degli Studi di Torino ha anche adottato una procedura per la valutazione di qualifiche di titolari e richiedenti protezione internazionale nei casi in cui non siano presenti tutti o parte dei relativi documenti comprovanti i titoli di studio. Inoltre l'Ateneo ha aderito al Coordinamento nazionale sulla valutazione delle qualifiche dei rifugiati (CNVQR), quale rete informale tra istituzioni italiane di formazione superiore, attivata e operante a livello nazionale su iniziativa del CIMEA.

Nell'ambito delle attività di orientamento, tutorato e placement (OTP) è presente in Ateneo un **servizio di placement** per favorire l'ingresso dei laureati nel mondo del lavoro. Il servizio gestisce gli annunci di lavoro/tirocinio e i servizi specialistici di ricerca attiva del lavoro. L'Ateneo persegue una politica di accreditamento delle aziende per l'accesso ai servizi di placement al fine di garantire agli studenti qualità e affidabilità delle offerte di tirocinio e/o lavoro. A fine 2017 risultano accreditate 10.016 imprese.

Sono riportati i dati relativi al numero di offerte di lavoro e tirocinio extracurricolare pubblicate dal 2013, in costante crescita negli ultimi anni a dimostrazione del rapporto di fiducia che si è instaurato tra università e imprese.

Tab. 29– Offerte di lavoro e di tirocinio extracurricolare pubblicate

	2013	2014	2015	2016	2017
Offerte di lavoro	144	194	301	430	621
Offerte di tirocinio extracurricolare	419	502	581	744	785
Totale	563	696	882	1.174	1.406

Fonte: Direzione Didattica e servizi agli studenti

In relazione agli obiettivi del piano strategico e in particolare alla volontà di rafforzare la regia di Ateneo rispetto alle attività di placement, si segnalano alcune importanti iniziative intraprese nel corso del 2017:

- Fall School rivolta ai laureati magistrali e magistrali a ciclo unico all'interno del Progetto Passport.U per lo sviluppo delle soft skills³⁷: tre giornate in un contesto residenziale rivolte ai laureati magistrali e a ciclo unico

³⁷ Per informazioni sulle attività del progetto Passport.U rivolte agli studenti regolarmente iscritti, per il miglioramento della riuscita accademica, si rinvia al paragrafo 2.1.1 *La riduzione della dispersione didattica e degli abbandoni*.

con lezioni, testimonianze di esperti, esercitazioni esperienziali e lavori individuali e di gruppo al fine di promuovere lo sviluppo delle soft skill per l'occupabilità.

- progetto Contest: progetto finanziato da Compagnia di San Paolo con un contributo di 50.000 euro, che tramite una modalità innovativa di selezione e assunzione mira a favorire l'incontro tra laureati e le esigenze del mondo del lavoro, fornendo inoltre ai candidati l'opportunità di venire a contatto con modalità di selezione che hanno anche valenza formativa, quali recruiting games, team work, ecc.
- Job UniTO: monitoraggio della soddisfazione di aziende e studenti rispetto ai servizi di placement, effettuato nell'ambito dei finanziamenti CRT all'Ateneo per un importo totale di 25.000 euro finalizzati a monitoraggio servizi, formazione del personale degli uffici job placement e organizzazione di career day.

2.3.2 LA RESPONSABILITA' SOCIALE VERSO L'ESTERNO

Le attività di terza missione portate avanti dall'Università di Torino nel corso del 2017 sono coerenti con l'obiettivo 1.2 *Incrementare la responsabilità sociale dell'Ateneo del Piano strategico 2016-2020 (trasferimento della conoscenza, public engagement)*.

L'Ateneo ha ottenuto ricadute di terza missione nella **valorizzazione del portafoglio brevettuale** dell'Ateneo attraverso la partecipazione a fiere internazionali (*BioEurope* in Barcellona, *MedFIT* in Grenoble e *Meet in Italy for Life Sciences* a Torino) e nella prosecuzione di attività di networking con gli enti territoriali. Nel corso del 2017 sono stati effettuati 8 primi depositi, 2 estensioni internazionali PCT oltre a un contratto di licenza con una società italiana e uno di opzione con una società britannica, nel quale sono già state definite le condizioni per un possibile contratto di licenza da stipularsi nel 2018.

Ulteriori ricadute sono riconducibili alla costituzione di 3 nuovi spin off, di cui 2 nell'ambito delle scienze della vita e 1 nell'ambito delle scienze umanistiche.

Con l'intento di valorizzare la ricerca e **incrementare le attività a favore del mondo imprenditoriale** è stato costituito nel 2017 uno staff della direzione Ricerca e terza missione dedicato alle relazioni con le imprese che collabora in sinergia con i gruppi scientifici dell'Ateneo. Lo Staff ha sperimentato un modello, denominato "*IGP Industrial Gateway Program*", che comprende tutti i servizi di ricerca e di alta formazione per facilitare l'incontro tra domanda e offerta nel contesto della produzione di nuova conoscenza³⁸.

Il potenziamento del programma di formazione trasversale per l'imprenditorialità (già avviato nel 2016), ha previsto un modulo introduttivo di 27 ore, denominato "*Diventare imprenditori*", che nel corso dell'a.a. 2017/2018 è stato programmato in tre diverse edizioni in diversi Poli di Ateneo (Medico-scientifico, Agraria e Medicina veterinaria, CLE) per favorire una maggiore partecipazione degli studenti, grazie al collegamento con lo *Startup Creation Lab* del Dipartimento di Economia "*Cognetti de Martiis*".

L'Ateneo partecipa inoltre al progetto di cooperazione internazionale "Erasmus Plus" denominato *SATELIT - Solutions académiques pour le territoire Euro-Méditerranéen leader d'innovations et transferts technologiques d'excellence*, di durata biennale (nov 2016 – ott 2018) coordinato dall'Università di Aix-Marseille (nell'ambito del *Consorzio Théthys*), vede coinvolti 22 partner di 6 paesi del Mediterraneo occidentale (Francia, Italia, Spagna - lato "nord"- Algeria, Marocco, Tunisia – lato "sud"), pubblici e privati, e fra questi 12 atenei. L'obiettivo del progetto è il rafforzamento delle strutture per il trasferimento tecnologico delle università lato "sud".

L'Università di Torino favorisce il **potenziamento delle modalità di disseminazione della conoscenza** promuovendo le attività svolte dalle strutture deputate alla conservazione del patrimonio culturale dell'Ateneo; archivi, biblioteche e musei mantengono ampi orari d'apertura per gli studiosi e i visitatori, valorizzano il loro patrimonio attraverso il web e migliorano i servizi digitali per favorire la visibilità dei saperi all'esterno.

L'Archivio storico di Ateneo è aperto al pubblico 5 giorni a settimana e consente la libera consultazione dei materiali per finalità di ricerca. Nel corso del 2017 si sono registrate 300 presenze e sono state movimentate oltre 1258 unità, mentre l'inventario on line ha registrato l'accesso a 4.508 sessioni con 2.968 utenti per un totale di 61.399 pagine visualizzate.

³⁸ Per un approfondimento sul lavoro affrontato dall'Ateneo sul tema di Industria 4.0 si rimanda al paragrafo 2.2.4 *I bandi competitivi per la ricerca*. Per un approfondimento sulla missione congiunta tra UniTO e le imprese Bracco e Menarini in Cina si rinvia al paragrafo 2.2.3 *L'internazionalità della ricerca*.

Il Polo museale del Palazzo degli istituti anatomici ha registrato nel 2017 la presenza di 55.002 visitatori. I dati dei nuovi siti web del Sistema museale di Ateneo (disponibili nel 2017 per la prima volta) hanno registrato l'accesso di 13.675 utenti, mentre le pagine facebook dei musei universitari evidenziano un forte interesse contando numerosi followers.

Nel 2017, nel contesto della riorganizzazione amministrativa dell'Ateneo, è stata creata una specifica sezione per la **valorizzazione della ricerca e public engagement** all'interno della direzione Ricerca e terza missione. La sezione opera sul fronte del public engagement con alcune linee di azione, quali il dialogo tra scienza e società, la diffusione della cultura scientifica, il potenziamento delle relazioni tra mondo accademico (studenti, dottorandi e ricercatori) e mondo della scuola (studenti e insegnanti), il mondo produttivo (cittadini, policy maker, media), la formazione di ricercatori e dottorandi alla comunicazione della scienza e delle loro attività di ricerca, la ricerca sui temi *Science with and for Society*, la ricerca nel campo della valorizzazione e valutazione delle attività di public engagement, l'alfabetizzazione e sviluppo di una cittadinanza scientifica. In tabella 30 viene presentata una sintesi delle principali iniziative realizzate nell'anno 2017 con la dimensione del pubblico coinvolto.

Sul Forum della ricerca, delle competenze e del public engagement l'Università di Torino ha ottenuto il punteggio più alto tra gli atenei nella valutazione dell'ambito "public engagement" all'interno della VQR 2011-2014.

Tab. 30 – Principali iniziative di public engagement, numerosità dei ricercatori coinvolti e destinatari, anno 2017

Iniziativa	Ricercatori coinvolti	Destinatari
Notte europea dei ricercatori	800	30.000 persone
Bambine e bambini. Un giorno all'Università	100	3.500 studenti delle scuole primarie e 290 insegnanti
Unistem day e progetto "Se fai pari vinci"	10	700 studenti delle scuole secondarie di II grado e 30 insegnanti
Mostra "L'Università di Torino e la grande guerra"	20	2.500 visitatori
Mostra "Le vie dell'amianto" -. UniTO.it	10	2.000 visitatori
Mostra "Infinita curiosità" - www.infinitacuriosita.it	20	22.000 visitatori (Settembre 2017 - marzo 2018)
Giornate di valorizzazione della ricerca di Ateneo	150	400 persone (ricercatori, finanziatori, imprese, istituzioni)
Polo museale del Palazzo degli Istituti anatomici	10	55.002 visitatori (di cui 16.094 studenti)

Fonte: Direzione Ricerca e terza missione

È proseguito lo sviluppo e il lavoro relativo al progetto **FRidA**, il Forum della Ricerca e del public engagement di Ateneo³⁹. FRidA è uno spazio virtuale per la valorizzazione, la condivisione e la partecipazione sui temi della ricerca scientifica e tecnologica dell'Ateneo, dove sono i ricercatori stessi a raccontare gli sviluppi del loro lavoro.

In questo contesto, nel 2017, è stato portato avanti un importante lavoro di coinvolgimento dei ricercatori e dei gruppi di ricerca che in pochi mesi ha visto crescere i contenuti di FRidA: sono oggi presenti sul portale 157 percorsi di ricerca, 114 racconti di ricerca, 3 video interviste realizzate in collaborazione con il TG Leonardo. Gli utenti singoli coinvolti dal portale nel 2017 sono stati quasi 7.000.

Infine sono stati avviati i lavori per la costituzione della Rete degli atenei e degli enti di ricerca per il public engagement (**APEnet**). Un network voluto dall'Ateneo che vede la partecipazione di 36 università e 2 enti di ricerca sul territorio nazionale.

³⁹ FRidA <http://frida.UniTO.it/wn_pages/index.php>.

2.3.3 LA RESPONSABILITA' SOCIALE VERSO L'INTERNO

L'Università di Torino riconosce nelle proprie risorse umane un patrimonio da valorizzare anche attraverso percorsi di miglioramento, attenzione ai bisogni delle persone e responsabilizzazione.

Per quanto riguarda la **valorizzazione delle competenze del personale tecnico amministrativo**, sono state realizzate una serie di iniziative innovative riferite all'introduzione di un sistema di gestione delle competenze finalizzato a definire, rilevare e valutare le competenze di Ateneo richieste a ogni dipendente nell'ambito dello svolgimento del proprio ruolo e della posizione organizzativa ricoperta. Un sistema finalizzato a sistematizzare azioni di formazione e sviluppo professionale coerenti con le esigenze dell'organizzazione e i bisogni individuali, oltre che a integrarsi con i processi riferiti al *Sistema di misurazione e valutazione della performance* individuale. Nel 2017 sono stati perfezionati i profili di ruolo della Direttrice Generale, delle direttrici e direttori, dei responsabili di area, sezione, ufficio, staff e unità di progetto, e del personale con funzione professionale/specialistica contenenti le competenze comportamentali e relativi comportamenti organizzativi attesi dall'organizzazione nell'espletamento dei rispettivi ruoli.

Sono state utilizzate le competenze comportamentali e tecniche per la pubblicazione degli avvisi di disponibilità finalizzati all'attribuzione delle posizioni di responsabile di area.

E' stata ulteriormente perfezionata e razionalizzata la libreria delle competenze di Ateneo al fine di meglio cogliere le competenze tecnico-professionali presenti in Ateneo, raccogliendo suggerimenti e osservazioni da parte delle strutture.

In riferimento alle diverse articolazioni delle direzioni e delle unità organizzative secondo il nuovo modello organizzativo di Ateneo, sono state definite le famiglie professionali che raccolgono il personale tecnico-amministrativo che opera su processi di lavoro omogenei. E' stato dunque definito un *Piano formativo di Ateneo* che riconducesse il fabbisogno di competenze alle famiglie professionali, in modo da progettare più agilmente percorsi formativi di interesse trasversale alle direzioni e averne un maggior governo di sistema.

È stata avviata la prima sperimentazione di auto-valutazione e valutazione delle competenze comportamentali (bilancio competenze) per i ruoli di Direttrice Generale, direttrici/ori, responsabili di unità organizzativa e per tutto il personale EP con funzione professionale, con l'obiettivo di ottenere un'analisi finalizzata alla progettazione di percorsi di formazione e sviluppo professionale mirati alla crescita professionale individuale, in coerenza con le aspettative dell'organizzazione. Sono stati realizzati percorsi di sostegno al ruolo manageriale in riferimento al progressivo processo di cambiamento organizzativo dell'Ateneo. Il *Sistema di misurazione e valutazione della performance 2017* ha attinto, e attingerà per il 2018, dai profili di ruolo definiti dal *Sistema di gestione delle competenze* i comportamenti organizzativi selezionati per la valutazione ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato per tutte le posizioni manageriali (dirigenti e responsabili) e per gli EP con incarico professionale.

Anche sul fronte del **potenziamento dei servizi di welfare** l'Università di Torino ha portato avanti azioni ottenendo risultati coerenti con l'obiettivo. Il 19 aprile 2017 è stato firmato il Protocollo di iniziative a favore dei/delle lavoratori/lavoratrici ai sensi dell'art. 60 del CCNL 16/10/2008, ribadendo il proprio intento di perseguire il benessere del proprio personale con la messa a punto in un quadro armonico di numerosi interventi rivolti a tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici, con particolare attenzione alle fasce più deboli. Queste azioni hanno interessato differenti ambiti: da un lato sono state avviate iniziative di carattere generale a tutela della salute, della mobilità e della formazione, rivolte a tutto il personale; dall'altro si è inteso realizzare interventi a favore delle fasce più deboli, mirati all'erogazione di sussidi economici basati sulla fascia ISEE.

Si segnalano in particolare le seguenti iniziative:

- attività propedeutica all'attivazione di una copertura assicurativa, attraverso una polizza sanitaria di "rimborso spese mediche" a carico dell'Ateneo, riservata a tutto il personale, con decorrenza 1/1/2018;
- rinnovo della Convenzione annuale con GTT (Gruppo trasporti torinese) per la realizzazione di misure incentivanti l'uso dei mezzi pubblici negli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti e procedura di rimborso del 20% sull'abbonamento di trasporto pubblico urbano, extraurbano e ferroviario;
- emanazione di un bando per l'esonero del personale tecnico-amministrativo da tasse e contributi per l'iscrizione a corsi di studi e a corsi singoli dell'Ateneo, per favorire la formazione culturale e professionale;

- stipula di una convenzione con il CUS (Comitato universitario sportivo) per la partecipazione gratuita o a costi ridotti a corsi e attività sportive, al fine di incentivare l'attività fisica;
- emanazione di un bando per l'erogazione di sussidi a favore del personale tecnico-amministrativo, secondo il criterio della situazione economica più sfavorevole, a fronte di eventi che hanno provocato evidenti situazioni di disagio economico al nucleo familiare (decesso, gravi malattie, disoccupazione) per la copertura di spese di vario tipo, quali: cure dentarie, apparecchi protesici, certificazione idoneità sportiva, istruzione dei figli.

L'Università di Torino ha portato avanti nel corso del 2017 iniziative rilevanti anche per quanto concerne gli **interventi per il personale diversamente abile**. Nell'ambito della convenzione, ex. Art.11 L.68/99 "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", stipulata tra l'Università degli Studi di Torino e l'Agenzia Piemonte lavoro, sono stati attivati 6 tirocini formativi finalizzati all'assunzione di persone con disabilità, che hanno intrapreso un percorso di formazione e apprendistato sotto la guida di un tutor di direzione, sotto la supervisione della direzione Personale. Il percorso di apprendistato si è concluso positivamente per tutti i 6 tirocinanti, che sono stati assunti a tempo indeterminato presso l'Ente. In concomitanza con le nuove assunzioni, l'Ateneo ha chiesto al Centro per l'Impiego nuovi nominativi con profilo amministrativo e contabile al fine di procedere secondo la programmazione delle gradualità di adempimento prevista dalla Convenzione in atto.

Nel corso del 2017 sono stati inoltre effettuati approfondimenti e fornite consulenze da parte della Direzione Personale per implementare azioni volte all'eliminazione delle barriere di diversa natura che potrebbero ostacolare la piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. Dal 2017 è iniziato un percorso di studio per mettere a sistema gli interventi necessari.

Nell'ambito delle attività di valorizzazione del personale finalizzato a migliorare il grado di responsabilizzazione, l'Università di Torino ha da tempo avviato un percorso di coinvolgimento del personale sulle tematiche di interesse di ciascun settore, lavorando al **miglioramento della comunicazione interna e al potenziamento degli strumenti informativi sulle politiche perseguite**.

Attraverso lo spazio web "Focus politiche di Ateneo" e la relativa area intranet accessibile al personale docente e tecnico-amministrativo di UniTO, nel corso del 2017 è stata realizzata un'attività di comunicazione e di coinvolgimento sui temi riferiti alle principali scelte politiche intraprese dall'Ateneo e ai cambiamenti organizzativi introdotti. Nell'ambito del percorso formativo di Ateneo "Guidare il cambiamento"⁴⁰ organizzato in collaborazione con il dipartimento di Psicologia, sono state introdotte metodologie di presentazione partecipata, i cui risultati sono poi stati resi disponibili anche *on line*.

2.3.4 LA SOSTENIBILITA' SOCIALE, ECONOMICA E AMBIENTALE

Il tema della responsabilità sociale è stato affrontato dall'Ateneo nel piano strategico 2016-2020 come asse portante della strategia e del rapporto con gli *stakeholder*. In questi anni è stato quindi intrapreso un percorso evolutivo sul tema della sostenibilità sociale, economica e ambientale in particolare con azioni volte alla riduzione dei consumi, all'incremento dei cosiddetti "acquisti *green*" e della raccolta differenziata e alla cura dell'immagine fisica e immateriale dell'Ateneo. Ogni anno, la sintesi delle azioni intraprese sul tema vengono descritte nel *Rapporto di sostenibilità*.

Il Rapporto di sostenibilità è più di un semplice bilancio: esso traduce in racconto la visione d'insieme dei valori, delle azioni e dei risultati conseguiti da tutta la comunità universitaria in termini di sostenibilità economica, sociale e ambientale. La scelta del report di sostenibilità, in luogo di una scelta più tecnica di bilancio sociale, nasce dall'esigenza di mettere a sistema impegno, azioni e risultati che l'Ateneo porta avanti su questi temi. La combinazione virtuosa tra iniziative promosse dai vertici dell'organizzazione (la finalità del Piano strategico, i grandi progetti organizzativi di risparmio energetico e di gestione dei rifiuti) e i comportamenti individuali, anche

⁴⁰ Il progetto "Guidare il cambiamento" rivolto da un lato alle Direttrici e ai Direttori e dall'altro alle persone responsabili di struttura, aveva come obiettivo quello di guidare il processo di cambiamento, con particolare attenzione al comportamento organizzativo. E' stato articolato in incontri laboratoriali finalizzati ad affrontare casi di studio partendo da casistiche concrete.

minuti, adottati dai singoli per tradurre in modo concreto l'essere "sostenibile" dell'Ateneo, sono i segni di una sensibilizzazione verso questi temi che arriva anche dall'interno attraverso una comunicazione e un'azione sempre più presenti, di cui il Rapporto, frutto di competenze scientifiche e gestionali del nostro Ateneo, dà conto in modo puntuale. Nell'ultima edizione, in particolare, per fornire la rappresentazione dell'ecosistema della sostenibilità adottato è stata utilizzata una tecnica narrativa e gestionale "integrata" che dimostra come i diversi capitali di un'organizzazione si intreccino reciprocamente, generando impatti strettamente connessi e mutevoli.

Per la prima volta viene presentata agli *stakeholder* dell'Ateneo una sintesi di indicatori di performance: alcuni di essi sono già adottati da UniTO a livello di pianificazione strategica ma, letti in maniera integrata, contribuiscono con maggior immediatezza a disegnarne i tratti.

Il Rapporto è uno strumento affidabile per l'accuratezza contabile e l'adozione di principi contabili anche per la rendicontazione delle informazioni non-finanziarie e degli impatti sociali e ambientali. L'attività di ricerca scientifica alla base della predisposizione del Rapporto consente sia l'aggiornamento continuo su quanto avviene a livello internazionale sia il confronto con altri atenei prestigiosi sullo stesso piano di condivisione di conoscenze. Questa scelta è frutto di numerosi cambiamenti che si stanno susseguendo nel panorama dell'*accounting* delle informazioni non finanziarie, accanto alla contabilità intesa in senso tradizionale e all'*accountability* pubblica. Di recente infatti l'introduzione all'interno del panorama nazionale della Direttiva 2014/95/UE sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario obbligherà le aziende di grandi dimensioni, cosiddette di interesse rilevante, a rendicontare azioni e impatti in termini di sostenibilità, anche di fornire spiegazioni in caso di totale diniego di qualsiasi responsabilità sociale e ambientale. Lo stesso decreto legislativo 254/2016 (*Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni*) fa riferimento all'adozione di strumenti di rendicontazione come il *Global Reporting Initiative* che l'Ateneo ha adottato fin dal primo anno di redazione del Rapporto. Per l'analisi integrata del contributo dei diversi capitali alla creazione di valore economico, sociale e relazionale si rimanda al documento⁴¹.

Sul fronte della sostenibilità ambientale l'Ateneo partecipa dal 2013 al ranking **GreenMetric**, creato dalla Universitas Indonesia⁴², che valuta la sostenibilità ambientale e sociale dei campus universitari in base alle azioni implementate per ridurre i consumi e migliorare la sostenibilità ambientale, nonché per promuovere e svolgere le ricerche e la formazione sul tema. Il questionario utilizzato per la raccolta dei dati è finalizzato a mettere in luce gli sforzi compiuti in tema di sostenibilità (in primo luogo l'impatto dei consumi energetici, ma anche il trattamento e riciclo dei rifiuti, dell'acqua e le politiche per la mobilità sostenibile) e a suggerire possibili aree di intervento, con il coinvolgimento di altri soggetti presenti nell'area metropolitana.

La classifica pubblicata a dicembre 2017 vede l'Ateneo al 55° posto su oltre 600 università partecipanti alla rilevazione, 2° tra le università italiane. Questo risultato è frutto anche dell'attiva partecipazione al nuovo network italiano di GreenMetric coordinato dall'ateneo di Bologna (1° italiana e 29° globale), che come la rete RUS⁴³ con cui collabora propone modi per adattare gli interventi in ambito di sostenibilità promossi a livello internazionale alle peculiarità del contesto italiano.

L'Università di Torino ha prestato, inoltre, molta attenzione anche al tema della **cura dell'immagine fisica e immateriale dell'Ateneo**, in coerenza con i valori di sostenibilità economica, sociale e ambientale. Si è prestata massima attenzione a coordinare sul piano dell'identità visiva tutte le azioni realizzate, stimolando l'attiva partecipazione degli studenti, oltre che dei gruppi interdisciplinari⁴⁴: ad esempio in occasione dei "sabati di

⁴¹ https://www.UniTO.it/sites/default/files/rapporto_sostenibilita_2016_2017.pdf

⁴² <http://greenmetric.ui.ac.id/overall-ranking-2017/>

⁴³ RUS – Rete delle Università per la sostenibilità <<https://www2.crui.it/HomePage.aspx?ref=2279>>

⁴⁴ Nell'ambito di UniToGO sono presenti i seguenti *working group* interdisciplinari: energia, acquisti pubblici ecologici, cibo, mobilità sostenibile, rifiuti.

progettazione di idee” sono stati sviluppati i temi legati alla sostenibilità ambientale portati avanti dall’UniTO Green Office⁴⁵.

Inoltre, sempre in riferimento alla sostenibilità, sono state attivate collaborazioni esterne con aziende coinvolte nella realizzazione di materiali a supporto di eventi di coinvolgimento e disseminazione organizzati in Ateneo, come nel caso della collaborazione tra UniToGO e Amiat Gruppo IREN nell’ambito dell’organizzazione dell’avvio del sistema di raccolta differenziata al Campus Luigi Einaudi avvenuto a maggio 2017.

⁴⁵ <http://www.green.UniTO.it>

SEZIONE 3 – RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ATENEO (D.LGS. 150/2009 così come novellato da D.LGS. 74/2017)

Dopo aver consuntivato nella sezione dedicata alla Relazione ex L. 1/2009 i principali risultati conseguiti nel 2017 con riferimento all'ambito strategico, la presente sezione dedicata alla Relazione sulla performance, redatta ai sensi dell'art.10 del decreto legislativo n.150 del 2009, è volta a rendicontare i principali risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi operativi programmati e alle risorse e il bilancio di genere realizzato, con un focus specifico sulle attività realizzate nel corso del 2017.

3.1 MODELLO DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA DI ATENEO

A partire dal ciclo di programmazione 2015-2017, l'Università di Torino ha adottato una prospettiva integrata, in un primo momento attraverso il collegamento in un unico documento, di piani e programmi nati in momenti diversi, dai cicli successivi agendo sull'integrazione a monte in fase di programmazione.

Per comprendere meglio i risultati che sono rendicontati nei paragrafi a seguire, è fondamentale inquadrare gli obiettivi che sono stati definiti per l'anno 2017 a livello di programmazione operativa.

La definizione del Documento di Programmazione integrata 2017 ha avuto avvio dall'aggiornamento annuale coordinato dei principali documenti programmatori, con l'introduzione nel Piano Strategico dei nuovi obiettivi legati al Programma triennale MIUR⁴⁶ e con la stesura del nuovo Piano integrato (ex Piano performance), recependo e integrando i contenuti che ANVUR⁴⁷ ha segnalato come indispensabili.

L'Ateneo, nel definire gli obiettivi operativi del Piano Integrato ha tenuto in considerazione i seguenti termini di riferimento:

- le priorità contenute nel Piano Strategico 2016 - 2020 di Ateneo con particolare riferimento ai seguenti tre aspetti:
 - il contributo della componente tecnico amministrativa nell'attuazione delle finalità relative a Responsabilità sociale, Didattica e Ricerca;
 - la finalità trasversale "Assicurazione Qualità, Innovazione e semplificazione, Sostenibilità", che prevede in particolare la revisione dei modelli di organizzazione ed erogazione dei servizi di supporto di Didattica, Ricerca e III Missione;
 - l'attuazione del Programma Triennale MIUR 2016 - 2018;
- le *Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane*, ANVUR, luglio 2015;
- il D.M. 635/2016 sulla Programmazione Triennale 2016 – 2018, che all' 1, co. 2 così specifica: "*Le Università statali, nell'ambito della loro autonomia, assicurano altresì l'integrazione del ciclo di gestione della performance di cui al d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, con la programmazione triennale ai sensi del presente decreto.*";
- le raccomandazioni del Nucleo di Valutazione formulate nella Relazione Annuale 2016 (II Sezione: Valutazione della performance) e nel Documento dell'OIV di Validazione della Relazione sulla performance 2015;
- la fase di riassetto dei servizi tecnico – amministrativi, che sono stati strutturati per Poli territoriali a far data dal 1° gennaio 2017;
- il rapporto definitivo restituito da ANVUR in data 28 novembre 2016 a seguito della visita di Accredimento periodico da parte delle Commissioni di Esperti della Valutazione (CEV), avvenuta nel mese di novembre 2015.

⁴⁶ Il Programma triennale MIUR è stato integrato a fine 2016, in seguito all'emanazione del decreto ministeriale sulla Programmazione triennale 2016-2018 (decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca 8 agosto 2016, n. 635).

⁴⁷ *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane*, ANVUR, luglio 2015.

La pianificazione operativa, declinata a cascata da quella strategica, si è focalizzata nel 2017 su obiettivi organizzativi e individuali, secondo uno schema basato sulle seguenti linee principali (Fig. 7), volte a far convergere gli sforzi di miglioramento delle strutture su un numero ridotto di obiettivi significativi per l'Ateneo.

Fig. 7- Schema di riferimento per gli obiettivi di performance 2017



La connotazione di questo punto è strettamente legata all'evoluzione organizzativa che l'Ateneo ha attuato nel 2017. Tale evoluzione organizzativa ha mirato a ricomporre i servizi in una cornice unitaria, che si è concretizzata in un impianto unico di performance organizzativa non più basato sulla logica di centro e periferia, ma su un'amministrazione generale integrata, in quanto tutto il personale precedentemente assegnato ai Dipartimenti è stato ricondotto alle strutture di Polo dipendenti dalla Direzione competente per materia (Amministrazione e Contabilità, Didattica, Logistica, Sistemi Informativi, ecc...), a eccezione del personale tecnico di ricerca che ha mantenuto in questa fase la dipendenza dal Direttore di Dipartimento.

Inoltre è stato rafforzato il raccordo a cascata tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi gestionali (organizzativi ed individuali), grazie alla definizione per questi ultimi di un maggior numero di indicatori di misurazione volti a fotografare il risultato finale dell'attività svolta in termini di creazione del valore per l'Ente e i suoi portatori di interesse, piuttosto che non indicatori legati allo stato di avanzamento delle attività (anche in risposta a raccomandazione del Nucleo di Valutazione).

I risultati conseguiti nel 2017 sono rendicontati in questa relazione, che presenta un quadro sinergico dei risultati delle attività istituzionali e tecnico-amministrative.

Dopo aver rendicontato nella precedente Sezione 2 i risultati sulle attività formative, di ricerca e di trasferimento tecnologico in linea con quanto programmato nel Piano Strategico di Ateneo, si analizzano nei paragrafi a seguire i risultati più propriamente collegati all'ambito gestionale, con riferimento agli obiettivi di performance organizzativa (par. 3.2), ai risultati in materia di trasparenza e anticorruzione (par. 3.3), agli obiettivi di performance individuale (par. 3.4), con uno sguardo alle risorse utilizzate (par. 3.5). Chiudono la sezione due paragrafi rivolti a presentare rispettivamente i risultati ottenuti dall'Ateneo negli ambiti delle pari opportunità e risultati di genere e i progressi effettuati nel ciclo di gestione della performance.

3.2 OBIETTIVI ORGANIZZATIVI

Per la determinazione degli obiettivi di performance dell'organizzazione, nel 2017 si è partiti dalla necessità di supportare il cambiamento generato dall'avvio della nuova organizzazione; si sono poi incrociate tali necessità con il perseguimento delle strategie di Ateneo e le attività in corso nell'Amministrazione. Si è quindi arrivati alla determinazione di un insieme di obiettivi dell'organizzazione che hanno poi influenzato le dimensioni di performance individuale del Direttore Generale, dei Dirigenti, degli EP e dei responsabili di unità organizzativa; tali obiettivi sono stati definiti con l'intento di garantire la completa copertura dei macro-ambiti previsti nella pianificazione integrata 2017 ed evidenziati in tabella 31:

Tab. 31 – Macro-ambito di intervento pianificazione integrata 2017

Macro-ambito di intervento pianificazione integrata 2017
Piano strategico 2016-2020
Programma triennale MIUR 2016-2018
Grandi progetti Fondazioni
Rapporto visita accreditamento CEV
Qualità servizi erogati

Nel corso del 2017, anno di avvio della nuova organizzazione, l'Amministrazione ha focalizzato gran parte dell'attenzione e degli sforzi sulla gestione del cambiamento e in particolare sui seguenti temi:

- il mantenimento dei livelli di servizio attraverso la standardizzazione dei servizi
- l'individuazione di azioni di mitigazione dei rischi collegati ai processi ad alto rischio nel Piano di trasparenza e anticorruzione
- l'attivazione di iniziative a sostegno di lavoratori dell'Ateneo.

Gli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2017 hanno previsto l'assegnazione di obiettivi comuni, condivisi tra varie direzioni, e obiettivi specifici, assegnati alle singole strutture; nella tabella 32 sono riportati i risultati conseguiti al 31 dicembre 2017 nei suddetti obiettivi ed il relativo collegamento con i macro-ambiti di intervento previsti nel documento di pianificazione integrata 2017.

Nel seguito è riportata una sintesi degli acronimi delle direzioni, utilizzati nelle tabelle successive:

AG - Affari Generali

AIPQV - Attività Istituzionali, Programmazione, Qualità e Valutazione

AS – Amministrazione e Sostenibilità

BIL – Bilancio e Contratti

DID – Didattica e Servizi agli Studenti

EDILOG – Edilizia e Logistica

DG – Direzione Generale

IMO – Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

PERS – Personale

RIC – Ricerca e Terza Missione

SEM – Sedi Extra-metropolitane

SIPE – Sistemi Informativi, Portale, E-Learning

Tab. 32 – Risultati conseguiti al 31/12/2017 Obiettivi comuni e specifici suddivisi per struttura e collegamento con macro ambito di intervento pianificazione integrata 2017

Direzione	Obiettivo	Macro-ambito di intervento pianificazione integrata 2017	Indicatore	Valore Iniziale al 31.12.2016	Target	Risultato	Raggiungimento	Note
DG L. Segreto	Individuazione di strumenti innovativi di gestione dell'organizzazione del lavoro, della formazione e sviluppo professionale.	Piano strategico 2016-2020	Numero di strumenti innovativi individuati adottati	ND	Verifica della predisposizione del documento "Piano di innovazione della gestione dell'organizzazione del lavoro, della formazione e sviluppo professionale"	Documento predisposto	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
				ND	Percentuale di strumenti adottati sul totale dei seguenti strumenti individuati: - Formazione alla gestione del cambiamento per i nuovi responsabili di Area - Formazione alla gestione del cambiamento per i dirigenti - Formazione alla gestione per processi nella nuova organizzazione - Nuova modalità di creazione obiettivi EP - Nuova modalità di assegnazione obiettivi al personale di categoria EP ed estensione al personale di categoria C e D avente incarichi manageriali - Creazione di spazi informativi strutturati per la gestione delle "comunità professionali" - Partecipazione a comunità di pratica interateneo - Adozione di uno staff di supporto alle decisioni strategiche e gestione della complessità per DG e Dirigenti - Adozione di Task Force multidisciplinari a supporto di attività interdirezionali	Tutti strumenti individuati e adottati	Completo	
	Attivazione di iniziative a sostegno di lavoratori dell'Ateneo	Qualità servizi erogati	Numero di iniziative adottate	ND	Attuazione di iniziative a sostegno di lavoratori dell'Ateneo in riferimento a: - "Piano di Azioni Positive (PAP)" 2016-2018 pubblicato - Protocollo d'intesa per l'erogazione di iniziative a favore dei lavoratori, in fase di discussione	Iniziative attuate	Completo	

RELAZIONE INTEGRATA SULLE ATTIVITA' DI ATENEO – ANNO 2017

Direzione	Obiettivo	Macro-ambito di intervento pianificazione integrata 2017	Indicatore	Valore Iniziale al 31.12.2016	Target	Risultato	Raggiungimento	Note
AG A. Belli	Adeguamento dei seguenti regolamenti in funzione della riorganizzazione: "Partecipate"; "Legge 241 - Procedimenti Amministrativi"; "Assenze Presenze".	qualità servizi erogati	Percentuale dei regolamenti adeguati (numero regolamenti adeguati/numero di regolamenti da adeguare) [%]	0%	100% (3 regolamenti)	Regolamento Legge 241 completo. Regolamento partecipate: adozione rinviata per approfondimenti su delibere ANAC di nov e dic 2017. Regolamento Assenze Presenze: approvazione rinviata in attesa nuovo CCNL.	Parziale	
	- Adozione delle linee guida in materia convenzioni/contratti		- Linee guida in materia convenzioni/contratti [Si; No]	no	Linee guida redatte e diffuse	Le Linee guida sono state redatte ed in fase di condivisione con gli Uffici coinvolti	Completo	
AS R. Barreri	Ricognizione e definizione delle superfici e della destinazione d'uso degli immobili occupati a vario titolo dall'Ateneo	qualità servizi erogati	Percentuale delle sedi completamente censite sul totale delle sedi esistenti attraverso l'inserimento in procedura informatica [%]: <u>I livello</u> : Censimento di tutti gli spazi utilizzati dall'Ateneo a vario titolo* (anagrafica dell'edificio o porzione di esso) <u>II livello</u> : corretto censimento dei locali (verifica della corretta corrispondenza geometrica) <u>III livello</u> : completa corretta assegnazione alla Direzione assegnataria <u>IV livello</u> : destinazione uso, secondo classificazione esistente (o suo aggiornamento) *in uso a vario titolo: si intende proprietà, affitto, titolo gratuito, per convenzione etc	ND	I liv: 100% delle sedi II liv: 90% delle sedi III liv: 70% delle sedi IV liv: 70% delle sedi	non formalizzata la comunicazione dei livelli III e IV	Parziale	
	Programmazione, presidio e monitoraggio e attuazione delle attività di propria competenza delle attività previste nel documento "Piano d'azione per la sostenibilità ambientale dell'Università degli Studi di Torino" [UniToGO Unito Green Office]		Piano strategico 2016-2020	Percentuale azioni fatte [si;no] aventi orizzonte temporale "Breve (entro 1 anno)" come da Piano d'Azione del Documento "Piano d'azione per la sostenibilità ambientale dell'Università degli Studi di Torino" [cap 3.4 pag 29 - 49]	ND	60% di attività realizzate	attività realizzate	Completo

RELAZIONE INTEGRATA SULLE ATTIVITA' DI ATENE0 – ANNO 2017

Direzione	Obiettivo	Macro-ambito di intervento pianificazione integrata 2017	Indicatore	Valore Iniziale al 31.12.2016	Target	Risultato	Raggiungimento	Note
AIPQV M. Schiavone	Potenziamento dei corsi di studio internazionali (Prog.ne Triennale MIUR Ob. A az.b)	Programma triennale MIUR 2016-2018	Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali"	6	8	10	Completo	
	Azioni di sviluppo organizzativo a supporto dell'internazionalizzazione	Piano strategico 2016-2020	Strutture organizzative attivate [Si; No]; profili di ruolo individuati [Si; No] personale assegnato [Si; No]	- no - no - no	- si - si - si	Strutture organizzative attivate; profili di ruolo individuati e personale assegnato	Completo	
BIL C. Malatesta	Attività dirette alla definizione del processo di Programmazione degli acquisti	qualità servizi erogati	- Definizione delle fasi del processo di programmazione degli acquisti con indicazione dei tempi di realizzo. - Definizione del documento "categorie merceologiche" da mettere in programmazione 2017 (da redigere entro il 31/03/2017). - Realizzazione della programmazione sulle categorie merceologiche individuate	-no -no -0%	-si -si [90-100]%	Programmazione effettua, documento categorie realizzato, realizzazione della programmazione biennale	Completo	
DID M. Bruno	Azioni di orientamento e tutorato in ingresso, in itinere e uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca	Piano strategico 2016-2020	Numero di iniziative di Ateneo realizzate di tutorato in presenza/online	1	2	2	Completo	
			Numero di corsi di studio interessati da attività di orientamento innovative	18	25	25 CdS (24 triennali e 1 magistrale)	Completo	Riferimento: piattaforma orient@mente (www.orientamento.unito) alla sezione "esplora i corsi di laurea" ed "esplora i corsi di laurea magistrali"
EDIOLOG S. Petrucci	Progettazione ed esecuzione della sistemazione logistica a supporto della riorganizzazione	qualità servizi erogati	- Documento di ricognizione e pianificazione degli interventi di sistemazione logistica da redigere entro il 31/03/2017 [si;; no] - Percentuale di interventi realizzati rispetto al numero di interventi pianificati nel documento di ricognizione e pianificazione [%]	- no - 0%	- si [90%- 100%]	Ricognizione e pianificazione eseguita 92,14% degli interventi realizzati	completo	
	Verifica dell'effettivo utilizzo continuativo e sistematico di UP e individuazione eventuali azioni correttive	qualità servizi erogati	Percentuale di corsi di studio che utilizzano Uplanner sul totale dei corsi di studio; [%]	83%	100%	97%	Completo	
	Interventi per la ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di aule e laboratori (Prog.ne Triennale MIUR Ob. B az.b)	Programma triennale MIUR 2016-2018	Metri Quadri destinati alla didattica	76.006 mq	77.006 mq	mq 78.978	Completo	

RELAZIONE INTEGRATA SULLE ATTIVITA' DI ATENEO – ANNO 2017

Direzione	Obiettivo	Macro-ambito di intervento pianificazione integrata 2017	Indicatore	Valore Iniziale al 31.12.2016	Target	Risultato	Raggiungimento	Note
IMO V. Garino	Supporto alla riconfigurazione e omogeneizzazione dei processi sottoposti al mantenimento/miglioramento del livello di servizio pianificati nel 2017.	qualità servizi erogati	Percentuale processi riconfigurati e omogeneizzati rispetto al totale di quelli presenti nel Piano di miglioramento dei livelli di servizio	0%	100%	100%	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
	Definizione di nuovi formati delle Carte dei Servizi alla luce della riorganizzazione	qualità servizi erogati	Nuovi formati delle Carte dei servizi [si/no]	no	Nuovi formati di carte de servizi inviati alle direzioni	Nuovi formati di carte de servizi inviati alle direzioni	Completo	https://www.unito.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita https://intranet.unito.it/web/personale-unito/carta-dei-servizi
	Revisione dei questionari di Good Practice alla luce della riorganizzazione.	qualità servizi erogati	Questionari Good Practice rivisti [si/no]	no	- Aggiornamento del sistema alla nuova organizzazione - Analisi delle criticità del sistema - Proposta di revisione dei questionari	- Aggiornamento del sistema alla nuova organizzazione - Analisi delle criticità del sistema - Proposta di revisione dei questionari	Completo	
PERS C. Borio	Sviluppo delle attività e delle iniziative a favore e per migliorare la qualità della vita lavorativa del personale TA	Piano strategico 2016-2020	Percentuale di personale TA coinvolto in iniziative per migliorare la qualità della vita lavorativa e servizi di welfare	24%	30%	32% del personale coinvolto	Completo	
RIC M. Degani	Sviluppo dei progetti relativi alla MACRO-AREA RICERCA della Convenzione CSP 2016-2018 (scelta nell'ambito di quelli previsti ai fini della valutazione di performance)	Grandi progetti e fondazioni	Numero di eventi informativi relativi ai bandi organizzati presso i Dipartimenti o altre sedi suddivisi per area scientifica o dipartimento	7	10	11	Completo	
			Numero di partecipazioni del personale docente e ricercatore a iniziative ritenute strategiche a livello internazionale;	8	10	17	Completo	
			Numero di partecipazioni del personale docente e ricercatore ad eventi di networking e progettazione specifici nell'ambito dei finanziamenti competitivi internazionali	10	13	15	Completo	
			Numero di sessioni di formazione propedeutica alla progettazione europea realizzate e numero di partecipanti	10 350	12 400	13 413	Completo	

RELAZIONE INTEGRATA SULLE ATTIVITA' DI ATENEO – ANNO 2017

Direzione	Obiettivo	Macro-ambito di intervento pianificazione integrata 2017	Indicatore	Valore Iniziale al 31.12.2016	Target	Risultato	Raggiungimento	Note
SEM E. Fracapane	Ricognizione, censimento e messa a sistema di convenzioni in essere per il funzionamento delle sedi extrametropolitane	qualità servizi erogati	Documento di ricognizione delle convenzioni in essere da redigere entro il 28/02/2107 [si; no]	no	si	Documento predisposto	Completo	
			Percentuale numero convenzioni messe a sistema/numero di convenzioni da mettere a sistema	0%	[90%-100%]	100%	Completo	
SIPE A. Saccà	Aggiornamento della procedura on line di rilevazione opinione studenti alla luce dei requisiti definiti dal Presidio Qualità e dal Nucleo di Valutazione	qualità servizi erogati	Procedura aggiornata e funzionante [si/no]	no	[85 - 100] % dei requisiti implementati	100%	Completo	Tutti i requisiti implementati e rilasciati
Tutte le DIR	Supporto alla definizione del documento "Piano di miglioramento dei livelli di servizio" sulla base delle necessità emerse nei Consigli di Polo, individuando almeno un processo di propria competenza (devono essere presenti nel piano comunque tutti i processi oggetto di performance)	qualità servizi erogati	Redazione "Piano di mantenimento/miglioramento dei livelli di servizio"	No	Piano di mantenimento/miglioramento dei livelli di servizio redatto e pubblicato	Documento predisposto e pubblicato	Completo	Pubblicato nella sezione intranet: https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
Tutte le DIR	Mantenimento della qualità percepita e adozione delle nuove Carte di Servizio	rapporto visita accreditamento CEV	Esiti indagine di customer satisfaction 2017 (il risultato complessivo dell'intera customer incide per tutti allo stesso modo) [%]	valore di good practice 2016 rapportato al valore di benchmark 2015	>= valore iniziale (98,66%)	98,10%	Parziale	
			Adozione Carta dei Servizi [si;no]	no	Carte dei servizi pubblicate con il 100% dei servizi e relativi livelli di servizio	Carte dei servizi pubblicate con il 100% dei servizi e relativi livelli di servizio	Completo	Carta dei servizi (esterni) e Catalogo dei Servizi (interni) https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi

OBIETTIVO TUTTE LE DIREZIONI E DG:

Riconfigurazione e omogeneizzazione dei servizi forniti, migliorando il livello dei servizio, dei processi di propria competenza pianificati nel 2017 nel "Piano di miglioramento" con relativa analisi dei rischi e definizione di azioni di mitigazione in ambiti ulteriori rispetto a TAC:

RELAZIONE INTEGRATA SULLE ATTIVITA' DI ATENEO – ANNO 2017

Direzione		Macro-ambito di intervento pianificazione integrata 2017	Indicatore	Valore Iniziale al 31.12.2016	Target	Risultato	Raggiungimento	Note
AG	Gestione degli Organi collegiali Centrali	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI DEF pubblicata	ND	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
AS	Gestione Amministrativa degli immobili dell'Ateneo inseriti in strutture condominiali	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI TO BE	ND	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Completo	
	Strutturazione delle Parti Aptrimoniali degli accordi di carattere generale tra Ateneo e terzi soggetti	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI TO BE	ND	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Completo	
AIQVQ	Raccolta e gestione dati relativi all'internazionalizzazione	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI TO BE	ND	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Completo	
	Programmazione e concorsi TA e Docenti	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI TO BE	ND	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Completo	
	Raccolta, gestione e analisi dati strutturato a nodi di rete con responsabilità distribuita	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI TO BE	ND	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Completo	
BIL	Pagamento Fatture	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI DEF pubblicata	ND	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
			tempestività pagamenti	ND	<= 6,7 gg	6,52 gg	Completo	
BIL, PERS	Gestione e liquidazione missioni	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI DEF pubblicata	ND	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
			tempestività liquidazione missioni	ND	<= 30 gg/lav	28,57 gg	Completo	
PERS			Regolamento missioni	ND	aggiornato	Documento aggiornato	Completo	https://www.unito.it/sites/default/files/resoconto_cda_21_12_2017.pdf
BIL	Gestione procedure Acquisto beni mobili e servizi	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI TO BE	ND	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Completo	
	Gestione cassa economale	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI TO BE	ND	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Analisi realizzate, RASCI TO BE realizzata	Completo	
DID	Gestione Offerta Formativa	Rapporto visita accreditamento CEV	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI DEF pubblicata	ND	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
			Rispetto scadenze Predio Qualità [gg ritardo]	ND	0 (rispetto scadenze)	0 gg di ritardo	Completo	
EDIOLOG	Gestione Interventi Manutentivi	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI DEF pubblicata	ND	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
			Tempi medi presa in carico ticket	ND	<=5	3,25 gg	Completo	
			Ritardo nella risoluzione ticket	ND	<= 20% (ritardo ammissibile)	4,28%	Completo	
IMO	Gestione del Consiglio di Dipartimento	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI DEF pubblicata	ND	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
PERS	Servizi per la gestione delle assenze presenze del personale TA	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI DEF pubblicata	ND	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
			Procedure informatiche precedentemente in uso omogeneizzate (Solaris e Pegasus) Pagina Intranet dedicata (FAQ)	ND	Procedure aggiornate rilasciate Sezione intranet aggiornata e pubblicata	Procedure aggiornate rilasciate Sezione intranet aggiornata e pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/presenze-assenze
RIC	RIC Gestione e rendicontazione dei progetti finanziati da Fondazione CRT	Grandi progetti e fondazioni	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI DEF pubblicata	ND	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
	RIC Acquisizione dei Periodici di Ateneo	Grandi progetti e fondazioni	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI DEF pubblicata	ND	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
SEM	Procedure relative agli aspetti patrimoniali, gestionali e dei servizi agli studenti per le sedi extrametropolitane	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI DEF pubblicata	ND	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
			Tempo medio elaborazione dati per liquidazione	ND	<= 17 gg lav	15 gg lav	Completo	
SIPE	Gestione Help Desk ICT	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI DEF pubblicata	ND	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
			Tempi medi presa in carico ticket	ND	<=3	1,54 gg per sysinformativi 1,69 gg per servicedesk federato	Completo	
			Ritardo nella risoluzione ticket	ND	<= 20% (ritardo ammissibile)	0 gg di ritardo	Completo	
	Processo di Pianificazione dei servizi ICT	qualità servizi erogati	RASCI AS IS, Analisi delle Criticità RASCI DEF pubblicata	ND	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Analisi realizzate, RASCI pubblicata	Completo	https://intranet.unito.it/web/personale-unito/processi-e-servizi
			Rispetto scadenze pianificate	ND	0 gg lav (rispetto)	0 gg lav	Completo	

Al fine di comprendere meglio come i risultati dei vari obiettivi dell'organizzazione impattano sulla valutazione individuale del personale dirigente descritta nel par. 3.4 *Obiettivi individuali*, si riporta una tabella sintetica che evidenzia, per ogni tema precedentemente descritto, il collegamento tra l'obiettivo e la dimensione della performance⁴⁸ (strategica, organizzativa, individuale) oggetto di valutazione.

Tab. 33 – Collegamento obiettivo e dimensione performance

TEMA	OBIETTIVO	PERFORMANCE STRATEGICA DG (se obiettivo non di diretta/operativa competenza, ma frutto della strategia di gestione)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DG e/o dei dirigenti (se il risultato è principalmente condizionato dal contributo della propria organizzazione)	PERFORMANCE INDIVIDUALE DG e/o dei dirigenti (se il risultato è principalmente condizionato dal contributo del singolo Dirigente)
MANTENIMENTO E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Definizione del documento "Piano di miglioramento dei livelli di servizio" sulla base delle necessità emerse nei Consigli di Polo, individuando almeno un processo di propria competenza (devono essere presenti nel piano comunque tutti i processi oggetto di performance)	DG	-	Tutte le direzioni
	Individuazione di strumenti innovativi di gestione dell'organizzazione del lavoro, della formazione e sviluppo professionale.	-	DG	-
	Riconfigurazione ed omogeneizzazione dei servizi forniti, migliorando il livello dei servizio, dei processi di propria competenza pianificati nel 2017 nel "Piano di miglioramento" con relativa analisi dei rischi e definizione di azioni di mitigazione in ambiti ulteriori rispetto a TAC C5	DG	AG, BIL, DID, EDILOG, IMO, PERS, RIC, SEM, SIPE (x i servizi oggetto di mantenimento / miglioramento dei livelli di servizio)	AIPQV, AS, BIL (x i servizi oggetto di studio e approfondimento)
	Mantenimento della qualità percepita	-	Tutte le Direzioni	-
	Adozione delle nuove Carte di Servizio	-	Tutte le Direzioni	-
AZIONI DI MITIGAZIONE DEI RISCHI COLLEGATI AI PROCESSI AD ALTRO RISCHIO IN TAC	Identificazione e realizzazione, sulla base dei processi con alto grado di rischio previsti nel Piano anticorruzione, di due azioni di prevenzione, da articolarsi in: a) identificazione delle criticità; b) piano di lavoro; c) documentazione del risultato ottenuto in termini qualitativi o quantitativi.	-	Tutte le Direzioni	-
ATTIVAZIONE DI INIZIATIVE A SOSTEGNO DI LAVORATORI DELL'ATENEO	Attivazione di iniziative a sostegno di lavoratori dell'Ateneo	-	-	DG, PERS

⁴⁸ Così come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel 2017, anno di riferimento della presente relazione.

TEMA	OBIETTIVO	PERFORMANCE STRATEGICA DG (se obiettivo non di diretta/operativa competenza, ma frutto della strategia di gestione)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DG e/o dei dirigenti (se il risultato è principalmente condizionato dal contributo della propria organizzazione)	PERFORMANCE INDIVIDUALE DG e/o dei dirigenti (se il risultato è principalmente condizionato dal contributo del singolo Dirigente)
ALTRI OBIETTIVI SPECIFICI	Adeguamento dei seguenti regolamenti in funzione della riorganizzazione: "Partecipate"; "Legge 241 - Procedimenti Amministrativi"; "Assenze Presenze"; Adozione delle linee guida in materia convenzioni/contratti	-	-	AG
	Ricognizione e definizione delle superfici e della destinazione d'uso degli immobili occupati a vario titolo dall'Ateneo	-	AS	-
	Programmazione, presidio e monitoraggio e attuazione delle attività di propria competenza delle attività previste nel documento "Piano d'azione per la sostenibilità ambientale dell'Università degli Studi di Torino" [UniToGO Unito Green Office]	-	-	AS
	Potenziamento dei corsi di studio internazionali (Prog.ne Triennale MIUR Ob. A az.b)	-	AIPQV	-
	Azioni di sviluppo organizzativo a supporto dell'internazionalizzazione	-	-	AIPQV
	Attività dirette alla definizione del processo di Programmazione degli acquisti	-	-	BIL
	Azioni di orientamento e tutorato in ingresso, in itinere e uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca	-	-	DID
	Progettazione ed esecuzione della sistemazione logistica a supporto della riorganizzazione	-	EDILOG	-
	Redazione del documento di Pianificazione degli interventi di manutenzione	-	EDILOG	-
	Verifica dell'effettivo utilizzo continuativo e sistematico di UP e individuazione eventuali azioni correttive	-	EDILOG	-
	Interventi per la ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di aule e laboratori (Prog.ne Triennale MIUR Ob. B az.b)	-	-	EDILOG
	Definizione di nuovi formati delle Carte dei Servizi alla luce della riorganizzazione	-	-	IMO
	Revisione dei questionari di Good Practice alla luce della riorganizzazione.	-	-	IMO
	Sviluppo dei progetti relativi alla MACRO-AREA RICERCA della Convenzione CSP 2016-2018 (scelta nell'ambito di quelli previsti ai fini della valutazione di performance)	-	-	RIC
	Ricognizione, censimento e messa a sistema di convenzioni in essere per il funzionamento delle sedi extrametropolitane	-	-	SEM
	Aggiornamento della procedura on line di rilevazione opinione studenti alla luce dei requisiti definiti dal Presidio Qualità e dal Nucleo di Valutazione	-	-	SIPE

3.3 RISULTATI IN MATERIA DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ E ANTICORRUZIONE

L'Università ha adottato, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2017, il **Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017/2019**⁴⁹ (a seguire PTPCT). Le attività più rilevanti che hanno dato attuazione a tale piano nel corso del 2017 sono state:

- **la mappatura dei rischi di corruzione:** l'Ateneo ha introdotto nel PTPCT 2017/2019, nel paragrafo dedicato alle Aree di rischio (par. 3), la valutazione del grado di rischio nei processi, utilizzando la metodologia suggerita dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato con determinazione n. 831 del 3 agosto 2016⁵⁰. Tale valutazione è stata condotta nell'anno 2016 sui processi riconducibili all'interno delle aree critiche individuate dalla Legge 190/2012 (autorizzazioni o concessioni, scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera) e dall'Ateneo (gestione carriere studenti, verbalizzazione esami studenti, *fund raising*, attività assistenziali in convenzione, esecuzione dei contratti). Con riferimento alla situazione dell'anno di richiesta, è stato chiesto ai Dirigenti dell'Ateneo di compilare un questionario per ciascun processo di competenza, in cui assegnare un valore compreso tra 1 e 5 alle dimensioni del rischio, suddivise in indici di valutazione della probabilità (discrezionalità del processo, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo e controlli) e di valutazione dell'impatto (organizzativo, economico, reputazionale, organizzativo-economico e relativo all'immagine). Per ciascun processo, in ordine decrescente di rischio (dal più alto al più basso), è stato indicato l'indice di probabilità, l'indice di impatto, e il valore complessivo della misurazione del rischio; il grado di rischio è va da un valore massimo di 13,35 a un valore minimo di 2 (la scala dei valori variava da un massimo di 25 a un minimo di 0, i processi che avevano riportato un grado di rischio pari a 0 non sono stati riportati);
- **il rinnovo della rete dei Referenti TAC (Trasparenza e Anticorruzione)** attraverso l'individuazione da parte dei Direttori di un collaboratore che, in riferimento alla propria struttura, funga da tramite e da raccordo tra il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e il Direttore della struttura organizzativa in cui opera, allo scopo di favorire la realizzazione degli adempimenti della struttura di appartenenza (aspetti organizzativi, di comunicazione, monitoraggio dei contenuti da pubblicare e pubblicati sotto il profilo della trasparenza, dei processi di monitoraggio sotto il profilo anticorruzione, raccordo con i "portatori di interesse" dell'unità organizzativa di riferimento) e svolgere attività di monitoraggio/presidio di tutti gli adempimenti previsti. A tal fine sono stati organizzati due incontri (nelle date del 26 maggio e dell'8 novembre 2017) con tutti i Referenti TAC di Ateneo;
- **monitoraggio sull'attuazione del PTPCT:** nell'anno 2017 è stato condotto in forma strutturata, con cadenza semestrale, un puntuale monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT 2017/2019. Ogni Referente TAC ha ricevuto una scheda personalizzata con gli adempimenti di competenza della propria Direzione, dove si chiedeva, per ogni misura, le azioni intraprese o da intraprendere. Il monitoraggio ha avuto, nel complesso, esito positivo con aree di miglioramento, il che ha confermato sia la sostenibilità delle misure individuate nel Piano, sia la sensibilità e l'attenzione alla prevenzione della corruzione. L'esito relativo a ogni misura sarà condiviso, non appena disponibile, con i Dirigenti. E' stato inoltre chiesto ai Referenti TAC di effettuare un monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione in capo alle rispettive Direzioni;

⁴⁹https://www.UniTO.it/sites/default/files/piano_triennale_prevenzione_corruzione_trasparenza_2017_2019.pdf

⁵⁰ http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/_Atto?ca=6550 e primo Piano Nazionale Anticorruzione del 2013 allegato 5 "La valutazione del livello di rischio" http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/Anticorruzione/PianoNazionaleAnticorruzione/_piani?id=38b75d7a0a7780427070dde0b21940b1.

- **l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione** previsti dal D.lgs. 33/2013 *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte di pubbliche amministrazioni*, e adeguamento alle modifiche introdotte con il D.lgs. 97/2016⁵¹;
- **aggiornamento della “Matrice di responsabilità”** alla nuova struttura organizzativa “per poli” dell’Ateneo: il documento, che costituisce un allegato del PTPCT, è richiesto espressamente dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e rappresenta il collegamento operativo fra gli obblighi di pubblicazione e la Struttura responsabile a fornire i relativi dati. Il Dirigente della struttura individuata è il responsabile della produzione del dato richiesto, della qualità dello stesso (correttezza, completezza, comprensibilità, integrità rispetto delle tempistiche per l’invio etc, come previsto dall’art. 6 del D.lgs. 33/2013), del suo opportuno aggiornamento, della contestualizzazione e della trasmissione al Responsabile per la Trasparenza, il quale è garante della sua corretta pubblicazione su web;
- **organizzazione della Giornata della Trasparenza 2017** svoltasi in data 4 ottobre 2017, al fine di condividere con gli stakeholder interni ed esterni lo stato di attuazione del PTPCT e le novità in materia, con focus specifico sull’attuazione della trasparenza e dell’anticorruzione nelle Università, alla luce delle indicazioni dell’ANAC. La Giornata è stata trasmessa in diretta streaming e il video è disponibile *on demand* sul canale “UniTO Media”⁵².

Ulteriori dettagli sono consultabili al paragrafo 1.3 del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020⁵³ e nella **Relazione annuale della Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**⁵⁴ (di seguito RPCT), redatta su format predisposto dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

⁵¹ Tra le maggiori novità introdotte dal D.lgs. n.33/2013, aggiornato ai sensi del D.lgs. n. 97/2016 si citano il nuovo e molto più ampio diritto di accesso per chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione; l’estensione degli obblighi di pubblicazione previsti per gli organi di indirizzo politico a tutti i “titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali”; la ridefinizione dei requisiti in base ai quali società ed enti controllati o partecipati dalle pubbliche amministrazioni sono soggetti alla medesima disciplina prevista per le P.A. o solo ad alcuni degli obblighi; l’abrogazione dell’obbligo dell’adozione del Programma per la trasparenza e l’integrità, sostituito da un apposito paragrafo da inserire all’interno del Piano triennale della prevenzione della corruzione, dove siano indicati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati previsti dal D.lgs. n. 33/2013 (<https://www.UniTO.it/ateneo/amministrazione-trasparente>).

⁵² <https://www.serviziweb.UniTO.it/media/?section=OnDemand&searchtext=giornata+trasparenza>
<https://www.UniTO.it/ateneo/amministrazione-trasparente/disposizioni/programma-trasparenza/giornate-trasparenza>).

⁵³ https://www.UniTO.it/sites/default/files/piano_triennale_prevenzione_corruzione_trasparenza_2018_2020.pdf

⁵⁴ <https://www.UniTO.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione>

3.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI

Gli obiettivi individuali della Direttrice generale dei Dirigenti e del personale EP, per l'anno 2017, sono il frutto di un percorso progettato e gestito attraverso la collaborazione della componente accademica e quella tecnico-amministrativa per supportare la gestione del cambiamento derivante dalla nuova organizzazione.

Il percorso ha coinvolto la Direttrice Generale, i Dirigenti, il personale di categoria EP e il personale tecnico amministrativo con responsabilità di Area.

Si è partiti dalle nuove "sfide" che ogni Direzione avrebbe dovuto affrontare nel corso dell'anno, e attraverso una analisi e classificazione di esse si è arrivati a declinarle in obiettivi attraverso la formazione e il supporto per l'utilizzo di strumenti di project management nei confronti di tutto il personale coinvolto.

Gli obiettivi di performance sono quindi costituiti principalmente dagli obiettivi derivanti dalle "sfide" generate dalla riorganizzazione cui si sono aggiunti obiettivi derivanti dalle strategie e da attività già in essere, portando a focalizzare l'attenzione su:

- il mantenimento e miglioramento dei servizi, da ricercarsi attraverso la ridefinizione delle responsabilità gestionali. Il tema è stato tradotto in obiettivi comuni e specifici dei Dirigenti e della Direttrice Generale;
- la definizione di nuove carte dei servizi e il mantenimento dei valori di soddisfazione della qualità percepita. La soddisfazione dei livelli di qualità percepita è obiettivo comune e trasversale di tutti i Dirigenti e del personale di categoria EP;
- il benessere organizzativo del personale, in particolare dando luogo, con riferimento al Piano Azioni Positive 2016-18, all'attivazione di iniziative a sostegno di lavoratori dell'Ateneo, assunto come obiettivo individuale della Direttrice Generale.

Nel corso dell'anno l'attività di collaborazione con la componente accademica è proseguita nelle azioni:

- specializzazione dei comportamenti organizzativi nella relativa componente di performance attraverso l'identificazione dei profili di ruolo
- supporto nel monitoraggio dell'andamento di obiettivi di performance.

Nel 2017, l'iter del ciclo della performance relativo alla **Direttrice Generale e ai dirigenti** si è articolato nelle seguenti fasi:

1. **assegnazione degli obiettivi:** ha coinciso con l'approvazione da parte del CdA del Piano integrato 2017 avvenuta in data 31.01.2017⁵⁵ e con la successiva pubblicazione del documento sul sito istituzionale;
2. **monitoraggio:** è avvenuto con la presentazione dello stato di avanzamento degli obiettivi in data 27.09.2017⁵⁶.
3. **valutazione:** ha avuto avvio nel mese di febbraio 2018 con la richiesta di autovalutazione da parte dei dirigenti ed è terminata con la successiva formalizzazione della valutazione da parte della Direttrice Generale. La fase di valutazione si è conclusa con la proposta di valutazione della Direttrice Generale da parte del NdV avvenuta il 10.05.2018 e la valutazione da parte del CdA avvenuta in data 20.05.2018.

Per quanto riguarda il **personale di categoria EP, D e C**, l'individuazione degli obiettivi per il 2017 è stata gestita nell'ambito del percorso di formazione e *training on the job* "Guidare il cambiamento", rivolto ai Dirigenti, al personale di categoria EP e al personale responsabile di Area/Staff. Il monitoraggio degli obiettivi è stato gestito all'interno del medesimo percorso formativo nel periodo estivo del 2017 e la valutazione si è conclusa nel mese di maggio 2018.

⁵⁵ Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1/2017/IV/1.

⁵⁶ Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 9/2017/IV/2.

3.4.1 DIRETTRICE GENERALE

La valutazione della performance della Direttrice Generale è stata effettuata secondo il modello e le procedure di valutazione in vigore nel 2017 (SMVP approvato con delibera n. 4/2017/III/1 del 26 aprile 2017 e Allegato n. 3.1.1 Procedure di Valutazione).

Gli obiettivi della Direttrice Generale sono quelli esplicitati nel documento di programmazione integrata 2017 e nel relativo allegato 1. Si precisa inoltre che quando presenti più indicatori, se non diversamente specificato, questi concorrono in modo (peso) equivalente al raggiungimento dell'obiettivo.

La tabella successiva permette di collegare, per la Direttrice Generale, il risultato alla percentuale di retribuzione di risultato sulla posizione.

Tab. 34 – Performance Direttore Generale – Fasce di risultato (a partire dalla valutazione performance 2017)

FASCE DI RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZO DEL RISULTATO	PERCENTUALE DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO SULLA POSIZIONE
I FASCIA	Da maggiore o uguale al 95% fino a 100%	20%
II FASCIA	Da minore di 95% fino a maggiore o uguale al 90%	19%
III FASCIA	Da minore di 90% fino a maggiore o uguale a 80%	17%
IV FASCIA	Da minore di 80% fino a maggiore o uguale a 60%	15%
V FASCIA	Da minore di 60% fino a maggiore o uguale a 50%	10%
VI FASCIA	Minore di 50%	0%

Per quanto riguarda la Direttrice Generale, il modello prevede che l'oggetto di valutazione della performance individuale consista in:

- A. Performance di Ateneo, con peso 25%, suddivisa a sua volta in due sottodimensioni di pari peso: sotto-dimensione A1 - performance strategica e sotto-dimensione A2 - performance organizzativa
- B. Obiettivi individuali, con peso 20%
- C. Comportamento organizzativo, con peso 50%
- D. Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni, con peso 5%.

Nella seguente tabella sono riportati i risultati sintetici della valutazione della Direttrice Generale.

Tab. 35 - Risultati sintetici della performance della DG

Dimensione di valutazione	Peso	Sotto-dimensione	Peso	Obiettivo	Output atteso	Valutazione [%]
Performance di Ateneo	25%	Performance strategica	50%	Riconfigurazione ed omogeneizzazione dei servizi forniti, garantendo il livello dei servizi nella nuova organizzazione.	Predisposizione del documento "Piano di mantenimento/miglioramento dei livelli di servizio" contenente i servizi da riconfigurare individuati come obiettivi dei Dirigenti nel 2017.	100,00%
					Con riferimento al Piano di mantenimento/miglioramento dei livelli di servizio, e rispetto ai servizi da riconfigurare individuati come obiettivi dei Dirigenti nel 2017, verifica della percentuale dei servizi per cui esiste la Matrice RASCI dei processi riconfigurati con analisi rischi TAC e non TAC, e loro pubblicazione in apposita sezione intranet	100,00%
					Media dei risultati [%] relativi ai livelli di servizio con riferimento ai servizi da riconfigurare individuati come obiettivi dei Dirigenti nel 2017	98,80%
		Performance organizzativa	50%	Individuazione di strumenti innovativi di gestione dell'organizzazione del lavoro, della formazione e sviluppo professionale.	Verifica della predisposizione del documento "Piano di innovazione della gestione dell'organizzazione del lavoro, della formazione e sviluppo professionale"	100,00%
					Percentuale di strumenti adottati sul totale dei seguenti strumenti individuati: <ul style="list-style-type: none"> - Formazione alla gestione del cambiamento per i nuovi responsabili di Area - Formazione alla gestione del cambiamento per i dirigenti - Formazione alla gestione per processi nella nuova organizzazione - Nuova modalità di creazione obiettivi EP - Nuova modalità di assegnazione obiettivi al personale di categoria EP ed estensione al personale di categoria C e D avente incarichi manageriali - Creazione di spazi informativi strutturati per la gestione delle "comunità professionali" - Partecipazione a comunità di pratica interateneo - Adozione di uno staff di supporto alle decisioni strategiche e gestione della complessità per DG e Dirigenti - Adozione di Task Force multidisciplinari a supporto di attività interdirezionali 	100,00%
Obiettivi individuali	20%	NA	NA	Attivazione di iniziative a sostegno di lavoratori dell'Ateneo	'Verifica dell'attuazione di iniziative a sostegno di lavoratori dell'Ateneo in riferimento a: <ul style="list-style-type: none"> - "Piano di Azioni Positive (PAP)" 2016-2018 pubblicato - Protocollo d'intesa per l'erogazione di iniziative a favore dei lavoratori, in fase di discussione 	100,00%

RELAZIONE INTEGRATA SULLE ATTIVITA' DI ATENEIO – ANNO 2017

Dimensione di valutazione	Peso	Competenze Comportamentali	Peso	Comportamenti organizzativi	Target	Valutazione
Comportamenti organizzativi	50%	Visione Strategica	40%	Capacità di ricercare adottare costantemente una visione complessiva e sistemica del proprio lavoro e del proprio ruolo, che permetta di definire piani di azione coerenti con gli obiettivi strategici, prevedendo gli andamenti e le evoluzioni dell'ambiente di riferimento	5	5
		Leadership	30%	Capacità di guidare e ispirare gli altri, di essere punto di riferimento ed esempio, di esercitare un'influenza positiva, di costruire e condividere la visione e di orientare lo sforzo professionale di tutti alla realizzazione degli obiettivi	5	4
		Risorse Umane e Benessere della Persona	30%	Capacità di promuovere le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei temi di vita e di lavoro, la qualità della vita organizzativa	5	5

Dimensione di valutazione	Peso	Competenze Comportamentali	Peso	Comportamenti organizzativi	Target	Valutazione
Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	5%	Capacità di valutazione	50%	Capacità di fissare obiettivi specifici, misurabili, accessibili e rilevanti, di trasmettere con chiarezza ai collaboratori le scelte strategiche adottate dall'Ateneio e di valutare le competenze e la performance dei collaboratori in ottica di miglioramento continuo	5	5
		differenziazione delle valutazioni	50%	Valutazioni della performance dei collaboratori con target annuale	10,00%	3,06%

La valutazione complessiva della Direttrice Generale è quindi pari al 95,20% e si colloca nella prima fascia di risultato.

3.4.2 PERSONALE DIRIGENTE

La valutazione della performance del personale dirigente è stata effettuata secondo il modello e le procedure di valutazione in vigore nel 2017 (SMVP approvato con delibera n. 4/2017/III/1 del 26 aprile 2017 e Allegato n. 3.1.1 Procedure di Valutazione).

Gli obiettivi dei Dirigenti sono quelli esplicitati nel documento di programmazione integrata 2017 e nel relativo allegato 1.

Durante la fase di monitoraggio infra annuale, approvato con provvedimento 9/2017/IV/2 assunto dal CdA nella seduta del 27 settembre 2017 sono stati modificati tre obiettivi dei dirigenti, come da tabella seguente:

Tab. 36 – Rimodulazioni avvenute nella fase del monitoraggio infra-annuale (in grassetto le modifiche)

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane - GARINO Vilma		
	Gennaio 2017	Rimodulazione Luglio 2017
OBIETTIVO	Riconfigurazione ed omogeneizzazione dei servizi forniti, garantendo il livello dei servizio del processo di gestione del Consiglio di Dipartimento	Riconfigurazione ed omogeneizzazione dei servizi forniti, garantendo il livello dei servizio del processo di gestione del Consiglio di Dipartimento
Indicatore	- Rispetto delle scadenze dichiarate nella preparazione e invio dei preverbalì agli organi collegiali [gg] - Tempi medi di predisposizione dei verbali [gg]	Processi standardizzati [no; si] Analisi dei rischi ulteriori rispetto a TAC fatta [no; si] Processi adottati [no; si]
Valore Iniziale	- ND - ND	- no - no
Target	- <= 2 gg lav - 15 gg lavorativi dalla data del consiglio che approva il verbale	- MATRICE RASCI AS IS con Analisi TAC e non TAC - MATRICE RASCI TO BE pubblicata
MOTIVAZIONE: I processi di ciascun dipartimento, frutto di prassi maturate negli anni precedenti, sono molto disomogenei, così come la tipologia di servizi di supporto richiesti da ciascun Direttore. Si propone, pertanto, di concentrare ogni sforzo nella riconfigurazione e omogeneizzazione dei servizi, individuando le best practice e avviando un processo di miglioramento progressivo e condiviso con gli stessi Direttori. Solo al termine di tale processo sarà possibile standardizzare la misurazione del servizio.		

Direzione Edilizia e Logistica - PETRUZZI Sandro		
	Gennaio 2017	Rimodulazione Luglio 2017
OBIETTIVO	- Redazione del documento di Pianificazione degli interventi di manutenzione - Revisione del sistema di manutenzione ordinaria/straordinaria in termini di tempestività delle procedure	- Redazione del documento di Pianificazione degli interventi di manutenzione (composto da due parti: una relativa alla pianificazione delle manutenzioni così come previste nei contratti e una relativa alla definizione di una metodologia uniforme e standardizzata per la pianificazione degli interventi atti a prevenire guasti e interventi di urgenza) - Revisione del sistema di manutenzione ordinaria/straordinaria in termini di tempestività delle procedure
Indicatore	- Documento "Pianificazione degli interventi di manutenzione" da redigere entro il 31/03/2017 [no; si] - Tempi medi di presa in carico dei ticket [gg lavorativi] [nb: nella presa in carico viene stimato il numero di gg necessari alla chiusura del ticket] - Ritardo nei tempi effettivi di chiusura del ticket rispetto ai tempi dichiarati nella presa in carico [%]	- Documento " Pianificazione degli interventi di manutenzione " (composto da due parti: una relativa alla pianificazione delle manutenzioni così come previste nei contratti e una relativa alla definizione di una metodologia uniforme e standardizzata per la pianificazione degli interventi atti a prevenire guasti e interventi di urgenza) [no; si] - Tempi medi di presa in carico dei ticket [gg lavorativi] [nb: nella presa in carico viene stimato il numero di gg necessari alla chiusura del ticket] - Ritardo nei tempi effettivi di chiusura del ticket rispetto ai tempi dichiarati nella presa in carico [%]
Valore Iniziale	- no - 5 - ND (anno zero)	- no - 5 - ND (anno zero)
Target	- si - <=5 - <=20%	- si - <=5 - <=20%
MOTIVAZIONE: 'Durante le attività di predisposizione del documento è emersa la necessità di definire degli standard e dei criteri comuni finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia del servizio di manutenzione. Pertanto si è ritenuto opportuno meglio specificare l'indicatore in questo senso.		

Direzione Personale - BORIO Claudio		
	Gennaio 2017	Rimodulazione Luglio 2017
OBIETTIVO	Sviluppo delle attività e delle iniziative a favore del personale TA. Supporto all'evoluzione del progetto di Benessere Organizzativo	Sviluppo delle attività e delle iniziative a favore e per migliorare la qualità della vita lavorativa del personale TA.
Indicatore	Percentuale di personale coinvolto in iniziative finalizzate al benessere organizzativo e servizi di welfare [%]	Percentuale di personale TA coinvolto in iniziative per migliorare la qualità della vita lavorativa e servizi di welfare [%]
Valore Iniziale	24%	24%
Target	30%	30%
MOTIVAZIONE: I tempi di analisi e diffusione dei dati relativi all'indagine effettuata sul benessere lavorativo si stanno protraendo nel II semestre e così anche la II somministrazione del questionario. Pertanto solo a seguito delle risultanze dell'analisi dei dati relativi ai questionari somministrati può essere previsto un piano di iniziative finalizzate al benessere organizzativo.		

In occasione del monitoraggio sono stati introdotti per la prima volta dei livelli intermedi di raggiungimento dei target (60% e 80%) con output/valori attesi coerenti con ciascun livello. In fase di valutazione, la descrizione degli output/valori attesi collegati al raggiungimento parziale degli output si rivela particolarmente utile anche se non esaustivo data la presenza di diversi indicatori collegati ad un unico raggiungimento. Si precisa inoltre che quando presenti più indicatori, se non diversamente specificato, questi concorrono in modo (peso) equivalente al raggiungimento dell'obiettivo.

Con riferimento all'organizzazione del 2017 e secondo quanto deliberato dal CdA nella seduta del 28/03/2017, le varie Direzioni hanno livelli di complessità differenti dovuti a molteplicità ed eterogeneità degli ambiti di gestione, responsabilità, gestione dei rischi (impatti positivi e negativi) e strategicità.

Al fine di poter valorizzare e premiare il personale dirigente che opera in strutture considerate complesse, la retribuzione di risultato dei Dirigenti viene erogata sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, tenendo conto delle 4 fasce di complessità (che vanno dalla A - fascia più alta, alla D - fascia più bassa) che hanno differenti livelli di retribuzione di risultato e della percentuale di realizzo.

La tabella 37 permette di collegare, per il personale Dirigente, il risultato alla percentuale di retribuzione di risultato sulla posizione:

Tab. 37 - Performance dirigenti – Fasce di complessità articolate in base alla % di realizzo

FASCIA COMPLESSITA'	FASCE DI RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZO DEL RISULTATO	% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO SULLA POSIZIONE
FASCIA DI COMPLESSITA' - A	I FASCIA	Da maggiore o uguale al 95% fino a 100%	60%
	II FASCIA	Da minore di 95% fino a maggiore o uguale al 90%	55%
	III FASCIA	Da minore di 90% fino a maggiore o uguale a 80%	51%
	IV FASCIA	Da minore di 80% fino a maggiore o uguale a 60%	47%
	V FASCIA	Da minore di 60% fino a maggiore o uguale a 50%	42%
	VI FASCIA	Minore di 50%	0%
FASCIA DI COMPLESSITA' - B	I FASCIA	Da maggiore o uguale al 95% fino a 100%	49%
	II FASCIA	Da minore di 95% fino a maggiore o uguale al 90%	45%
	III FASCIA	Da minore di 90% fino a maggiore o uguale a 80%	42%
	IV FASCIA	Da minore di 80% fino a maggiore o uguale a 60%	39%
	V FASCIA	Da minore di 60% fino a maggiore o uguale a 50%	34%
	VI FASCIA	Minore di 50%	0%
FASCIA DI COMPLESSITA' - C	I FASCIA	Da maggiore o uguale al 95% fino a 100%	41%
	II FASCIA	Da minore di 95% fino a maggiore o uguale al 90%	37%
	III FASCIA	Da minore di 90% fino a maggiore o uguale a 80%	34%
	IV FASCIA	Da minore di 80% fino a maggiore o uguale a 60%	31%
	V FASCIA	Da minore di 60% fino a maggiore o uguale a 50%	26%
	VI FASCIA	Minore di 50%	0%
	I FASCIA	Da maggiore o uguale al 95% fino a 100%	36%
	II FASCIA	Da minore di 95% fino a maggiore o uguale al 90%	33%

FASCIA COMPLESSITA'	FASCE DI RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZO DEL RISULTATO	% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO SULLA POSIZIONE
FASCIA DI COMPLESSITA' - D	III FASCIA	Da minore di 90% fino a maggiore o uguale a 80%	30%
	IV FASCIA	Da minore di 80% fino a maggiore o uguale a 60%	27%
	V FASCIA	Da minore di 60% fino a maggiore o uguale a 50%	22%
	VI FASCIA	Minore di 50%	0%

Per quanto riguarda il personale dirigente, il modello prevede che l'oggetto di valutazione della performance individuale consista in:

- A. Performance organizzativa, con peso 30%
- B. Obiettivi individuali, con peso 30%
- C. Comportamento organizzativo, con peso 35%
- D. Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni, con peso 5%

Il processo che ha portato alla valutazione dei Dirigenti si articola nei seguenti passaggi:

- **consuntivazione** da parte dei Dirigenti delle schede degli obiettivi di Performance organizzativa, degli obiettivi individuali e **autovalutazione** dei comportamenti organizzativi, della capacità di valutazione, produzione di tutta la documentazione a supporto;
- **istruttoria** da parte dello staff di "Supporto alle Decisioni" della Direzione Generale con analisi e controllo della esaustività dei documenti rispetto agli obiettivi e agli indicatori;
- **auditing** da parte dello staff di "Audit" della Direzione Generale rispetto alla consuntivazione dichiarata attraverso l'analisi delle operazioni di elaborazione dei dati al fine di confermarne l'affidabilità;
- **valutazione**: valutazione della performance individuale di ogni Dirigente da parte della Direttrice Generale anche attraverso incontri individuali.

La media delle valutazioni dei dirigenti è pari al 95%. Di seguito si riporta il prospetto sintetico della valutazione:

Tab. 38 – Prospetto di valutazione dei dirigenti

Fascia di Valutazione dirigenti - Risultati aggregati	N. dirigenti
Numero di dirigenti valutati in fascia A	6
Numero di dirigenti valutati in fascia B	4
Numero di dirigenti valutati in fascia C	1
Numero di dirigenti valutati in fascia D	0
Numero totale di dirigenti valutati	11
Media Performance organizzativa (peso 30%)	29,81%
Media Obiettivi individuali (peso 30%)	30,00%
Media Comportamenti organizzativi (peso 35%)	31,82%
Media Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni (peso 5%)	3,04%

A completamento della valutazione si riporta una tabella che evidenzia l'impatto economico di tali esiti, sul sistema premiante del personale dirigente:

Tab. 39 – *Impatto economico esiti della valutazione sul sistema premiante*

Fascia di Valutazione dirigenti - Risultati aggregati	N. dirigenti	Composizione % del fondo erogato
N. dirigenti valutati in fascia A	6	60%
N. dirigenti valutati in fascia B	4	33%
N. dirigenti valutati in fascia C	1	7%
N. dirigenti valutati in fascia D	0	0%
Totale	11	100%.

La percentuale del fondo utilizzato rispetto a quello destinato è pari al 98%.

3.4.3 PERSONALE TITOLARE DI INCARICO RETRIBUITO

Nel 2017 la valutazione della performance individuale, oltre al personale di categoria EP, è stata estesa al personale di categoria C e D con incarico manageriale ed è avvenuta sulla base di quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal CdA con delibera n. 4/2017/III/1 del 26 aprile 2017, dalle relative procedure allegate e dalla comunicazione sindacale inviata con prot. n. 153180 del 29 maggio 2017 che illustra l'evoluzione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nella parte relativa ai comportamenti organizzativi.

Per quanto riguarda il personale di categoria EP il modello prevede la valutazione di:

- **A Obiettivi individuali** (con peso 70%);
- **B Comportamento organizzativo** (con peso 30%).

Le competenze e i comportamenti organizzativi (ormai risalenti al 2012) sono stati aggiornati al fine di allinearli ai nuovi profili di ruolo individuati nel corso della riorganizzazione (Responsabili di Area, Sezione, Ufficio, Staff e Unità di Progetto, e del personale con funzione professionale/specialistica) e differiscono a seconda del ruolo ricoperto dal valutato.

All'interno del set di competenze previsto dal profilo di ruolo sono state individuate tre competenze comportamentali da riportare nella valutazione della performance individuale.

Tale metodologia di valutazione è stata estesa al personale di categoria C e D con incarico manageriale che è stato invitato a redigere una relazione sull'andamento degli obiettivi assegnati e sul raggiungimento dei principali output. Inoltre, in via sperimentale, sono stati assegnati i comportamenti organizzativi (in linea con quanto fatto per il personale di categoria EP), anche se la valutazione delle singole competenze comportamentali non incide ai fini dell'erogazione del 10% dell'indennità di responsabilità.

Gli obiettivi individuali per il personale con incarico manageriale sono nati all'interno di un percorso formativo in ambito pianificazione e controllo di gestione, sviluppato in collaborazione con il Dipartimento di Management, finalizzato a identificare e pianificare sfide, obiettivi, attività e sviluppare modalità efficaci di monitoraggio nel corso dell'anno.

La successiva tabella espone i dati riepilogativi dei punteggi finali ottenuti dal personale EP impiegato nell'Amministrazione e nelle strutture di didattica, ricerca e servizi di Ateneo, raggruppati secondo le classi di valutazione previste dal Contratto collettivo integrativo di Ateneo 2011-2012. Si precisa che i punteggi riportati sono l'esito della valutazione e potrebbero subire modifiche a seguito di eventuali richieste di riesame.

Tab. 40 – Dettagli valutazione performance personale EP

Classi previste da Art 7 c. 2 del CCI 2011-2012	Personale afferente alle Direzioni		Personale afferente ai Dipartimenti		Totale Ateneo	
	N.	%	N.	%	N.	%
N. valutazioni con punteggio di valutazione nella classe 90-100	90	98,9%	36	97,3%	126	98,4%
N. valutazioni con punteggio di valutazione nella classe 70-89	1	1,1%	0	0,0%	1	0,8%
N. valutazioni con punteggio di valutazione nella classe 50-69	0	0,0%	1	2,7%	1	0,8%
N. valutazioni con punteggio di valutazione nella classe 0-49	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Totale EP valutati	91	100,0%	37	100,0%	128	100,0%
Media valutazioni	96,37%		96,86%		96,51%	
Deviazione standard	0,032		0,055		0,040	
Coefficiente di variazione	0,033		0,056		0,041	

3.5 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'Ateneo, tenuto conto di quanto espresso nel Documento di Validazione della Relazione sulla performance 2016 approvato il 07.06.2017 sul tema del raccordo tra il ciclo della performance e la pianificazione economico-finanziaria, ha intrapreso nel 2017 un percorso graduale al fine di dare evidenza delle risorse necessarie alla realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati alla struttura organizzativa e superare così la storica metodologia di allocazione delle risorse sui macro processi di ateneo distinguendo tra attività correnti o progettuali.

Con l'intento di dare una prima risposta concreta alle richieste della norma, dell'ANVUR e del Nucleo di Valutazione per l'anno 2017 è stato effettuato un raccordo ex post di tipo sperimentale.

Pertanto, con riferimento agli obiettivi (organizzativi e individuali) attribuiti a ciascun dirigente per l'anno 2017, è stata effettuata un'analisi delle risorse finanziarie definite in sede di bilancio collegabili ai suddetti obiettivi; è stato inoltre quantificato il contributo in termini di risorse umane dedicate. I criteri utilizzati per la quantificazione dei costi del personale sono stati i seguenti:

- **personale con incarichi di responsabilità**
30% del costo del personale con incarico di responsabilità il cui obiettivo è direttamente collegabile agli obiettivi del dirigente;
- **personale di struttura**
3% del costo del personale di struttura;
10% del costo del personale con incarico il cui obiettivo non è direttamente collegabile agli obiettivi del dirigente;
30% del costo del personale dirigente.

Il prospetto seguente riporta una sintesi del costo delle risorse umane dedicate e delle risorse finanziarie specificamente assegnate ad ogni Dirigente. Tali risorse, assegnate per la gestione tecnico-operativa sul budget delle Direzioni competenti per materia, forniscono una rappresentazione sintetica del budget stimato per la realizzazione degli obiettivi propri di ciascun dirigente.

Tab. 41 – Rendiconto costo del personale e risorse finanziarie per macro-obiettivi di performance 2017

		Direzioni dell'Amministrazione												
OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	Tipologia di costo	AG	AIPQV	AS	BIL	DID	EDILOG	IMO	PERS	RIC	SEM	SIPE	DG	Totale
Piano strategico	personale (€)												138.449	138.449
	risorse econ. (€)													-
Programma triennale MIUR 2016-2018	personale (€)		13.034											13.034
	risorse econ. (€)		335.330											335.330
Grandi progetti fondazioni	personale (€)									201.214				201.214
	risorse econ. (€)													-
Rapporto visita accreditamento	personale (€)	55.052	95.978	19.216	95.126	193.329	75.937	76.236	56.863	175.188	23.797	69.746		936.468
	risorse econ. (€)					44.530								44.530
Qualità servizi erogati	personale (€)	24.342		20.670	165.871		205.448	11.126	64.414		6.291	153.841		652.003
	risorse econ. (€)			30.000	40.000									70.000
Totale COSTI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI		79.394	444.342	69.886	300.997	237.859	281.385	87.362	121.277	376.402	30.088	223.587	138.449	2.391.028
OBIETTIVI INDIVIDUALI	Tipologia di costo	AG	AIPQV	AS	BIL	DID	EDILOG	IMO	PERS	RIC	SEM	SIPE	DG	
Piano strategico	personale (€)		13.034	20.729		46.569			35.565					115.897
	risorse econ. (€)			112.074		198.000			118.635					428.709
Programma triennale MIUR 2016-2018	personale (€)						68.795							68.795
	risorse econ. (€)						4.440.372							4.440.372
Grandi progetti fondazioni	personale (€)	72.947	39.102	39.411	321.196	335.525	83.649	96.612	67.934	197.697	18.873	121.177		1.394.123
	risorse econ. (€)													-
Rapporto visita accreditamento	personale (€)													-
	risorse econ. (€)													-
Qualità servizi erogati	personale (€)	44.691			63.203			73.297			19.692	38.049	38.565	277.497
	risorse econ. (€)				40.000								600.000	640.000
Totale COSTI OBIETTIVI INDIVIDUALI		117.638	52.136	172.214	424.399	580.094	4.592.816	169.909	222.134	197.697	38.565	159.226	638.565	7.365.392
Totale	personale (€)	197.032	161.148	100.026	645.396	575.423	433.829	257.271	224.776	574.099	68.653	382.812	177.014	3.797.479
	risorse econ. (€)	-	335.330	142.074	80.000	242.530	4.440.372	-	118.635	-	-	-	600.000	5.958.941
	COMPLESSIVO	197.032	496.478	242.100	725.396	817.953	4.874.201	257.271	343.411	574.099	68.653	382.812	777.014	9.756.420

Fonte: Direzione Bilancio e contratti

3.6 PARI OPPORTUNITÀ E RISULTATI DI GENERE

L'Ateneo si avvale della collaborazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le **pari opportunità**, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Previsto dall'art. 21, L. 183/2010 e regolamentato dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia", il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera Nazionale e la Consigliera Regionale di Parità.

Su proposta del CUG, è stato predisposto il Piano triennale di Azioni Positive (PAP) 2016-2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21.12.2016.

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

Tra le azioni promosse dall'Ateneo e su impulso/con il supporto del CUG, nel corso del 2017, si segnalano in particolare i seguenti risultati ottenuti:

- conciliazione tra tempo di lavoro (o di studio) e tempo degli affetti:
 - svolgimento e monitoraggio progetti in corso di Telelavoro domiciliare (30 posti) e Tele-Centro (7 posti);
 - edizione Centro estivo 2017 (apertura terza sede presso SAA);
 - adesione alla Settimana del Lavoro Agile (22-26 maggio 2017);
 - indagini valutazione stress lavoro correlato e qualità vita organizzativa;
 - sinergie e cofinanziamento iniziative previste dal "Protocollo Welfare di Ateneo".
- discriminazioni dirette e indirette:
 - gestione carriera alias per studenti e studentesse in transizione di genere;
 - selezione nuova Consigliera di fiducia per il triennio 2017-2020.
- formazione e sensibilizzazione:
 - presentazione del primo corso universitario in Storia dell'Omosessualità;
 - diffusione e monitoraggio "Linee Guida per un approccio di genere al linguaggio amministrativo" e Carta di Intenti "Io Parlo e Non Discrimino";
 - networking e collaborazione con Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane, Consigliera di parità regionale del Piemonte e Rete cittadina dei CUG (1° Forum regionale dei CUG del Piemonte, 12 aprile 2017);
 - patrocinio al festival del Collettivo LGBT Identità Unite "Corpi" (15-19 maggio);
 - in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, seminario "I Care. Riconoscere e reagire alla violenza maschile contro le donne" (24 novembre 2017) e oltre 60 lezioni universitarie sul tema "La violenza di genere: un approccio multidisciplinare nelle scienze, nella storia, nelle arti";
 - collaborazioni e iniziative congiunte con il CIRSD e per una prospettiva di genere nella formazione e nella ricerca.

3.7 MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance si compone di processi complessi che vengono costantemente analizzati nell'ottica del miglioramento continuo. Un ruolo fondamentale è rivestito dal Nucleo di Valutazione che attraverso raccomandazioni e suggerimenti fornisce importanti indicazioni per migliorare i processi legati al ciclo.

Un elemento di novità importante è derivato dalle modifiche normative apportate dal decreto legislativo 74 del 2017 che, tra le novità, sancisce l'obbligo di aggiornamento annuale del SMVP. L'amministrazione ha quindi lavorato da luglio 2017 per aggiornare il SMVP conformemente a quanto richiesto dalle nuove disposizioni. Il documento è stato validato dal NdV e approvato dal CdA in data 29/11/2017 con validità a partire dal ciclo della performance 2018.

La revisione del SMVP è stata l'occasione per dare risposte concrete alle indicazioni del Nucleo di Valutazione espresse nel [Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2016](#)⁵⁷ e nella [Relazione annuale 2017](#)⁵⁸. Nel seguito viene fornito un resoconto sintetico dei progressi fatti dall'Ateneo in merito ai punti di attenzione segnalati dal Nucleo di Valutazione.

- Il Nucleo ha innanzitutto evidenziato alcune criticità in merito ai contenuti della Relazione sulla performance tra cui il labile raccordo tra la Relazione sulla performance e la Relazione sulle attività di didattica, ricerca e terza missione. Al fine di superare questa criticità, per la rendicontazione dei risultati relativi alle attività del 2017 si è scelto di raccordare maggiormente la Relazione integrata al ciclo di programmazione, fornendo un riscontro puntuale sia a livello strategico sia a livello operativo. A tal fine si è deciso di rafforzare il raccordo tra la Relazione ex L.1/2009 e il Piano strategico, con la modifica della struttura della Relazione prevedendo paragrafi dedicati alla rendicontazione dei risultati in tema di didattica, ricerca e terza missione. Questa modifica è finalizzata a restituire una visione chiara del progetto politico dell'Ateneo e delle attività legate agli obiettivi strategici da cui discendono a cascata gli obiettivi gestionali, a loro volta rendicontati nella Relazione sulla performance. Attraverso la nuova struttura, la Relazione integrata fornisce un quadro d'insieme dei risultati conseguiti nell'ambito della programmazione integrata a partire dalle finalità strategiche per arrivare agli obiettivi di performance, rendendo le due sezioni principali che la compongono maggiormente coerenti fra loro.
- Il Nucleo ha chiesto inoltre di dare evidenza del collegamento tra gli obiettivi (sia strategici che operativi) e le risorse allocate. Per quanto riguarda gli obiettivi strategici rendicontati nella Relazione sulle attività di didattica, ricerca e terza missione, si è data evidenza, ove possibile, dei finanziamenti utilizzati per l'implementazione delle attività rendicontate. Per quanto riguarda gli obiettivi gestionali, l'Ateneo si è attrezzato per dare evidenza, a partire dal 2018, delle risorse allocate per gli obiettivi progettuali (risorse finanziarie e costi del personale direttamente imputabili al progetto) e per gli obiettivi organizzativi (costo del personale). Per una trattazione più approfondita si rimanda al [SMVP](#)⁵⁹. Nell'ottica del percorso migliorativo intrapreso, già per il 2017 si è deciso di effettuare un raccordo risorse-obiettivi gestionali partendo dai principali obiettivi di tipo progettuale. Per i dettagli si rimanda al paragrafo 3.5 "Risorse, efficienza ed economicità".

⁵⁷ https://www.UniTO.it/sites/default/files/documento_oiv_validazione_relazione_performance_2016.pdf

⁵⁸ https://www.UniTO.it/sites/default/files/relazione_annuale_2017.pdf

⁵⁹ https://www.UniTO.it/sites/default/files/sistema_misurazione_valutazione_performance_29112017.pdf

- In merito alle modalità di definizione degli obiettivi il Nucleo ha richiesto maggiore chiarezza nella distinzione tra obiettivi organizzativi e individuali e tra obiettivi di performance strategica e organizzativa della Direttrice Generale. Questi aspetti riguardano sia la fase di definizione metodologica del sistema che la fase di programmazione degli obiettivi: UniTO ha quindi lavorato da un lato sull'aggiornamento del SMVP e dall'altro affinché nella fase di programmazione degli obiettivi non vi fossero elementi non coerenti con la metodologia adottata.
- In più occasioni il Nucleo di Valutazione ha auspicato che il sistema di valutazione della performance fosse esteso a tutto il personale, seppur con le dovute semplificazioni. Ha segnalato inoltre l'opportunità di utilizzare la valutazione dei comportamenti organizzativi quale componente della valutazione della performance anche per i livelli più operativi e non solo per Dirigenti e il personale di categoria EP. In quest'ottica l'Ateneo si è adoperato per inserire nel SMVP approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 4/2017/III/1 del 26 aprile 2017 la valutazione, in via sperimentale, anche del personale tecnico amministrativo di categoria C e D titolare di incarico manageriale che percepisce un'indennità di responsabilità attribuita in funzione dell'incarico per la quota pari ad un decimo della somma corrisposta sulla base della valutazione individuale.
- Il Nucleo ha evidenziato inoltre come le valutazioni del personale EP siano state nel 2016 ancora fortemente polarizzate verso l'alto, perciò ha raccomandato di continuare a sensibilizzare i valutatori in merito all'opportunità della differenziazione delle valutazioni. Il SMVP inoltre prevede che la performance individuale sia collegata anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- Il Nucleo ha richiesto inoltre di esplicitare all'interno della Relazione la gestione effettiva delle tempistiche del processo di pianificazione rispetto al modello teorico contenuto nel SMVP: è stato pertanto inserito un passaggio dedicato all'interno del paragrafo 3.4 *Obiettivi individuali*.
- In riferimento alla richiesta del Nucleo di Valutazione di inserire nella Relazione gli esiti della valutazione in termini di impatto sul sistema premiante, è stato inserito un approfondimento all'interno del paragrafo 3.4 *Obiettivi individuali*.

Il processo di redazione della Relazione sulla performance 2017

La Relazione sulla performance rappresenta l'anello di chiusura del ciclo di programmazione. E' stata elaborata dallo staff Innovazione, programmazione e sviluppo attività istituzionali della direzione Attività istituzionali, programmazione qualità e valutazione, che ha coordinato il lavoro degli uffici di diverse direzioni che hanno contribuito alla stesura dei singoli paragrafi⁶⁰.

⁶⁰ Contributi della Relazione sulla performance, integrali o parziali, delle varie direzioni:

- Dir. Affari generali: par. 3.3 "Risultati in materia di trasparenza, integrità e anticorruzione".
- Dir. Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione: par. 3.1 "Modello di programmazione integrata di Ateneo"; par. 3.7 "Miglioramento del ciclo di gestione della performance".
- Dir. Bilancio e contratti: par. 3.5 "Risorse, efficienza ed economicità".
- Dir. Generale: par. 3.4 "Obiettivi individuali".
- Dir. Integrazione e monitoraggio, organizzazione e sviluppo risorse umane: par. 3.2 "Obiettivi organizzativi"; par. 3.4 "Obiettivi individuali".
- Dir. Personale: par. 3.6 "Pari opportunità e risultati di genere".
- Rettorato: par. 3.6 "Pari opportunità e risultati di genere".

Contributi per la Relazione ex L.1/2009:

- Dir. Didattica e Servizi agli studenti: par. 2.1.1 "La riduzione della dispersione didattica e degli abbandoni"; 2.1.3 "L'interdisciplinarietà dell'offerta formativa"; 2.3.1 "La responsabilità sociale verso gli studenti".
- Dir. Ricerca e Terza missione: 2.2.1 "I prodotti della ricerca"; 2.2.2 "Il dottorato di ricerca"; 2.2.4 "I bandi competitivi per la ricerca"; 2.3.2 "La responsabilità sociale verso l'esterno".

Per il 2017 si è scelto di gestire l'iter di redazione della Relazione integrata sulle attività di Ateneo, di cui la Relazione sulla performance è parte integrante insieme alla Relazione sulle attività formative, di ricerca e di trasferimento tecnologico, come un progetto di Ateneo, al fine di superare alcune criticità emerse negli anni passati (di cui si è trattato in precedenza nel paragrafo).

In parallelo all'approvazione dell'aggiornamento annuale del Documento di programmazione integrata 2018, si è dato il via ai lavori per la Relazione integrata. A seguito di una riunione di avvio lavori alla presenza del vertice politico e dei dirigenti coinvolti, si sono tenuti incontri di tipo operativo con i singoli gruppi coinvolti nella stesura delle parti di competenza per la condivisione dei contenuti e del metodo di lavoro.

Il Nucleo di Valutazione è stato coinvolto nel processo redazionale fornendo considerazioni sulla prima bozza della Relazione nel mese di aprile 2018.

La Relazione sulla performance deve essere adottata e validata dall'OIV entro il 30 giugno di ogni anno. La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Torino in data 12 giugno 2018 e validata dal Nucleo di Valutazione in data 28 giugno 2018.

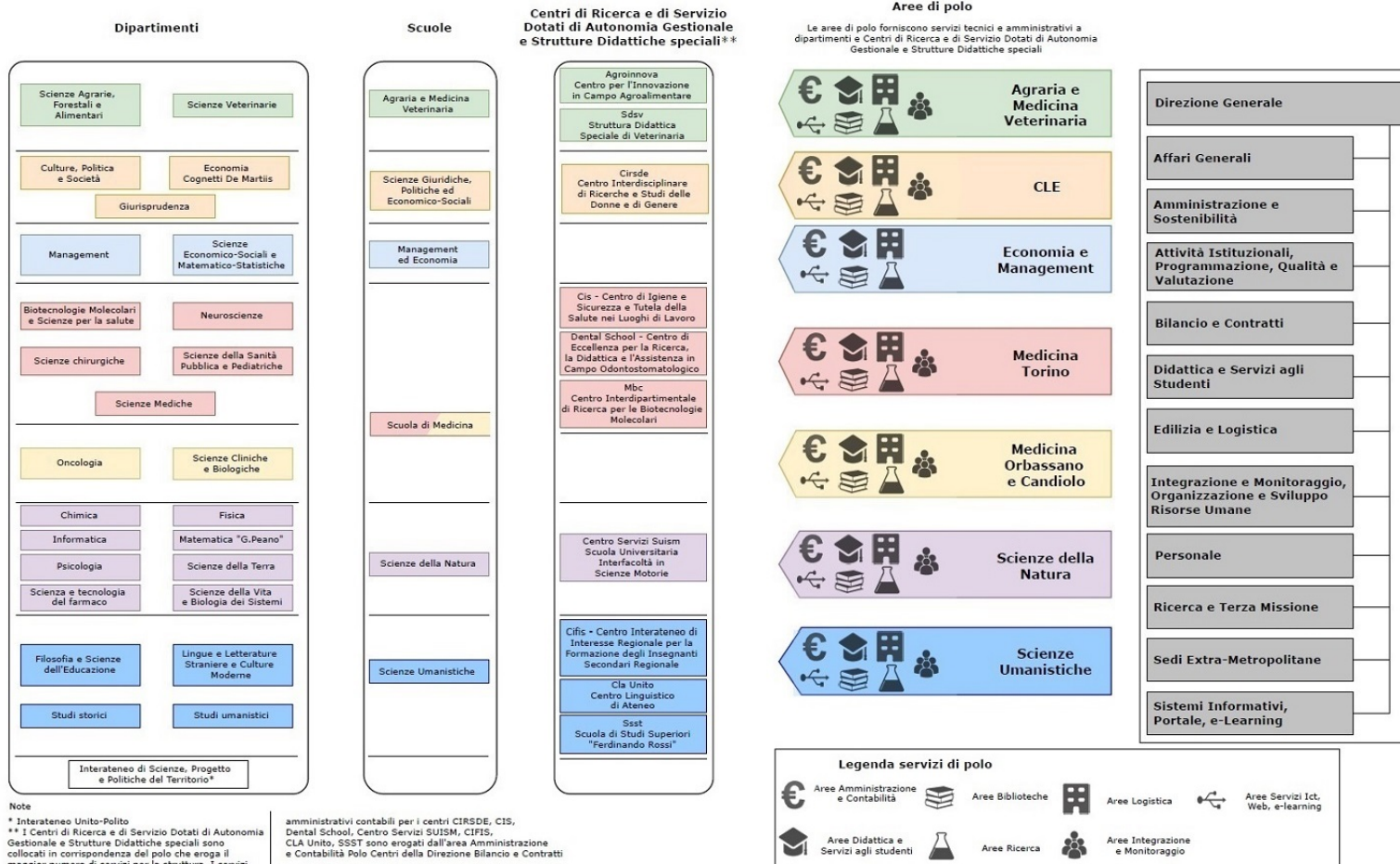
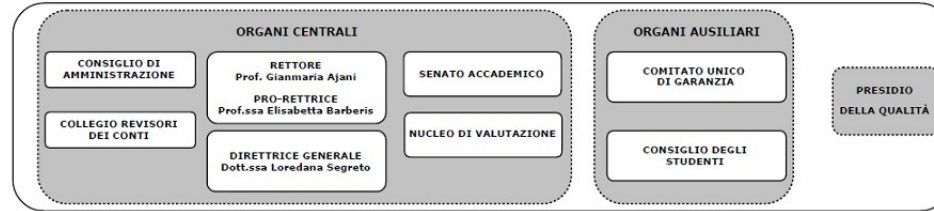
-
- Dir. Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione: 2.2.1 "I prodotto della ricerca"; 2.1.2 "La dimensione internazionale della didattica"; 2.2.3 "L'internazionalità della ricerca"; 2.2.2 "Il dottorato di ricerca"; 2.3.2 "La responsabilità sociale verso l'esterno"; 2.3.4 "La sostenibilità sociale, economica e ambientale".
 - Dir. Edilizia e Logistica: 2.1.4 "La modernizzazione degli ambienti di studio e di ricerca".
 - Dir. Bilancio e contratti: 2.3.4 "La sostenibilità sociale, economica e ambientale".
 - Dir. Personale: par. 2.3.3 "La responsabilità sociale verso l'interno".
 - Dir. Integrazione a monitoraggio, organizzazione e sviluppo risorse umane: par. 2.3.3 "La responsabilità sociale verso l'interno".
 - Dir. Generale: par. 2.3.3 "La responsabilità sociale verso l'interno".

Contributi per sezione 1 – Introduzione:

- Dir. Attività istituzionali, programmazione, qualità e valutazione: par. 1.1 "Il Sistema Universitario"; par. 1.2 "L'Ateneo di Torino".

ALLEGATI Sezione 1

1A_STRUTTURA ORGANIZZATIVA ATENEO AL 31.12.2017



Note

* Interateneo Unito-Polito

** I Centri di Ricerca e di Servizio Dotati di Autonomia Gestionale e Strutture Didattiche speciali sono collocati in corrispondenza del polo che eroga il maggior numero di servizi per la struttura. I servizi

amministrativi contabili per i centri CIRSDE, CIS,

Dental School, Centro Servizi SUISM, CIFIS,

CLA Unito, SSSI sono erogati dall'area Amministrazione

e Contabilità Polo Centri della Direzione Bilancio e Contratti

1B_UNITO IN CIFRE



UnitO in cifre

Studenti (a.a. 2017/18)



oltre **74.500** iscritti
 61% donne
 21% residenti fuori Piemonte
 più di **4.400** iscritti
 stranieri (6%)

oltre **22.400** iscritti al I anno
 di cui ~ **7%** stranieri

oltre **1.500** iscritti a master di I e II livello
 (a.a. 2016/17)

oltre **1.000** dottorandi (al 31.12.17)

Offerta formativa (a.a. 2017/18)

67 corsi di Laurea triennali

75 corsi di Laurea
 magistrale

9 corsi di Laurea a ciclo
 unico



49 master di I livello

40 master di II livello

32 corsi di dottorato di ricerca (di cui
11 in convenzione/consorzio)

10 corsi di perfezionamento

56 scuole di specializzazione (2016/2017)

1 istituto di eccellenza: Scuola Studi

Superiori (SSST)

Laureati 2017



circa **12.600**
 laureati
 di cui oltre
 I livello **7.150**
 II livello **5.450**

Tasso di occupazione dei laureati 2015 a 1
 anno dalla laurea:

(Fonte: Almalaurea 2017 – def. ISTAT Forze Lavoro)

Totale: **63,7%** (media nazionale 52,5%)

Lauree triennali: **56,40%** (media naz. 42,6%)

Lauree magistrali: **74,4%** (media naz. 69,9%)

Lauree ciclo unico: **69,6%** (media naz. 56,3%)

Internazionalizzazione (a.a. 2017/18)

oltre **20** Corsi di studio con accordi di
 Doppio Titolo

oltre **600** accordi di cooperazione
 con università straniere

10 Corsi di studio interamente in
 lingua inglese



circa **700** studenti incoming
 Erasmus

circa **1.600** studenti outgoing
 Erasmus

Ricerca e trasferimento tecnologico (2017)

circa **600** progetti presentati su bandi competitivi

22 brevetti depositati (2015-2017)

oltre **7.300** pubblicazioni scientifiche (2016)*



3° Ateneo italiano con **10** dipartimenti finanziati all'interno della procedura ministeriale "Dipartimenti di Eccellenza"

circa **11M€** ricavi per attività di ricerca e consulenza su commessa (2016)*

*I dati relativi al 2017 sono in fase di aggiornamento

Personale (al 31.12.2017)

Corpo Docente

411 Professori Ordinari

744 Professori Associati

727 Ricercatori

Donne **43%**



Staff Amministrativo

1.764 a tempo indeterminato

110 a tempo determinato

Donne **66,6%**

Responsabilità Sociale (2016)*

Sistema di contribuzione personalizzata

oltre **5.600** studenti beneficiano di borse di studio o altri contributi

511.440€ fondi a sostegno degli studenti disabili o con disturbi specifici di apprendimento

22.386 tirocini attivati



Sostenibilità Ambientale (2016)*

420.741 metri cubi di acqua consumata

314.983 Gigajoule di energia consumata

491 insegnamenti *green*

oltre **1.100** pubblicazioni *green*

circa **80%** di acquisti *green* (secondo i criteri APE-CAM**)

*Fonte: Rapporto di sostenibilità 2016/2017

**Acquisti Pubblici Ecologici - Criteri Ambientali Minimi (<http://www.minambiente.it/pagina/i-criteri-ambientali-minimi>)

Ranking internazionali (2017)

3° in Italia e tra le prime 300 Università al mondo per **ARWU Shanghai**

7° in Italia e 224° Università al mondo per **US News Best Global Universities**



2° posto in Italia e 55° Università al mondo per **Greenmetric**, la classifica degli atenei secondo la loro sostenibilità

Sistema bibliotecario di Ateneo (2016*)

22 biblioteche

distribuite su 32 sedi

oltre **3.200** postazioni all'utenza

circa **2.900.000** volumi

circa **19.000** nuove acquisizioni bibliografiche



circa **185.000** risorse online (e-journals, e-books, piattaforme e banche dati bibliografiche e fattuali, documenti, reports)

circa **17.000** utenti attivi

oltre **693.000** visite all' **OPAC** (Online Public Access Catalogue)

circa **120.000** prestiti locali e interbibliotecari

*I dati relativi al 2017 sono in fase di aggiornamento

ALLEGATI Sezione 3

3A_ OBIETTIVI STRATEGICI E RELATIVI INDICATORI SUDDIVISI PER FINALITÀ⁶¹

FINALITA' RESPONSABILITA' SOCIALE

Obiettivo	Indicatori	Tempo	Valore A.S. 2015 o A.A. 2014/15	Valore A.S. 2016 o A.A. 2015/16	Valore A.S. 2017 o A.A. 2016/17	TARGET al 31/12/18		Annotazioni
1.1 - Incrementare la responsabilità sociale verso gli studenti	1.1.1 - Proporzioni iscritti I° anno lauree di I° livello provenienti da altre regioni	A.A.	15,4%	16,8%	17,8%	18,0%		<p>- In linea generale è possibile riscontrare un aumento della responsabilità sociale verso gli studenti con un incremento degli iscritti fuori sede (indicatori 1.1.1 e 1.1.2), indice di una attrattività del nostro Ateneo sia in termini di qualità didattica che di politica di tassazione più attenta ai redditi più bassi rispetto ai principali competitor. In aumento anche il numero di interventi a favore di studenti con disabilità (ind. 1.1.3) che denota per il 2017 un trend in crescita con un valore di 1.292 interventi, composto da 418 interventi per studenti disabili, 627 interventi rivolti a studenti con DSA e 247 interventi di <i>counseling</i>.</p> <p>-Per quanto riguarda gli studenti part-time (ind. 1.1.4) si registra un calo, in linea con la riduzione degli studenti fuori corso, che vedono in generale una percentuale di studenti part time molto più elevata rispetto agli studenti in corso.</p> <p>- Per quanto riguarda l'Ind. 1.1.5: risultano sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente i tirocini curriculari che hanno raggiunto il valore di 22.493 nell'a. 2016/17; il numero dei tirocini extracurriculari si è stabilizzato dopo il calo avvenuto nell'anno 2013/14 conseguente all'applicazione della legge regionale che ne prevedeva la remunerazione e la non ripetibilità.</p>
	1.1.2 - Proporzioni iscritti I° anno LM provenienti da altri Atenei	A.A.	31,8%	33,8%	37,8%	37,0%		
	1.1.3 - N. interventi a supporto studenti disabili, DSA e interventi di <i>counseling</i> psicologico	A.S.	789	926	1.292 *	538		
	1.1.4 - N. studenti <i>part time</i>	A.A.	6.474	6.260	5.814	6.500		
	1.1.5 - N. tirocini	A.A.	curr. 17.814 extra c. 700	curr. 22.484 extra c. 739	curr. 22.493 * extra c. 837	23.000 800		
1.2 - Incrementare la responsabilità sociale verso l'esterno	1.2.1 - Ricavi da conto terzi per professore di ruolo e ricercatore (€)	A.S.	4.828	5.593	5.530 *	-	-	<p>L'indicatore è sostanzialmente stabile negli ultimi due anni su valori superiori ai 5.500 €.</p> <p>Si attende il consolidamento della serie storica COEP per valutazioni sull'indicatore.</p> <p>Può essere interessante effettuare la lettura di questo indicatore insieme all'indicatore 2.4.1 sui ricavi istituzionali per la ricerca.</p>
	1.2.2 - N. attività di <i>public engagement</i>	A.S.	908	442	135 *	900		<p>La base dati FRIDA che alimenta l'indicatore è stata aggiornata solo parzialmente: il dato è ancora fortemente collegato alla rilevazione richiesta dalla SUA Terza Missione nell'anno 2014/2015.</p> <p>In attesa della nuova rilevazione che riguarderà gli anni 2015-2017 ANVUR ha effettuato numerose modifiche al formato di raccolta delle informazioni ed è quindi indispensabile attendere la pubblicazione delle nuove linee guida, attesa a breve, e adattare di conseguenza l'indicatore.</p> <p>Allo stesso tempo è stato avviato il processo di costituzione del Comitato per il Public Engagement di Ateneo che avrà tra i suoi compiti quello di proporre strumenti e indicatori per un monitoraggio efficace delle attività di Public Engagement indipendentemente dalle richieste del sistema AVA.</p>
1.3 - Incrementare la responsabilità sociale verso l'interno, attraverso la valorizzazione delle risorse umane	1.3.1 - Esiti indagine gradimento dei servizi tecnico amministrativi (rivolta a studenti, docenti e PTA) e di benessere organizzativo al PTA	A.S.	Cfr. Allegato 3_B presentato nel monitoraggio di ottobre 2017		n.d.	> media grandi atenei		<p>INDAGINE DI GRADIMENTO SERVIZI TECNICO AMMINISTRATIVI (Progetto "Good Practice")</p> <p>L'indagine relativa al 2017 verrà erogata nella primavera 2018 e gli esiti saranno disponibili per il monitoraggio di ottobre 2018.</p>
		A.S.	-	Cfr. Annotazioni	-	-		<p>BENESSERE ORGANIZZATIVO</p> <p>Dato di adesione all'indagine del personale docente, ricercatore e assegnisti di ricerca svolta dal 21.02.2017 al 26.03.2017: 51,5%. Avvenuta restituzione dei risultati al Gruppo di Valutazione (costituito con D.R. n. 55704 del 31.05.2016) in data 12.07.2017. Tra dicembre 2017 e febbraio 2018 si è svolta la seconda rilevazione, a riorganizzazione avviata, indirizzata al solo personale tecnico-amministrativo. Attualmente il dato di adesione (è in corso l'imputazione degli ultimi questionari raccolti) è del 30% (nella I fase di indagine il dato di adesione del personale T/A è stato del 43%).</p>

(*) = dati aggiornati rispetto a quelli presentati in occasione dell'ultimo monitoraggio di ottobre 2017
 Colonna "Tempo" A.S. = anno solare; A.A. = anno accademico

⁶¹Monitoraggio aprile 2018 Piano Strategico 2016-2020.


RELAZIONE INTEGRATA SULLE ATTIVITA' DI ATENEO – ANNO 2017

Obiettivo	Indicatori	Tempo	Valore A.S. 2015 o A.A. 2014/15	Valore A.S. 2016 o A.A. 2015/16	Valore A.S. 2017 o A.A. 2016/17	TARGET al 31/12/18		Annotazioni
1.4 - Incrementare la sostenibilità sociale, economica e ambientale dell'Ateneo	1.4.1 - ISEF (indicatore di sostenibilità economico finanziaria)	A.S.	1,22	1,25	n.d.	1,20		Il dato 2017 sarà disponibile da metà 2018 (Fonte procedura <i>Proper</i> del MIUR)
	1.4.2 - Indicatore di indebitamento	A.S.	5,36	4,99	n.d.	5,50		
	1.4.3 - Indicatore di consumi energetici (in Tonnellate di petrolio equivalente)	A.S.	10.052	10.479	10.205 *	9.580		Il dato è in diminuzione rispetto al 2016 e al 2013, utilizzato come anno di riferimento (-4,13%), anche se rimane lontano dal target del 31/12/2018. Le motivazioni sono principalmente le seguenti: - sono aumentati i luoghi di studio e lavoro dell'Ateneo; - sono aumentati gli spazi in cui è presente l'aria condizionata ed è aumentata la richiesta di condizionamento negli altri locali: per tali locali a partire dal 2016 è partita una campagna di noleggio controllato di condizionatori portatili (nel 2017 circa 100 in tutto l'Ateneo), impianti energivori che hanno sicuramente influito sui consumi; - le estati 2016 e 2017 particolarmente calde e umide hanno comportato l'accensione 24 ore su 24 di molti impianti (ad esempio gli impianti installati nel Campus Luigi Einaudi e nelle grandi aule) e un significativo utilizzo di metano per il post-riscaldamento per poter garantire le corrette condizioni termo-igrometriche; - nel piano del risparmio energetico di Ateneo era previsto l'intervento strutturale di efficientamento energetico del Campus di Grugliasco, il cui progetto di Project Financing non è ancora stato avviato, per l'incertezza rispetto al titolo patrimoniale sull'area e sugli immobili oggetto degli interventi. Tale intervento avrebbe comportato entro un anno il risparmio di circa 600 TEP.
	1.4.4 - Percentuale di acquisti green (secondo i criteri APE - CAM)	A.S.	43,44%	79,46%	n.d.	65%		Il dato 2017 verrà rilevato in occasione dell'avvio del Monitoraggio della Rete APE (Acquisti Pubblici Ecologici) da parte di ARPA-Piemonte, collegato all'adesione dell'Ateneo al Protocollo d'Intesa per la promozione degli acquisti APE sottoscritto con la Città Metropolitana di Torino (indicativamente luglio 2018) e sarà disponibile per il monitoraggio di ottobre 2018.
	1.4.5 - Percentuale di raccolta differenziata	A.S.	n.d.	n.d.	50%-55% *	n.d.	-	L'Unito Green Office propone una metodologia per la valutazione della Percentuale di Raccolta Differenziata che riprende quanto indicato nel Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare del 26 maggio 2016. Il calcolo dell'indicatore Percentuale della Raccolta Differenziata è determinato dal rapporto tra la Quantità di Rifiuti Differenziati e la Quantità Totale di Rifiuti Prodotti, calcolati per l'insieme delle sedi dell'Ateneo torinese. A tutt'oggi non sono presenti dati quantitativi sui rifiuti differenziati e su quelli prodotti, ma l'Università di Torino, conscia dell'importanza di queste informazioni, sta valutando l'opportunità di intraprendere una campagna di misurazioni quantitative a campione su alcune sedi universitarie. In assenza di dati quantitativi, l'indicatore è stato stimato attraverso approssimazioni ponderate a partire dal numero di occupanti, dalla superficie e da indici sulla qualità della raccolta differenziata delle diverse sedi.

(*) = dati aggiornati rispetto a quelli presentati in occasione dell'ultimo monitoraggio di ottobre 2017
 Colonna "Tempo" A.S. = anno solare; A.A. = anno accademico

RELAZIONE INTEGRATA SULLE ATTIVITA' DI ATENEO – ANNO 2017

FINALITA' RICERCA

Obiettivo	Indicatori	Tempo	Valore A.S. 2015 o A.A. 2014/15	Valore A.S. 2016 o A.A. 2015/16	Valore A.S. 2017 o A.A. 2016/17	TARGET al 31/12/18		Annotazioni
2.1 - Sviluppare la qualità dei prodotti della ricerca	2.1.1 - Quota docenti con un numero minimo di pubblicazioni	A.S.	Cfr. Allegato 3_C	Cfr. Allegato 3_C	Cfr. Allegato 3_C	n.d.	-	I dati presentati nell'Allegato sono strutturati su base annuale, di conseguenza sono soggetti a oscillazioni dovute a eventi contingenti. Si sottolinea inoltre che quelli relativi all'ultimo anno disponibile possono presentare inizialmente valori inferiori a quelli effettivi poiché vi è una stabilizzazione progressiva nel tempo a seconda degli eventi e delle sessioni valutative che portano i docenti a inserire le pubblicazioni in fasi successive. Considerando quindi gli anni più stabili (2016, 2015 e 2014) per quanto riguarda la quota di docenti con un numero minimo di pubblicazioni appartenenti a tipologie principali (sono le tipologie di produzione scientifica con un maggiore riscontro in termini valutativi nelle procedure nazionali VQR, differenziate per area scientifica ed utilizzate in Ateneo per la distribuzione dei fondi di ricerca locale), i valori si attestano mediamente su percentuali di copertura alte (>70%) per quasi tutti i dipartimenti. Tre Dipartimenti presentano una copertura più limitata, anche se comunque >= del 50%. Per quel che riguarda la percentuale di prodotti pubblicati su riviste del 1° quartile Q1, significativo per le aree bibliometriche, si fa notare un buon andamento generale con valori tendenzialmente superiori al 50% con punte significative di dipartimenti al di sopra del 75% (si ricorda che in alcune aree considerate bibliometriche come informatica, matematica e psicologia i dati relativi ai quartili WoS e Scopus sono considerati meno significativi). Per ciò che riguarda la quota di prodotti su Riviste di Fascia A (aree non bibliometriche), la situazione appare buona con valori tendenzialmente maggiori del 30%. Fa eccezione un Dipartimento con percentuali significativamente più basse. Per ciò che riguarda la percentuale di prodotti con coautore straniero, date le modalità di pubblicazione molto differenti nei diversi ambiti di ricerca, i valori degli indicatori sono difficilmente comparabili, tuttavia nel periodo considerato si nota un progressivo trend di miglioramento per tutti i Dipartimenti. Infine per ciò che riguarda il numero medio di pubblicazioni dei soggetti neopromossi o neoassunti si nota un andamento generalmente positivo rispetto ai medesimi valori calcolati sulla totalità dei docenti di ciascun dipartimento. Questo assume particolare rilievo considerando che il 20% della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario è distribuita sulla base della produzione scientifica dei soggetti neopromossi o neoassunti rilevata in occasione degli esercizi di valutazione nazionale VQR.
	2.1.2 - Quota pubblicazioni su riviste gold (per ambito bibliometrico)							
	2.1.3 - Quota pubblicazioni su riviste di Fascia A (per ambito non bibliometrico)							
	2.1.4 - Numero medio di pubblicazioni su riviste gold per docente (per ambito bibliometrico)							
	2.1.5 - Numero medio di pubblicazioni su riviste di Fascia A per docente (per ambito non bibliometrico)							
	2.1.6 - Numero medio di pubblicazioni su riviste gold per neoassunto/neopromosso (per ambito bibliometrico)							
	2.1.7 - Numero medio di pubblicazioni su riviste di Fascia A per neoassunto/neopromosso (per ambito non bibliometrico)							
	2.1.8 - Percentuale di pubblicazioni con coautore straniero							
2.2 - Potenziare il dottorato di ricerca	2.2.1 - Peso produttività scientifica dei colleghi su base nazionale	A.S.	3,46%	3,36%	4,62%	4,5%	✓	In merito all'indicatore 2.2.1 si segnala un netto miglioramento in linea con il target 2018. Rispetto all'indicatore 2.2.2, si registra un buon risultato degli iscritti per ciclo che crescono notevolmente e raggiungono il target previsto per il 2018/19. Con riferimento all'indicatore 2.2.3 si segnala un modesto aumento nel numero di dottorandi con titolo conseguito all'estero per ciclo di dottorato, rendendo così possibile il raggiungimento dell'obiettivo.
	2.2.2 - N. dottorandi totali per ciclo	A.A.	304	293	320	320	✓	
	2.2.3 - N. dottorandi stranieri per ciclo (titolo estero)	A.A.	16	46	49	50	✓	
2.3 - Incrementare l'internazionalità della ricerca dell'Ateneo	2.3.1 - Mobilità internazionale docenti in uscita (per almeno 30 gg consecutivi)	A.S.	149 *	89 *	62 *	230	✗	Non sono state previste risorse per incentivare la mobilità internazionale del personale docente e inoltre, essendo cresciuto il carico didattico a seguito della forte crescita del numero di iscritti, diventa ancora più complesso aumentare le mobilità internazionali dei docenti. L'indicatore misura il numero di docenti di UniTO che nel corso dell'anno solare hanno svolto un periodo all'estero di almeno 30 giorni consecutivi (Fonti: Ugov contabilità e Dir. Personale). Il target risulta inoltre difficilmente raggiungibile in quanto il vincolo dei 30 giorni consecutivi, definito sulla base dei criteri utilizzati dal MIUR nella SUA-CdS esclude una quota considerevole di mobilità internazionale docenti di durata inferiore (es. progetti finanziati dall'Agenzia Erasmus).
	2.3.2 - Mobilità internazionale personale tecnico amministrativo in uscita (per almeno 5 gg lavorativi)	A.S.	38 *	38 *	43 *	n.d.	-	
2.4 - Migliorare il tasso di partecipazione e successo nei bandi competitivi	2.4.1 - Ricavi istituzionali per la ricerca (esclusi fondi di ateneo) per professore di ruolo e ricercatore (€)	A.S.	10.004	11.261	11.940 *	8.500	-	L'indicatore presenta un trend crescente nel triennio. Si attende il consolidamento della serie storica COEP per valutazioni sull'indicatore. Può essere interessante effettuare la lettura di questo indicatore insieme all'indicatore 1.2.1 sui ricavi per le attività di conto terzi.

(*) = dati aggiornati rispetto a quelli presentati in occasione dell'ultimo monitoraggio di ottobre 2017. Colonna "Tempo" A.S. = anno solare; A.A. = anno accademico

RELAZIONE INTEGRATA SULLE ATTIVITA' DI ATENEO – ANNO 2017

FINALITA' DIDATTICA

Obiettivo	Indicatori	Tempo	Valore A.S. 2015 o A.A. 2014/15	Valore A.S. 2016 o A.A. 2015/16	Valore A.S. 2017 o A.A. 2016/17	TARGET al 31/12/18		Annotazioni
3.1 - Ridurre la dispersione didattica e gli abbandoni	3.1.1 - Tasso di abbandono dei CdS tra I° e II° anno	A.A.	17,4%	16,6%	n.d.	15,0%		Per l'indicatore 3.1.1 il dato 2016/17 sarà disponibile da luglio 2018. Sono in corso le iniziative relative al tutorato, sia finalizzato al supporto delle matricole che il tutorato disciplinare, volto a fornire supporto agli studenti che hanno incontrato particolari difficoltà su alcuni insegnamenti nell'ottica di ridurre il numero di studenti iscritti al II° anno con meno di 40 CFU nonché indirettamente anche gli studenti fuori corso. L'ind. 3.1.4 sugli iscritti inattivi rimane per l'a.a. 2016/2017 sostanzialmente stabile, attestandosi al di sotto del 20%, mentre l'ind. 3.1.5. relativo ai laureati in corso prosegue il trend positivo superando nel 2017 il target previsto per il 2018. I valori dell'indicatore 3.1.6 sono estratti dalla procedura ministeriale PRO3: il dato relativo al 2017 è stato reso disponibile il 5 aprile 2018. L'indicatore è stato individuato dall'Ateneo, in attuazione del D.M. n. 635 del 8 agosto 2016, nell'ambito del Programma Triennale Miur obiettivo D "Valorizzazione dell'autonomia responsabile" ed è utilizzato dal 2017, insieme all'indicatore 3.2.7, per la distribuzione del 20% della quota premiale del FFO. Il MIUR non ha richiesto l'individuazione di un target da raggiungere, ma valuta esclusivamente la variazione positiva dell'indicatore rispetto a quella degli altri atenei, attraverso una complessa metodologia di calcolo, che prevede il calcolo della media e deviazione standard dei dati, una loro standardizzazione e la successiva applicazione di un correttivo geografico a favore degli atenei del Centro e del Sud. L'inversione di tendenza dell'indicatore è un segnale di allerta per l'impatto che questi dati potranno avere sull'assegnazione di parte del FFO 2018.
	3.1.2 - Proporzioni di iscritti al II° anno della coorte con almeno 40 CFU	A.A.	62,2%	64,8%	65,9%	67,0%		
	3.1.3 - Proporzioni di iscritti fuori corso	A.A.	28,1%	27,6%	26,0%	25,0%		
	3.1.4 - Proporzioni di iscritti inattivi	A.A.	20,7%	19,9%	19,8% *	19,0%		
	3.1.5 - Tasso di laureati in corso	A.S.	53,7%	54,7%	56,05% *	54,0%		
	3.1.6 - Proporzioni di studenti iscritti entro la durata normale del corso di studi che abbiano almeno 40 CFU nell'anno solare (**)	A.S.	48,7%	51,8%	50,9% *	-		
3.2 - Rafforzare la dimensione internazionale della didattica anche attraverso la partecipazione a bandi competitivi	3.2.1 - Proporzioni di iscritti stranieri a corsi di laurea di I° livello	A.A.	5,7%	5,8%	5,9%	8,0%		In merito agli indicatori 3.2.1 e 3.2.2, si segnala che a partire dagli ultimi mesi del 2016 sono state messe in campo alcune azioni per informatizzare il processo di preiscrizione degli studenti con titolo estero (procedura Apply@UniTo), ma che solo dall'a.a. 2017-2018 sarà possibile valutarne l'impatto. Si segnalano ottimi risultati sulla mobilità studenti (incoming e outgoing, ind. 3.2.3), anche in risposta alle politiche di incentivazione della mobilità Erasmus attuate dall'Ateneo con un aumento di finanziamenti destinati sia alla mobilità Erasmus per studio che per tirocinio. L'indicatore "3.2.4 - Numero di Visiting Professor" risulta in leggero aumento in linea con il target prefissato per il 2018. Per "visiting professor" si intendono i docenti afferenti a enti esteri cui è stato assegnato un insegnamento in UniTO o comunque con periodi di presenza certificati di almeno tre mesi. (Fonte: Dir. Personale - docenti a contratto). E' in corso la messa a punto di una procedura per la rilevazione dei <i>visiting professor</i> reclutati direttamente dai Dipartimenti al di fuori dei bandi gestiti a livello di Ateneo attraverso finanziamenti dedicati. E' possibile effettuare una prima integrazione del dato considerando anche la mobilità di docenti in ingresso attraverso progetti Erasmus (per a.a. 2016/2017: +67 docenti). Per l'indicatore 3.2.5 si attende il consolidamento della serie storica COEP per valutazioni sull'indicatore; il valore registra nel 2017 un aumento significativo dovuto in parte al contributo proveniente da nuovi bandi competitivi della didattica finanziati dalla Compagnia di San Paolo (+423.565 €), in parte all'affinamento dei criteri di individuazione dei ricavi derivanti da bandi competitivi per progetti nell'ambito della didattica che ha permesso di considerare progetti non conteggiati nei precedenti monitoraggi (+424.800 €). L'indicatore 3.2.6 è stato inserito nel Piano Strategico a inizio 2017 in seguito alle scelte effettuate nell'ambito della definizione del Programma Triennale MIUR 2016-2018, in attuazione del D.M. n. 635 del 8 agosto 2016 con Delibera del Consiglio di amministrazione del 29/11/2016. Si segnala che per l'a.a. 2017/2018 sono stati attivati 10 corsi di studio internazionali. I valori dell'indicatore 3.2.7 sono estratti dalla procedura ministeriale PRO3: il dato relativo al 2017 è stato reso disponibile il 5 aprile 2018. L'indicatore è stato individuato dall'Ateneo, in attuazione del D.M. n. 635 del 8 agosto 2016, nell'ambito del Programma Triennale Miur obiettivo D "Valorizzazione dell'autonomia responsabile" ed è utilizzato dal 2017, insieme all'indicatore 3.1.6, per la distribuzione del 20% della quota premiale del FFO. Il MIUR non ha richiesto l'individuazione di un target da raggiungere, ma valuta esclusivamente la variazione positiva dell'indicatore, attraverso una complessa metodologia di calcolo, che prevede il calcolo della media e deviazione standard dei dati, una loro standardizzazione e la successiva applicazione di un correttivo geografico a favore degli atenei del Centro e del Sud. Il risultato di tale indicatore ancora in crescita, pur se limitata, rispecchia sia l'incremento di mobilità internazionale registrato negli ultimi due anni accademici a fronte delle politiche di incentivazione della mobilità Erasmus attuate dall'Ateneo (con un aumento di finanziamenti destinati sia alla mobilità Erasmus per studio che per tirocinio), sia le politiche volte a valorizzare all'interno della carriera degli studenti l'attività formativa svolta all'estero, e in particolare l'attività di ricerca per tesi e/o tirocinio.
	3.2.2 - Proporzioni di iscritti stranieri a corsi di laurea magistrale	A.A.	5,1%	4,9%	4,9%	8,0%		
	3.2.3 - Numero studenti in mobilità incoming - outgoing (solo Erasmus)	A.A.	1.569	1.723	2.050	1.550		
	3.2.4 - Numero di visiting professor	A.A.	29	42	45	45		
	3.2.5 - Ricavi per bandi competitivi didattica (€)	A.S.	59.526	232.450	1.133.313 *	500.000		
	3.2.6 - Numero corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico "internazionali" (*)	A.A.	4	5	7	10		
	3.2.7 - Proporzioni di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale del corso (**)	A.S.	1,83%	2,38%	2,6% *	-		

(*) Indicatori individuati dall'Ateneo nell'ambito del Piano Triennale MIUR 2016-2018, definito in attuazione del D.M. n. 635 del 8 agosto 2016 con Delibera del Consiglio di amministrazione del 29/11/2016.

(**) Indicatori individuati dall'Ateneo, in attuazione del D.M. n. 635 del 8 agosto 2016, nell'ambito del Programma Triennale Miur obiettivo D "Valorizzazione dell'autonomia responsabile", utilizzati dal 2017 per la distribuzione del 20% della quota premiale del FFO. Il MIUR non ha richiesto l'individuazione di un target da raggiungere, ma valuterà esclusivamente la variazione positiva dell'indicatore.

(*) = dati aggiornati rispetto a quelli presentati in occasione dell'ultimo monitoraggio di ottobre 2017. Colonna "Tempo" A.S. = anno solare; A.A. = anno accademico

RELAZIONE INTEGRATA SULLE ATTIVITA' DI ATENEO – ANNO 2017

Obiettivo	Indicatori	Tempo	Valore A.S. 2015 o A.A. 2014/15	Valore A.S. 2016 o A.A. 2015/16	Valore A.S. 2017 o A.A. 2016/17	TARGET al 31/12/18		Annotazioni
3.3 - Valorizzare l'interdisciplinarietà dell'offerta formativa	3.3.1 - % ore di didattica erogata da docenti afferenti a un Dipartimento in CdS in cui il Dip.to non è di riferimento unico	A.A.	34,5%	35,1%	34,2%	36,0%		Si conferma la difficoltà nel raggiungere il target per l'indicatore 3.3.1 in quanto servirebbe un incremento di ore non sostenibile dai Dipartimenti. Il dato relativo all'indicatore 3.3.2 non è disponibile con l'attuale sistema di rilevazione dei dati. Sono state effettuate le opportune implementazioni sui sistemi gestionali per avere l'informazione a partire dalla programmazione didattica dell'a.a. 2017/18.
	3.3.2 - % ore di didattica coperte a titolo oneroso con dettaglio per SSD / Dipartimento	A.A.	n.d.	n.d.	n.d.	-		
3.4 - Modernizzare gli ambienti di studio e ricerca anche per innovare le metodologie didattiche	3.4.1 - Metri quadri per studente iscritto entro la durata normale dei corsi di studio (*)	A.S.	-	1,651	n.d.	1,682	-	L'avanzamento del progetto "Interventi per la ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di aule e laboratori" è monitorato con cadenza bimestrale nell'ambito della Programmazione Triennale MIUR 2016-2018. Si rimanda alla relazione in premessa alla proposta di delibera per i dettagli sullo stato di avanzamento.
	3.4.2 - Metri quadri totali dedicati alla didattica (*)	A.S.	-	76.006	78.978 *	80.006		

FINALITA' ASSICURAZIONE QUALITA', INNOVAZIONE / SEMPLIFICAZIONE, SOSTENIBILITÀ ECONOMICA

Indicatori	Tempo	Valore A.S. 2015 o A.A. 2014/15	Valore A.S. 2016 o A.A. 2015/16	Valore A.S. 2017 o A.A. 2016/17	TARGET al 31/12/18		Annotazioni
A.1.1 - Risultati dell'indagine di gradimento servizi tecnico-amministrativi - docenti A.1.2 - Risultati dell'indagine di gradimento servizi tecnico-amministrativi - personale TA A.1.3 - Risultati dell'indagine di gradimento servizi tecnico-amministrativi - studenti	A.S.	Cfr. Allegato 3_B presentato nel monitoraggio di ottobre 2017		n.d.	> media grandi atenei	-	INDAGINE DI GRADIMENTO SERVIZI TECNICO AMMINISTRATIVI (Progetto "Good Practice") L'indagine relativa al 2017 verrà erogata nella primavera 2018 e gli esiti saranno disponibili per il monitoraggio di ottobre 2018.
A.1.4 - Esiti indagine opinione studenti sulla valutazione degli insegnamenti	A.A.	Cfr. Allegato 3_D presentato nel monitoraggio di ottobre 2017			-		Dati aggiornati sulla base dell'anno solare, non oggetto del presente monitoraggio.

(*) Indicatori individuati dall'Ateneo nell'ambito del Piano Triennale MIUR 2016-2018, definito in attuazione del D.M. n. 635 del 8 agosto 2016 con Delibera del Consiglio di amministrazione del 29/11/2016.

(*) = dati aggiornati rispetto a quelli presentati in occasione dell'ultimo monitoraggio di ottobre 2017

Colonna "Tempo" A.S. = anno solare; A.A. = anno accademico

3 B_RISULTATI GOOD PRACTICE

Alla data di stesura della presente relazione non sono ancora disponibili gli esiti dell'indagine relativa al 2017, pertanto sono riportati quelli del 2016

Servizi	Personale Docente						Personale Tecnico-Amministrativo					
	UniTo			Media Mega Atenei			UniTo			Media Mega Atenei		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Amministrazione e gestione del personale	3,9	4,2	4,0	3,9	4,0	4,1	3,2	3,6	3,6	3,5	3,6	3,8
Approvvigionamenti e servizi logistici	3,5	3,7	3,6	3,3	3,5	3,6	3,4	3,6	3,6	3,4	3,5	3,6
Comunicazione	3,4	3,6	3,6	3,6	3,6	3,7	3,4	3,6	3,7	3,6	3,6	3,7
Sistemi Informativi	3,8	4,0	3,9	3,9	4,0	4,0	4,0	4,2	4,3	3,9	4,1	4,1
Supporto alla didattica	3,8	4,2	4,2	3,8	4,0	4,1	-	-	-	-	-	-
Supporto alla ricerca	3,8	4,1	3,9	3,7	3,9	3,8	-	-	-	-	-	-
Biblioteca	4,5	4,5	4,6	4,3	4,6	4,6	-	-	-	-	-	-
Contabilità	-	-	-	-	-	-	3,6	3,6	3,9	3,8	3,8	4,0

Servizi	Studenti iscritti al 1° anno						Studenti iscritti anni successivi al 1°					
	UniTo			Media Mega Atenei			UniTo			Media Mega Atenei		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Orientamento	3,9	3,6	3,5	4,0	3,7	3,6	-	-	-	-	-	-
Servizi generali, infrastrutture e logistica	4,0	3,9	3,8	4,2	4,0	3,9	3,8	3,8	3,7	3,9	3,8	3,6
Sistemi informativi	4,0	3,6	3,6	4,2	3,8	3,6	3,9	3,6	3,4	4,2	3,7	3,5
Comunicazione	4,0	3,7	3,5	4,2	3,9	3,6	3,9	3,6	3,4	4,0	3,8	3,4
Internazionalizzazione	-	-	-	-	-	-	3,6	3,6	3,5	3,8	3,7	3,7
Segreterie studenti	3,9	3,5	3,5	4,1	3,7	3,5	3,5	3,3	3,3	3,8	3,5	3,3
Servizi bibliotecari	4,5	4,2	4,3	4,6	4,3	4,3	4,6	4,3	4,3	4,6	4,4	4,2
Diritto allo studio	4,1	3,8	3,9	4,1	3,9	3,9	4,0	3,7	3,8	4,0	3,8	3,7
Job placement	-	-	-	-	-	-	4,2	3,8	3,8	4,1	3,8	3,3

Fonte: elaborazioni su dati MIP - Politecnico di Milano

Tassi di partecipazione:

anno 2014: personale docente 29%; personale tecnico-amministrativo 33%; studenti 1° anno: 10%; studenti anni successivi: 7% (totale studenti 7%);

anno 2015: personale docente 29%; personale tecnico-amministrativo 41%; studenti 1° anno: 12%; studenti anni successivi: 8% (totale studenti 9%).

anno 2016: personale docente 41%; personale tecnico-amministrativo 52%; studenti 1° anno: 8%; studenti anni successivi: 7% (totale studenti 7%).

Studenti = I e II livello; Studenti al 1° anno = Lauree Triennali e Ciclo Unico

3C_INDICATORI PRODUTTIVITA' SCIENTIFICA

INDICATORI	2.1.1 - Quota docenti con un numero minimo di pubblicazioni			2.1.2 - Quota pubblicazioni su riviste gold (per ambito bibliometrico)			2.1.3 - Quota pubblicazioni su riviste di Fascia A (per ambito non bibliometrico)			2.1.8 - Percentuale di pubblicazioni con coautore straniero		
	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015
DIPARTIMENTI												
BIOTECNOLOGIE MOLECOLARI E SCIENZE PER LA SALUTE	98,0%	100,0%	96,1%	60,7%	77,4%	79,6%	n.a	n.a	n.a	38,0%	31,1%	20,0%
CHIMICA	94,8%	97,4%	96,2%	59,4%	79,8%	79,8%	n.a	n.a	n.a	42,4%	39,3%	35,7%
CULTURE, POLITICA E SOCIETA'	86,0%	89,8%	87,2%	7,2%	8,0%	6,8%	53,6%	52,2%	47,2%	8,2%	6,4%	3,8%
ECONOMIA E STATISTICA "COGNETTI DE MARTIIS"	66,0%	68,0%	69,4%	25,6%	39,3%	38,0%	58,7%	55,7%	54,7%	23,9%	20,6%	15,1%
FILOSOFIA E SCIENZE DELL'EDUCAZIONE	83,3%	85,9%	88,6%	2,8%	3,5%	3,8%	48,4%	49,5%	46,7%	2,7%	2,0%	1,5%
FISICA	85,3%	88,2%	89,9%	71,0%	83,2%	81,5%	n.a	n.a	n.a	78,5%	71,9%	63,2%
GIURISPRUDENZA	81,0%	83,6%	82,8%	0,9%	1,0%	1,1%	55,5%	56,7%	57,6%	1,7%	1,2%	0,9%
INFORMATICA	90,9%	92,9%	93,2%	38,9%	51,0%	46,9%	n.a	n.a	n.a	36,8%	35,1%	26,3%
INTERATENE0 DI SCIENZE, PROGETTO E POLITICHE DEL TERRITORIO	64,3%	75,0%	72,7%	25,9%	27,1%	23,1%	46,3%	39,0%	34,6%	7,5%	4,3%	4,7%
LINGUE E LETTERATURE STRANIERE E CULTURE MODERNE	95,0%	93,5%	92,3%	0,0%	0,4%	0,5%	40,8%	42,3%	39,7%	1,9%	1,4%	1,2%
MANAGEMENT	79,7%	86,1%	86,1%	2,7%	1,5%	1,4%	13,8%	10,1%	10,0%	9,4%	7,2%	4,4%
MATEMATICA "GIUSEPPE PEANO"	61,4%	64,9%	64,9%	29,0%	40,0%	37,6%	n.a	n.a	n.a	30,5%	24,5%	15,9%
NEUROSCIENZE "RITA LEVI MONTALCINI"	88,9%	78,8%	78,4%	52,8%	64,2%	63,1%	n.a	n.a	n.a	27,2%	23,9%	21,9%
ONCOLOGIA	83,9%	90,0%	90,2%	56,4%	68,7%	72,8%	n.a	n.a	n.a	26,2%	21,0%	15,4%
PSICOLOGIA	86,9%	88,5%	95,1%	36,2%	44,6%	38,7%	n.a	n.a	n.a	23,9%	20,5%	15,6%
SCIENZA E TECNOLOGIA DEL FARMACO	87,5%	88,1%	86,4%	54,4%	70,3%	62,1%	n.a	n.a	n.a	43,3%	37,4%	27,7%
SCIENZE AGRARIE, FORESTALI E ALIMENTARI	87,3%	91,0%	91,8%	44,2%	53,4%	50,2%	n.a	n.a	n.a	35,7%	33,0%	28,3%
SCIENZE CHIRURGICHE	79,5%	85,2%	83,5%	38,9%	49,6%	49,0%	n.a	n.a	n.a	22,6%	20,3%	14,5%
SCIENZE CLINICHE E BIOLOGICHE	90,8%	87,0%	90,3%	44,2%	57,5%	59,0%	n.a	n.a	n.a	29,2%	26,0%	20,5%
SCIENZE DELLA SANITA' PUBBLICA E PEDIATRICHE	83,7%	84,6%	81,1%	40,8%	50,5%	49,0%	n.a	n.a	n.a	23,7%	21,1%	12,5%
SCIENZE DELLA TERRA	89,8%	93,9%	91,7%	37,1%	51,8%	52,4%	n.a	n.a	n.a	43,9%	36,3%	30,4%
SCIENZE DELLA VITA E BIOLOGIA DEI SISTEMI	87,9%	85,0%	85,7%	49,5%	61,9%	61,9%	n.a	n.a	n.a	37,9%	34,3%	30,1%
SCIENZE ECONOMICO-SOCIALI E MATEMATICO-STATISTICHE	56,9%	50,0%	61,4%	24,3%	33,7%	32,8%	60,5%	62,2%	53,5%	29,8%	27,9%	20,0%
SCIENZE MEDICHE	95,7%	95,8%	95,8%	46,1%	60,6%	64,5%	n.a	n.a	n.a	26,6%	23,2%	17,6%
SCIENZE VETERINARIE	75,3%	80,6%	81,7%	42,8%	55,7%	59,1%	n.a	n.a	n.a	29,7%	26,4%	26,2%
STUDI STORICI	67,2%	80,3%	82,4%	2,3%	2,0%	1,4%	51,4%	47,5%	45,7%	2,8%	1,8%	1,7%
STUDI UMANISTICI	73,0%	73,7%	82,0%	1,3%	1,6%	1,5%	51,3%	50,5%	51,0%	3,6%	2,8%	2,2%

Indicatore 2.1.1 = n° docenti afferenti al Dip. con almeno X pubblicazioni nell'ultimo quadriennio / n° docenti afferenti al Dip. al 31.12;

X= 4 o 5 o 6, a seconda del settore concorsuale dell'autore, in base ai criteri di distribuzione Fondi della Ricerca Locale aumentati di un punto. Sono considerate le tipologie di pubblicazione utilizzate ai fini della distribuzione dei Fondi della Ricerca Locale. Fonte: elaborazioni su dati IRIS

Indicatore 2.1.2 = n° pubblicazioni su riviste GOLD nell'ultimo quadriennio / n° totale delle pubblicazioni su riviste.

Riviste GOLD: riviste nel 1° quartile in almeno uno dei due ranking basati sugli indici bibliometrici IF (Wos) e Cite Score (Scopus); Tipologie di pubblicazione "03A-Articolo su Rivista" e "03B-Review in Rivista / Rassegna della Lett. in Riv. / Nota Critica", in base ai criteri di distribuzione Fondi della Ricerca Locale.

Indicatore 2.1.3 = n° pubblicazioni su riviste di FASCIA A nell'ultimo quadriennio / B = n° totale delle pubblicazioni su riviste.

FASCIA A: riviste definite da ANVUR in funzione del settore concorsuale di appartenenza dell'autore Tipologie di pubblicazione: "03A-Articolo su Rivista" e "03B-Review in Rivista / Rassegna della Lett. in Riv. / Nota Critica", in base ai criteri di distribuzione Fondi della Ricerca Locale. Fonte: elaborazioni su dati

Indicatore 2.1.8 = pubblicazioni con coautore straniero nell'ultimo quadriennio / totale pubblicazioni.

Sono considerate le tipologie di pubblicazione utilizzate ai fini della distribuzione dei Fondi della Ricerca Locale. Dati su coautore straniero completi da febbraio 2015 (introduzione IRIS). Il dato diventerà progressivamente più affidabile man mano che si sposta in avanti la finestra temporale di riferimento.

RELAZIONE INTEGRATA SULLE ATTIVITA' DI ATENEIO – ANNO 2017

Indicatori	2.1.4 - Numero medio di pubblicazioni su riviste gold per docente (per ambito bibliometrico)			2.1.5 - Numero medio di pubblicazioni su riviste di Fascia A per docente (per ambito non bibliometrico)			2.1.6 - Numero medio di pubblicazioni su riviste gold per neoassunto/neopromosso (per ambito bibliometrico)			2.1.7 - Numero medio di pubblicazioni su riviste di Fascia A per neoassunto/neopromosso (per ambito non bibliometrico)		
	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015
DIPARTIMENTI												
BIOTECNOLOGIE MOLECOLARI E SCIENZE PER LA SALUTE	11,35	12,27	11,96	n.a	n.a	n.a	13,67	12,00	12,00	n.a	n.a	n.a
CHIMICA	9,73	10,09	9,13	n.a	n.a	n.a	13,75	19,86	20,00	n.a	n.a	n.a
CULTURE, POLITICA E SOCIETA'	0,41	0,84	0,35	2,52	2,66	2,44	0,62	0,63	0,63	2,85	3,92	3,00
ECONOMIA E STATISTICA "COGNETTI DE MARTIIS"	1,92	2,50	1,90	3,02	2,72	2,73	1,17	1,67	1,67	3,00	3,00	2,00
FILOSOFIA E SCIENZE DELL'EDUCAZIONE	0,27	0,36	0,30	3,27	3,79	3,73	0,25	0,44	0,44	4,63	2,57	4,44
FISICA	14,05	14,61	13,65	n.a	n.a	n.a	40,00	53,90	55,10	n.a	n.a	n.a
GIURISPRUDENZA	0,05	0,06	0,05	2,50	2,71	2,55	0,00	0,00	0,00	2,60	4,86	2,00
INFORMATICA	1,79	1,90	1,45	n.a	n.a	n.a	6,00	2,00	2,00	n.a	n.a	n.a
INTERATENEO DI SCIENZE, PROGETTO E POLITICHE DEL TERRITORIO	1,33	1,42	1,09	1,79	1,92	1,64	2,00	n.a	n.a	3,00	6,00	n.a
LINGUE E LETTERATURE STRANIERE E CULTURE MODERNE	0,01	0,03	0,01	1,23	1,31	1,09	0,00	0,00	n.a	1,44	1,29	1,83
MANAGEMENT	0,09	0,18	0,08	0,85	0,58	0,53	0,57	0,50	0,50	2,14	0,75	0,63
MATEMATICA "GIUSEPPE PEANO"	2,20	2,53	2,04	n.a	n.a	n.a	1,00	2,67	2,67	n.a	n.a	n.a
NEUROSCIENZE "RITA LEVI MONTALCINI"	8,08	9,02	8,10	n.a	n.a	n.a	5,33	14,00	14,75	n.a	n.a	n.a
ONCOLOGIA	11,72	12,73	11,48	n.a	n.a	n.a	11,25	25,50	25,50	n.a	n.a	n.a
PSICOLOGIA	4,07	4,33	3,30	n.a	n.a	n.a	6,67	9,20	9,70	n.a	n.a	n.a
SCIENZA E TECNOLOGIA DEL FARMACO	5,73	5,97	4,49	n.a	n.a	n.a	7,86	13,50	13,50	n.a	n.a	n.a
SCIENZE AGRARIE, FORESTALI E ALIMENTARI	7,73	8,16	7,45	n.a	n.a	n.a	40,43	8,58	9,00	n.a	n.a	n.a
SCIENZE CHIRURGICHE	6,91	7,86	6,32	n.a	n.a	n.a	5,86	17,67	18,33	n.a	n.a	n.a
SCIENZE CLINICHE E BIOLOGICHE	7,97	8,57	7,26	n.a	n.a	n.a	12,00	12,00	12,00	n.a	n.a	n.a
SCIENZE DELLA SANITA' PUBBLICA E PEDIATRICHE	6,17	7,40	5,72	n.a	n.a	n.a	5,00	13,00	13,25	n.a	n.a	n.a
SCIENZE DELLA TERRA	4,69	5,37	4,71	n.a	n.a	n.a	3,00	9,88	10,38	n.a	n.a	n.a
SCIENZE DELLA VITA E BIOLOGIA DEI SISTEMI	6,38	6,87	6,09	n.a	n.a	n.a	7,75	11,75	12,13	n.a	n.a	n.a
SCIENZE ECONOMICO-SOCIALI E MATEMATICO-STATISTICHE	1,22	1,93	1,14	2,10	2,26	1,86	1,33	4,20	4,80	3,67	4,00	4,60
SCIENZE MEDICHE	12,85	15,46	12,67	n.a	n.a	n.a	11,29	16,40	17,40	n.a	n.a	n.a
SCIENZE VETERINARIE	2,81	3,19	2,99	n.a	n.a	n.a	7,80	9,00	9,29	n.a	n.a	n.a
STUDI STORICI	0,06	0,06	0,04	1,36	1,34	1,30	0,00	0,00	0,00	1,67	1,43	1,00
STUDI UMANISTICI	0,06	0,09	0,06	1,81	1,84	1,93	0,00	0,05	0,16	2,00	3,44	2,58

Indicatore 2.1.4 = n° pubblicazioni su riviste GOLD nell'ultimo quadriennio / n° totale docenti al 31.12.
 Riviste GOLD: riviste nel 1° quartile in almeno uno dei due ranking basati sugli indici bibliometrici IF (Wos) e Cite Score (Scopus); Tipologie di pubblicazione "03A-Articolo su Rivista" e "03B-Review in Rivista / Rassegna della Lett. in Riv. / Nota Critica", in base ai criteri di distribuzione Fondi della Ricerca Locale. Fonte:

Indicatore 2.1.5 = n° pubblicazioni su riviste di FASCIA A nell'ultimo quadriennio / n° totale docenti al 31.12.
 FASCIA A: riviste definite da ANVUR in funzione del settore concorsuale di appartenenza dell'autore Tipologie di pubblicazione: "03A-Articolo su Rivista" e "03B-Review in Rivista / Rassegna della Lett. in Riv. / Nota Critica", in base ai criteri di distribuzione Fondi della Ricerca Locale. Fonte: elaborazioni su dati IRIS

Indicatore 2.1.6 = n° pubblicazioni su riviste GOLD nell'ultimo quadriennio che hanno tra gli autori neoassunti/neopromossi nell'anno di pubblicazione / n° totale neoassunti-neopromossi nell'anno.
 Riviste GOLD: riviste nel 1° quartile in almeno uno dei due ranking basati sugli indici bibliometrici IF (Wos) e Cite Score (Scopus); Tipologie di pubblicazione "03A-

Indicatore 2.1.7 = n° pubblicazioni su riviste di FASCIA A nell'ultimo quadriennio che hanno tra gli autori neoassunti-neopromossi nell'anno di pubblicazione / n° totale neoassunti/neopromossi nell'anno.
 FASCIA A: riviste definite da ANVUR in funzione del settore concorsuale di appartenenza dell'autore Tipologie di pubblicazione: "03A-Articolo su Rivista" e "03B-

3D_ESITI DELL'INDAGINE OPINIONE STUDENTI SULLA VALUTAZIONE DEGLI INSEGNAMENTI

Indicatore	A.1.4 - Esiti indagine opinione studenti sulla valutazione degli insegnamenti *		
	2014/2015	2015/2016	2016/2017
DIPARTIMENTO			
BIOTECNOLOGIE MOLECOLARI E SCIENZE PER LA SALUTE	86,6%	85,2%	85,8%
CHIMICA	87,2%	88,0%	87,9%
CULTURE, POLITICA E SOCIETA'	87,1%	87,2%	88,6%
ECONOMIA E STATISTICA "COGNETTI DE MARTIIS"	83,9%	84,8%	83,4%
FILOSOFIA E SCIENZE DELL'EDUCAZIONE	85,0%	86,0%	86,9%
FISICA	85,1%	84,1%	84,3%
GIURISPRUDENZA	87,4%	87,7%	87,5%
INFORMATICA	81,8%	81,9%	85,4%
INTERATENE0 DI SCIENZE, PROGETTO E POLITICHE DEL TERRITORIO	84,3%	85,9%	88,8%
LINGUE E LETTERATURE STRANIERE E CULTURE MODERNE	84,6%	87,5%	88,3%
MANAGEMENT	84,7%	86,2%	86,5%
MATEMATICA "GIUSEPPE PEANO"	84,3%	83,5%	83,8%
NEUROSCIENZE "RITA LEVI MONTALCINI"	87,4%	87,5%	87,5%
ONCOLOGIA	87,3%	86,4%	88,8%
PSICOLOGIA	86,1%	88,1%	88,3%
SCIENZA E TECNOLOGIA DEL FARMACO	86,7%	86,7%	88,4%
SCIENZE AGRARIE, FORESTALI E ALIMENTARI	86,8%	87,1%	87,2%
SCIENZE CHIRURGICHE	84,5%	85,6%	86,1%
SCIENZE CLINICHE E BIOLOGICHE	85,0%	86,4%	88,1%
SCIENZE DELLA SANITA' PUBBLICA E PEDIATRICHE	85,4%	85,5%	86,2%
SCIENZE DELLA TERRA	88,5%	89,4%	89,8%
SCIENZE DELLA VITA E BIOLOGIA DEI SISTEMI	87,8%	88,3%	87,6%
SCIENZE ECONOMICO-SOCIALI E MATEMATICO-STATISTICHE	81,0%	82,0%	82,2%
SCIENZE MEDICHE	87,4%	86,9%	85,6%
SCIENZE VETERINARIE	87,8%	88,1%	91,1%
STUDI STORICI	85,4%	86,2%	88,2%
STUDI UMANISTICI	86,0%	88,1%	89,4%
Valore complessivo di Ateneo	87,6%	87,5%	86,90%

* Indice di soddisfazione = percentuale delle valutazioni positive ("Più si che no", "Decisamente sì") sul totale delle valutazioni espresse al netto delle risposte "non rispondo" e "non applicabile".

La valutazione del Dipartimento è calcolata sulla base delle valutazioni dei singoli docenti ad esso afferenti.

L'indagine è obbligatoria per tutti gli studenti iscritti regolari ai Corsi di Studio delle Lauree triennali, magistrali e a ciclo unico. Il Valore complessivo di Ateneo è calcolato sul totale dei questionari compilati (non è la media dei valori dei dipartimenti).

Fonte: EDUMETER - Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-learning

3E_ESEMPIO SCHEDA MONITORAGGIO E CONSUNTIVAZIONE ATTIVITA' OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Dimensione di valutazione	Peso Dimensione	Peso Obiettivo	Obiettivo	Indicatore	Output / Modalità di verifica	Valore Iniziale	Target 2017			SAL a metà anno	Autovalutazione [%]	Descrizione / Fonte / Documentazione
							70%	85%	100%			
A - Performance Organizzativa	30%											

Data

Direttrice/Direttore

**La Direttrice Generale
Dott.ssa Loredana Segreto**



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO

Via Verdi, 8 - Torino

www.unito.it

Direzione Attività Istituzionali, Programmazione, Qualità e Valutazione

Staff Innovazione, Programmazione e Sviluppo Attività Istituzionali