



**Politecnico
di Torino**

Nucleo di Valutazione



**RELAZIONE ANNUALE
2024
Estratto Performance**

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Torino - nucleo@polito.it

<https://www.polito.it/ateneo/chi-siamo/governance/nucleo-di-valutazione>

OMISSIS

SECONDA SEZIONE - VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione ricorda che da alcuni cicli annuali di performance, al fine di integrare maggiormente i processi di valutazione, la scheda prevista per la Relazione annuale viene predisposta e inserita nella Relazione sulla Performance approvata nel CdA nel mese marzo: tale scelta è motivata anche dalla volontà dell'Ateneo di completare il ciclo dell'anno precedente e permettere così alle strutture di focalizzarsi in modo più efficace sui nuovi obiettivi dell'anno, ma anche per permettere di erogare le risorse soggette alla valutazione al personale con incarichi organizzativi già entro i primi mesi dall'anno. Considerato che la Relazione sulla Performance 2023 è stata approvata dal CdA del 27 marzo 2024 e che la scheda (inserita al par. 6) è stata redatta con le indicazioni delle Linee Guida ANVUR 2023 in quel periodo disponibili, il Nucleo ha definito nella riunione svoltasi il 17 luglio 2024 l'integrazione della scheda secondo le nuove indicazioni con l'inserimento dei nuovi punti (9 e 10) richiesti nelle Linee Guida per la Relazione annuale 2024.

Il Nucleo di Valutazione, per il monitoraggio delle Performance rispetto agli obiettivi programmati, nel corso dell'anno ha analizzato la documentazione prodotta dall'Ateneo e incontrato il Direttore Generale e i Responsabili delle attività in Ateneo afferenti alla Direzione PEPS (dal 1/7/2024 PROSIQ) - Servizio Processi e Programmazione Integrata (dal 1/7/2024 Presidio Programmazione Integrata e Qualità in ambito Amministrativo) nelle date di seguito riportate:

- riunione del 20 marzo 2024: sono stati illustrati al Nucleo i principali contenuti della Relazione delle Performance 2023, che riporta i risultati conseguiti dalla Direzione Generale e, a cascata dalle strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo a partire dagli obiettivi previsti dal Piano Obiettivi 2023, definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO): il Nucleo verificato la realizzazione degli obiettivi programmati, attentamente descritti e caratterizzati da una chiara definizione delle responsabilità, attribuite in modo concreto ed efficace;
- riunione del 3 aprile 2024: il Nucleo ha validato la Relazione delle Performance 2023, ribadendo quanto già espresso nella riunione del 20 marzo in merito all'impianto complessivo, apprezzandone l'impostazione molto ben strutturata, chiara, snella e leggibile;

È prevista inoltre una presentazione al Nucleo del monitoraggio integrato delle azioni presenti nell'Action Plan, degli obiettivi di Performance di Direttore Generale e Dirigenti di I livello e del PIAO.

Di seguito si riporta la compilazione della Scheda allegato 3 delle Linee Guida ANVUR per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione 2024.

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. *L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023? SI*

NOTA: I principali aggiornamenti al SMVP sono i seguenti:

- nuova nomenclatura delle unità organizzative e degli incarichi organizzativi in coerenza con il nuovo modello organizzativo (DDG 1873/2022 del 17/11/2022)
- nuova tempistica per assegnazione (in gennaio) obiettivi comportamentali al fine di contestualizzare e razionalizzare le tempistiche del colloquio tra valutatore e valutato per i SAL finali dell'anno precedente e per l'assegnazione degli obiettivi dell'anno in corso
- razionalizzazione del numero di obiettivi comportamentali per tutti gli incarichi
- integrazione nel SMVP della sezione su performance organizzativa e individuale connessa a obiettivi assegnati a tutto il personale NON assegnatario di incarichi
- ulteriore arricchimento della tabella degli eventi di variazioni organizzative con l'implementazione di nuovi casi utile all'applicazione pratica del SMVP in corso d'anno (il SMVP è infatti inteso anche come strumento operativo, quasi una guida operativa a supporto di valutatori e valutati).

2. *Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi? SI*

NOTA: Il SMVP prevede una valutazione qualitativa degli obiettivi comportamentali che è differenziata ai vari livelli degli incarichi organizzativi.

3. *Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti? SI*

4. *Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo - indicatore - target? SI*

5. *Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione? SI*

NOTA: Il SMVP declina per ciascuna tipologia di obiettivi le modalità di misurazione e valutazione; il sistema informativo di supporto SIP implementa il processo di redazione, proposta e valutazione in fasi separate. Gli obiettivi organizzativi di Customer Satisfaction in particolare vengono misurati centralmente e la valutazione viene elaborata direttamente in base ai risultati degli indicatori previsti.

6. *Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente.*

Il SMVP 2022-2024 adottato anche per il 2023-2025 descrive al par. 5 la composizione degli obiettivi assegnati alla Direzione Generale ed i relativi pesi; al par. 6 sono mappati i ruoli che intervengono in fase di assegnazione e valutazione.

7. Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente.

Il SMVP 2022-2024 adottato anche per il 2023-2025 descrive al par. 5 la composizione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti ed i relativi pesi; al par. 6 sono mappati i ruoli che intervengono in fase di assegnazione e valutazione.

8. Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'Ateneo?

1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento.

9. Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 sono state adottate dall'Ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)

La direttiva 28/11/2023 in materia di "performance individuale", risulta temporalmente successiva all'approvazione da parte del CdA dell'Ateneo del SMVP 2024 (avvenuta in ottobre 2023). Solo ad inizio gennaio 2024 sono inoltre state fornite dal Ministro della PA indicazioni ulteriori sull'implementazione della direttiva con riferimento agli obiettivi individuali per DG e dirigenti.

Poiché il SMVP prevede l'assegnazione degli obiettivi progettuali e organizzativi a tutti i livelli di ruoli e incarichi entro il 31/12 in modo da avviare al meglio l'azione a partire già dall'inizio dell'anno, per il 2024 gli obiettivi risultavano già assegnati al momento del recepimento delle indicazioni ministeriali. Per una implementazione sostanziale e sostenibile degli elementi della Direttiva e delle ulteriori indicazioni ministeriali, occorrerà quindi attendere il ciclo performance 2025 ed in particolare l'adeguamento del SMVP.

4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa). La valutazione da parte di stakeholder esterni avviene già strutturalmente da vari anni tramite le rilevazioni di Customer Satisfaction che vengono realizzate in coerenza con il progetto Good Practice. Gli obiettivi di CS incidono sulla performance organizzativa delle strutture amministrativo/gestionali. La componente esterna coinvolta nella rilevazione è quella relativa alla popolazione studentesca

5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare propria leadership. La libreria delle competenze allegata al SMVP definisce ambiti e comportamenti organizzativi di riferimento per il miglioramento delle c.d. soft skill. Tra questi sono ricomprese competenze di leadership che vengono utilizzate per assegnare al personale dirigenziale obiettivi mirati in questo ambito. La valutazione di obiettivi comportamentali legati alla leadership è pertanto già presente da tempo nel nostro sistema e nei nostri piani di miglioramento.

10. Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)

5) Altro (specificare). Per quanto concerne l'applicazione della norma occorre considerare che il Politecnico di Torino ha investito già da parecchi anni nella dematerializzazione del processo di fatturazione e nella centralizzazione delle fasi di ricezione, pagamento e monitoraggio lasciando alle singole strutture le sole fasi di approvazione tecnica e autorizzazione alla liquidazione. Il risultato tangibile di questi investimenti, affiancati da azioni formative specifiche del personale coinvolto, è riscontrabile in valori degli indicatori PCC che nel corso degli ultimi anni sono sempre risultati strutturalmente migliori rispetto a quelli previsti dalla norma. Alla luce di queste considerazioni e del fatto che i processi di pagamento delle fatture sono fortemente distribuiti e diffusi nelle strutture organizzative dell'Amministrazione, la valutazione di un obiettivo in tal senso, unico e comune a tutti i dirigenti e alla Direzione Generale, verrà effettuata a fine ciclo performance 2024 per l'intera organizzazione affiancando le valutazioni degli altri obiettivi 2024 assegnati.

2. Piano integrato della performance

2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Valore Pubblico

11. Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione? SI

NOTA: Il PIAO prevede un modello di integrazione sostanziale, basato sull'Action Plan del Piano Strategico di Ateneo nel quale vengono declinate azioni, progetti e iniziative strategiche a loro volta recepite nel piano degli obiettivi di performance.

Numerosi sono i piani di programmazione, integrati a diversi livelli, nel PIAO. Di anno in anno procede il processo di progressiva integrazione di ulteriori piani.

12. Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione? SI, Valore Pubblico e Strategia

NOTA: Gli obiettivi di Valore Pubblico sono esplicitati attraverso gli obiettivi delle azioni e progetti dell'Action Plan.

13. Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO? Più di 15

14. Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni? SI interni

15. Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030? SI

NOTA: In particolare azioni e progetti in ambito SGDs (Agenda ONU 2030) sono chiaramente "taggati" nell'Action Plan.

16. Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance, sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc..). 3) Sì, solo a livello di obiettivi di Performance

NOTA: Tra gli obiettivi STRATEGICI sono previste azioni relative alle iniziative e programmi di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Tutte le strutture dell'Amministrazione Centrale e Distretti hanno tra i propri obiettivi PROGETTUALI un'azione comune a supporto della progettazione e gestione di progetti PNRR, declinata sulla propria mission. Inoltre numerosi obiettivi previsti dall'Action Plan negli ambiti di missione dell'Ateneo sono riconducibili a obiettivi ministeriali utilizzati per la valutazione del Politecnico.

17. Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo? 2) Sì per alcuni

18. Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target? NO

2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 - Performance

19. Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico? Sì

NOTA: Gli obiettivi di performance STRATEGICA e PROGETTUALE sono declinati a partire da azioni e progetti dell'Action Plan, questi ultimi riconducibili agli ambiti di Valore Pubblico.

20. Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE, il PIAO 2024-2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023-2025. 2) Caratterizzato da alcune modifiche

21. Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni): 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali); 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)

22. Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? Sì sempre

23. Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)?

4) Qualità percepita (customer satisfaction)

8) Altro: indicatori del livello di raggiungimento minimo (soglie) e completo (target) dell'obiettivo. A seconda dell'obiettivo soglia e target possono essere di tipo quantitativo o qualitativo

24. Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto?

1) Si tiene conto delle serie storiche

4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder

6) altro: si tiene conto delle indicazioni dei responsabili di struttura che hanno la responsabilità della definizione degli obiettivi per tutti i soggetti “valutati” della propria struttura

25. *In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?* ALTRO

NOTA: Gli obiettivi 2024 sono stati definiti ed assegnati solo a seguito di verifica di sostenibilità finanziaria. Gli elementi di fabbisogno per la loro realizzazione non sono di norma esplicitati negli obiettivi.

26. *Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?* SI

NOTA: Il Piano prevede espliciti obiettivi progettuali e di customer satisfaction per tutte le strutture di Distretto dei dipartimenti. Gli obiettivi assegnati ai responsabili di Distretto sono equiparabili per tipologia e numero a quelli assegnati alle UO di II livello delle Direzioni e Aree in staff alla DG e rispondono a regole comuni di definizione, assegnazione e valutazione, come previsto dal SMVP. Gli obiettivi non coinvolgono, se non marginalmente, i docenti mentre richiedono il coinvolgimento della Direzione del dipartimento. La responsabilità degli obiettivi è in capo all'incarico di Responsabile Gestionale Amministrativo (RGA) appartenente al PTA.

27. *Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'Ateneo?* SI

NOTA: Il SMVP del Politecnico ha introdotto già dal 2011 una tipologia di obiettivi specifici e strutturati in modo sistematico, finalizzati al miglioramento della qualità percepita dei servizi da parte delle proprie utenze interne (personale docente e PTA) ed esterne (studenti). Nel SMVP 2014 sono state apportate significative migliorie e di anno in anno sono state affinate le logiche di rilevazione della customer satisfaction (CS) sviluppando un vero e proprio sistema informativo di supporto ed un cruscotto di analisi e reporting utile alla DG ed alle strutture per valutare gli indici di gradimento degli utenti su specifici servizi o su aree più ampie (es. Didattica, Biblioteche, Orientamento, Ricerca, Procurement, IT, ecc.). Gli indici di gradimento rilevati permettono di costituire una base dati storica sulla base della quale definire nuovi TARGET di miglioramento.

28. *Se SI (al punto 27), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare?*

1) Questionari (specificare quali nei commenti).

NOTA: Le rilevazioni di Customer Satisfaction vengono realizzate in coerenza con il progetto Good Practice al quale aderiscono oltre 50 università italiane, ma arricchendo e integrando i questionari standard GP con quesiti specifici dell'Ateneo.

Questo permette di effettuare anche confronti “di sistema” con una quota rilevante del sistema universitario nazionale. Gli obiettivi di CS incidono sulla performance organizzativa delle strutture amministrativo/gestionali. La Relazione della Performance annuale descrive in una specifica sezione questa componente in termini di indicatori di soddisfazione e di risultati di performance associata al miglioramento degli indicatori.

29. Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati?

- 1) dati certificati e pubblicati
- 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo
- 3) banche dati dell'Ateneo

30. Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance

NOTA: Il SMVP prevede un monitoraggio degli obiettivi strategici e progettuali in corso d'anno effettuabile liberamente durante la realizzazione delle attività per valutarne l'andamento e avanzamento. In particolare va valutata la frequenza più opportuna di monitoraggio in funzione della complessità del progetto da realizzare, delle sue fasi e tempistica, della rischiosità, dell'impatto su altre iniziative, ecc. Il SMVP prevede infine il SAL FINALE formale di valutazione di ciascun obiettivo in termini di risultati raggiunti al 31/12, da effettuare attraverso appositi incontri tra valutato e valutatore nel corso del quale vengono anche valutati gli obiettivi comportamentali assegnati a ciascun valutato.

31. L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati? ALTRO

Nel momento in cui vengono presentati i risultati il Nucleo ha a propria disposizione i responsabili apicali della performance a cui rivolge le richieste di chiarimento e approfondimento che ritiene necessarie. Inoltre i dati forniti dall'ateneo contengono già i dettagli sufficienti per ritenere le misurazioni corrette.

OMISSIS

ESTRATTO CONFORME ALL'ORIGINALE

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

Torino, 15 ottobre 2024

Responsabile Servizio Strategia, Valutazione e Qualità (PROSIQ)

Segretaria verbalizzante

(dott.ssa A. M. Marino)

f.to A. M. Marino