





**POLITECNICO  
DI TORINO**

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

---

2013

---

# 1 Sommario

<b>1</b>	<b>Sommario .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Presentazione della Relazione .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e stakeholder esterni .....</b>	<b>4</b>
3.1	Il contesto esterno di riferimento .....	4
3.2	L'amministrazione: l'Ateneo e la sua organizzazione .....	6
3.3	I risultati raggiunti dall'Ateneo .....	7
3.3.1	Area Strategica della Formazione .....	7
3.3.2	Area Strategica della Ricerca .....	7
3.4	Le criticità e le opportunità .....	9
<b>4</b>	<b>Obiettivi dell'Amministrazione: risultati raggiunti e scostamenti.....</b>	<b>10</b>
4.1	Albero della Performance .....	10
4.2	Obiettivi Strategici .....	11
4.2.1	Area Strategica della Ricerca .....	11
4.2.2	Area Strategica della Formazione .....	12
4.2.3	Area Strategica dei Servizi Tecnici ed Amministrativi.....	12
4.3	Risultati legati ad obiettivi Strategici .....	13
4.3.1	Gli obiettivi strategici del Direttore Generale .....	13
4.4	Obiettivi e piani operativi – La performance Organizzativa .....	15
4.4.1	Il progetto Good Practice ed il monitoraggio della <i>Customer Satisfaction (CS)</i> .....	15
4.4.2	Risultati sintetici di processo / Servizio: Mappa dei servizi e indicatori di performance .....	20
4.4.3	Sintesi dei risultati organizzativi .....	25
4.5	Gli obiettivi e piani operativi: la performance individuale .....	26
4.6	Risultati complessivi.....	27
4.6.1	Responsabili strutture di primo livello .....	27
4.6.2	Tabella di sintesi risultati Direttore Generale.....	28
4.7	Dettaglio obiettivi e risultati dei soggetti valutati .....	29
<b>5</b>	<b>Risorse, efficienza ed economicità.....</b>	<b>30</b>
5.1	I risultati di Bilancio.....	30
5.2	Gli indicatori di Bilancio .....	31
<b>6</b>	<b>L'individuo al centro delle politiche del personale e di welfare.....</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>Il processo di redazione della Relazione sulla Performance .....</b>	<b>36</b>
7.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	36
7.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance .....	36
<b>8</b>	<b>Allegati .....</b>	<b>37</b>
8.1	Politecnico a colpo d'occhio.....	38
8.2	Cruscotto di Ateneo .....	39
8.3	Dettaglio obiettivi e risultati delle persone valutate .....	40
8.4	Dettaglio indicatori di Customer Satisfaction e di Processo e Servizio.....	42
8.4.1	Dettaglio indicatori di Customer Satisfaction .....	43
8.4.2	Dettaglio indicatori di Processo e Servizio.....	47

## 2 Presentazione della Relazione

La relazione relativa al 2013 conclude il terzo anno di ciclo delle performance. Come illustrato nel Sistema e nel Piano 2013, questo ciclo presenta alcune discontinuità rispetto ai precedenti, in quanto il modello è stato rivisto nel corso dell'anno, nell'ottica di un più ampio coinvolgimento delle strutture e di una valutazione più completa dei diversi aspetti della performance.

Questa relazione, che ricalca la struttura proposta dalle indicazioni normative, evidenzia i risultati dell'ateneo sia nelle dimensioni più strategiche, sia negli aspetti più operativi, tipicamente presidiati dal personale tecnico ed amministrativo.

Per quanto riguarda la performance operativa, sono stati utilizzati per la prima volta in modo strutturato, ancorché sperimentale, oltre agli MBO ed agli obiettivi comportamentali, gli indicatori di *customer satisfaction* e di processo e servizio (alcuni erano già stati misurati sperimentalmente nel 2012), che sempre più dovranno permettere di rendere oggettiva la performance dell'ateneo e delle sue strutture.

Il modello complessivo, che compone i diversi aspetti della valutazione in un indicatore finale, verrà utilizzato per la prima volta quest'anno. Come previsto, la sua applicazione richiede diverse cautele, legate sia alla difficoltà di rendere operativa la rilevazione di alcuni indicatori, sia alla necessità di considerare i significativi cambiamenti che si sono avuti anche durante quest'anno (in primis il cambiamento del Consiglio di Amministrazione nella primavera 2013, nel più ampio contesto di adeguamento al nuovo Statuto).

Per la predisposizione della relazione, e più in generale per l'intera gestione del Ciclo della performance, anche per il 2013 vi sono stati una proficua collaborazione ed un costante stimolo da parte del Nucleo di Valutazione (OIV dell'Ateneo), a cui va un sentito ringraziamento, per aver costituito un elemento di continuità a sostegno dei processi di misurazione delle performance e per aver compreso e vissuto la portata del cambiamento dell'Ateneo.

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

#### 3.1 Il contesto esterno di riferimento

Per descrivere in sintesi il contesto in cui opera il Politecnico di Torino sono stati ripresi alcuni temi approfonditi dal Rettore nel corso dell'inaugurazione dell'Anno Accademico 2013-2014.

Negli ultimi cinque anni il contesto culturale, sociale ed economico è profondamente mutato.

**A livello internazionale**, il quadro emergente dal recente rapporto dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) su "Science, Technology and Industry Scoreboard 2013 – Innovation for Growth", non è incoraggiante per l'Italia:

- ✓ gli investimenti in ricerca e sviluppo, che rappresentano lo strumento principale per promuovere l'innovazione, in Italia sono sensibilmente al di sotto della media OCSE, in termini di percentuale di PIL, e risultano sostanzialmente trascurabili i finanziamenti indiretti ottenuti attraverso agevolazioni fiscali;
- ✓ il numero di ricercatori in Italia è decisamente più basso di quello della maggior parte dei Paesi europei, la mobilità è in crescita e l'impatto dei risultati scientifici ottenuti dai ricercatori che spostano la loro affiliazione attraverso i confini nazionali è mediamente del 20% superiore rispetto a quelli che restano nel Paese di origine;
- ✓ le migliori università sono concentrate geograficamente in poche regioni e 34 di esse sono negli Stati Uniti; nel nostro Paese si registra una sostanziale difficoltà a costituire poli di eccellenza, presumibilmente per l'assenza di politiche capaci di concentrare risorse umane e finanziarie negli Atenei maggiormente virtuosi (si pensi all'*Excellence Initiative*, recentemente avviata in Germania);
- ✓ con riferimento alla capacità di promuovere l'innovazione, il rapporto tra le imprese attive in programmi di ricerca e sviluppo e le imprese non attive, vede l'Italia all'ultimo posto tra i Paesi OCSE, mentre la capacità delle imprese di avviare collaborazioni nazionali e internazionali riguardanti l'innovazione di processi e/o di prodotti vede il nostro Paese al penultimo posto, seguito solo dalla Turchia; gli investimenti in *Venture Capital* in Italia sono agli ultimi posti tra i Paesi OCSE, mentre la tassazione sui redditi d'impresa e delle persone è ai primissimi posti; il numero di brevetti significativi nelle aree tecnologiche emergenti è non solo decisamente al di sotto della media OCSE, ma anche al di sotto della media mondiale;
- ✓ tra il 2008 e il 2011 il tasso netto di occupazione nei Paesi OCSE è sceso del 2%, interessando particolarmente il settore manifatturiero (32%) e delle Costruzioni (25%), ma anche gli ambiti dell'industria ICT e dei servizi di telecomunicazioni; si osservano però alcuni aspetti peculiari, che è opportuno considerare:
  - sono stati maggiormente penalizzati i lavori di tipo gestionale/manageriale e quelli lower-skilled (con bassa qualifica), mentre hanno sofferto meno le professionalità maggiormente qualificate, con particolare riferimento all'ambito scientifico/tecnologico;
  - le aziende di recente costituzione, specialmente quelle con elevato contenuto tecnologico e meno di 50 impiegati, rappresentano circa l'11% degli occupati, ma hanno creato più del 33% dei nuovi posti di lavoro, mentre il loro contributo alla distruzione di posti di lavoro è stato del 17%.

Per quanto concerne il contesto europeo della Ricerca, la *European Research Area* (ERA), è consapevole che gli investimenti in ricerca e sviluppo negli ultimi 15 anni si sono percentualmente ridotti rispetto alla spesa mondiale, passando dal 28.7% del 1995 al 22.3% del 2010, mantenendosi sempre al di sotto degli investimenti degli Stati Uniti – pari al 31.7% nel 2010 – e negli ultimi anni anche al di sotto degli investimenti nel complesso dei Paesi asiatici, che sono sensibilmente cresciuti dal 22.1% del 1995 al 31.1% del 2010.

Le priorità del Programma Horizon 2020 rappresenteranno un riferimento importante per le grandi università tecniche europee, incluso il Politecnico, che negli anni scorsi hanno dimostrato di possedere notevoli capacità progettuali:

- eccellenza e qualità della Scienza - Excellent Science - quale fondamento insostituibile per lo sviluppo della tecnologia, con l'obiettivo di realizzare le condizioni per far crescere e attrarre nelle nostre istituzioni i ricercatori di maggiore talento e fornire ai ricercatori europei le migliori infrastrutture;
- leadership in campo industriale – Industrial leadership – attraverso investimenti strategici nelle tecnologie chiave per lo sviluppo dell'innovazione, con l'obiettivo di attrarre in Europa maggiori investimenti in ricerca e innovazione e promuovere la creazione di piccole medie imprese;
- risposta alle principali sfide della Società – Societal challenges – con principale riferimento alle tematiche dell'energia (di cui si prevede un incremento di fabbisogno del 100% nel 2050), dell'alimentazione (ove si prevede un incremento di fabbisogno di cibo del 70% nel 2050), della popolazione mondiale (per la quale si prevede un incremento del 50% nel 2050) e delle questioni climatiche, attraverso un approccio multidisciplinare che comporti un pieno coinvolgimento delle scienze umane e sociali.

Per quanto riguarda il sistema universitario, **in ambito nazionale** permangono criticità di ordine strutturale e congiunturale:

- ✓ il sostanziale blocco del turn-over che non consente un adeguato ricambio generazionale dei docenti e del personale tecnico ed amministrativo
- ✓ una grave carenza di risorse per il diritto allo studio rischia di compromettere la capacità del sistema universitario di attrarre studenti di talento e, in definitiva, di impoverire la competitività dei sistemi socio-economici che ruotano intorno ai grandi Atenei.

**Il contesto territoriale** mostra, pur nelle difficoltà della contingenza economica, una realtà strutturalmente virtuosa, in cui gli attori della cosiddetta tripla elica (Atenei e istituzioni di ricerca, imprese pubbliche e private, enti di governo territoriale) sono ragionevolmente integrati e capaci di condividere e promuovere politiche per lo sviluppo e il trasferimento tecnologico, per l'innovazione e la creazione di nuove imprese e per accreditare il Piemonte e la città di Torino come uno dei riferimenti europei nell'ambito della ricerca e dell'alta formazione.

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

Dopo il significativo processo di revisione degli assetti organizzativi dell'Ateneo, avvenuto nel 2011/12, conseguente all'adozione del nuovo statuto, il 2013 si è caratterizzato dalla formalizzazione definitiva delle strutture di secondo livello dell'Amministrazione, conseguente alla struttura organizzativa di primo livello dell'Amministrazione Centrale definita con i DDG di ottobre 2012.

L'assetto definitivo dell'Amministrazione Centrale risulta quindi essere il seguente:

Strutture di linea:

- Area Amministrazione, Pianificazione e Finanza
- Area Approvvigionamento Beni e Servizi
- Area Bibliotecaria e Museale
- Area Coordinamento Responsabili Gestionali
- Area Edilizia e Logistica
- Area Gestione Didattica
- Area Information Technology
- Area Internazionalizzazione
- Area Reporting Direzionale e Progetti Speciali
- Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali
- Area Supporto alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico

Strutture di staff:

- Servizio Affari Legali - in staff al Direttore Generale
- Servizio Prevenzione e Protezione - in staff al Rettore
- Servizio Studi Strategici e Supporto Istituzionale - in staff al Rettore/Direttore Generale
- Servizio Comunicazione, Eventi e Relazioni con l'esterno - in staff al Rettore/Direttore Generale

Con i decreti del Direttore Generale del 2 Aprile 2013 è stata disattivata la struttura organizzativa di primo livello "Servizio Progetti Gestionali" e le relative attività sono state assegnate all'Area "Reporting Direzionale e Progetti Speciali".

Per quanto riguarda i distretti dei dipartimenti, i citati DDG di aprile 2013 hanno definito per la prima volta gli organigrammi.

Nel corso dell'anno di riferimento è stato disattivato il Distretto dei Dipartimenti di Scienze Matematiche e di Ingegneria Gestionale e della Produzione ed è stato definito l'assetto per la creazione di due distretti distinti a supporto dei due dipartimenti (Dipartimento di Ingegneria Gestionale e della Produzione e Dipartimento di Scienze Matematiche).

A fine 2013 i distretti dei dipartimenti risultano quindi essere i seguenti:

- D.AUIN Distretto del Dipartimento di Automatica e Informatica
- D.ENERG Distretto del Dipartimento di Energia
- D.ET – Distretto del Dipartimento di Elettronica e Telecomunicazioni
- D.IATI Distretto del Dipartimento di Ingegneria dell'Ambiente, del Territorio e delle Infrastrutture
- D.IMEAS Distretto del Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Aerospaziale
- D.ISEG Distretto del Dipartimento di Ingegneria Strutturale, Edile e Geotecnica

- D.SAT Distretto del Dipartimento di Scienza Applicata e Tecnologia
- D.VALE Distretto dei Dipartimenti di Architettura e Design e Interateneo di Scienze, Progetto e politiche del Territorio
- D.IGEP Distretto del Dipartimento di Ingegneria Gestionale e della Produzione
- D.SMA Distretto del Dipartimento di Scienze Matematiche

Per eventuali aggiornamenti si rimanda al sito web istituzionale, alla sezione “Amministrazione Trasparente” (<http://www.polito.it/amministrazione/trasparenza/organizzazione/uffici>)<sup>1</sup>.

### 3.3 I risultati raggiunti dall’Ateneo

Si riportano di seguito, secondo lo schema previsto dal Piano della Performance, i principali risultati, articolati per Area strategica:

#### 3.3.1 Area Strategica della Formazione

- Immatricolati e iscritti in costante crescita, con un’incidenza significativa degli studenti provenienti da fuori regione e dall’estero, soprattutto extra-EU
- Consolidamento dell’offerta formativa in lingua inglese (18 percorsi formativi di I e II livello completamente in lingua inglese su 52), elevato numero di accordi stipulati con Università straniere (ca. 400, di cui più di 100 per il conseguimento del doppio titolo) e di progetti Erasmus finanziati
- Crescente successo del Salone dell’Orientamento: l’Ateneo è stato visitato da almeno 2.500 giovani nel 2012, cresciuti nel 2013 del 20% circa
- Consistente investimento nelle attività di orientamento in itinere con l’attivazione di tirocini curriculari e facoltativi, sia in Italia che all’estero
- Successo delle carriere accademiche in termini di medie delle votazioni degli esami di profitto e di laurea che conferma la qualità dell’offerta formativa e degli studenti che frequentano i programmi educativi
- Iniziative di orientamento in uscita: presenza di 2.700 laureandi/laureati nel 2012, valore cresciuto a più di 3.000 nel 2013, impegnati in colloqui con rappresentanti di circa 60 aziende italiane ed estere
- Elevato tasso di occupazione, che si registra a valle del conseguimento del titolo di II livello.

#### 3.3.2 Area Strategica della Ricerca

- Pubblicazioni: continuo miglioramento della produttività, sia quantitativa che qualitativa, dei ricercatori con un trend di crescita progressiva del numero delle pubblicazioni su Riviste ISI e delle relative citazioni. Inoltre, si osserva una crescita significativa del numero di pubblicazioni che coinvolgono coautori di nazionalità straniera
- Costante capacità di attrarre risorse per la ricerca sia pubbliche che private, a livello nazionale e internazionale, seppur in presenza di flessioni rilevanti nei finanziamenti che derivano da progetti nazionali e regionali
- Alto tasso di successo nella progettualità europea: elevato rapporto tra progetti presentati e progetti approvati e finanziati dalla Comunità europea, che raggiunge valori significativamente superiori alla media europea

<sup>1</sup> La sezione del sito potrebbe contenere aggiornamenti avvenuti successivamente al 31/12/2013.

- Intensa collaborazione dei ricercatori dell'Ateneo su temi di ricerca multidisciplinari anche grazie alla creazione di gruppi di ricerca trasversali, di adeguata massa critica e di appropriata versatilità scientifica e culturale
- Progressivo miglioramento della posizione del Politecnico nei ranking nazionali ed internazionali nelle aree disciplinari di competenza delle Università tecniche
- Partecipazione a grandi progetti strategici (tra cui ad esempio le FET Flagships Human Brain e Graphene) e presenza in network internazionali prestigiosi, tra cui si ricorda CESAER, Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research, che il Politecnico ha l'onore di presiedere nel periodo 2012-2014
- Avvio, nel corso del 2013, del complesso processo di definizione di fabbisogni per settore concorsuale e di preparazione del bando per il piano straordinario associati che prevede l'immissione in ruolo di circa 150 nuovi professori associati.

Per avere un quadro generale dell'attività e delle grandezze gestite dall'Ateneo nel 2013, si rimanda alla brochure "Politecnico a colpo d'occhio" (Paragrafo 8.1 di questa relazione), fotografia dell'Ateneo realizzata ad inizio 2014.

Nel paragrafo 8.2 (Il cruscotto di Ateneo) è presentato un set più ampio di indicatori di riferimento su ambiti di valutazione specifici (Didattica, Ricerca, Risorse Umane e Dati Economici), mentre nell'allegato di riferimento sono riportati i dati specifici e dettagliati relativi agli ultimi cinque anni.

Per gli aspetti legati alle attività marcatamente gestionali si rimanda all'allegato 8.3, che contiene le Schede obiettivi del Direttore Generale e dei Responsabili di Struttura di primo livello, per una trattazione più approfondita delle attività che hanno caratterizzato l'anno e dei risultati conseguiti.

Si ricorda infine che il 2013 ha visto tutto l'Ateneo impegnato nel complesso e impegnativo processo che ha condotto all'elaborazione del un nuovo piano strategico *Politecnico – Orizzonte 2020*, presentato ufficialmente durante l'inaugurazione dell'a.a. 2013/14 il 16 aprile 2014.

In ottica di piena trasparenza, i principali numeri dell'ateneo sono riassunti e resi pubblici sul sito web di Ateneo all'indirizzo <http://www.polito.it/ateneo/colpodocchio/>

### 3.4 Le criticità e le opportunità

A livello di Ateneo, il 2013 è stato caratterizzato ancora da significativi cambiamenti nella governance.

Infatti, a completamento del processo di revisione statutaria e degli Organi di Governo, il Consiglio di Amministrazione è stato rinnovato nel primo quadrimestre dell'anno.

Coerentemente con questo cambiamento, il Piano delle Performance 2013, approvato a gennaio in continuità con i precedenti, è stato rivisto ed integrato dal nuovo CdA e ha assunto la configurazione attuale, con l'introduzione dell'albero della Performance e delle quattro tipologie di indicatori (di veda a questo proposito il prossimo Capitolo 4).

Il modello di valutazione del 2013 è quindi innovativo rispetto a quanto proposto in passato, sia come struttura, sia come ambito di persone valutate (più che raddoppiato): in tal senso, i risultati raccolti sul 2013 devono essere considerati sperimentali per gli ambiti introdotti per la prima volta in modo strutturato (*customer satisfaction*, indicatori di processo e servizio) e le valutazioni dovranno essere oggetto di verifica attenta, anche per validare la bontà di modello ed indicatori.

Questa verifica riveste particolare importanza, perché lo stesso sistema di misurazione è stato adottato anche per i 2014, con un incremento ulteriore (e molto significativo) dell'ambito di persone valutate.

La verifica è necessaria e opportuna anche in quanto i vincoli normativi sull'ammontare del salario accessorio non hanno permesso negli ultimi anni politiche premiali significative a supporto del forte cambiamento (indisponibilità di nuovi fondi) ed è importante che le nuove modalità di valutazione permettano di riconoscere e premiare, nei limiti imposti, comportamenti virtuosi ed eccellenti.

Come già citato, si ricorda come nel corso del 2013 (ma le risultanze sono state rese note solo ad aprile 2014) l'Ateneo abbia lavorato ad un nuovo Piano Strategico, che fornirà gli obiettivi e guiderà l'azione nei prossimi anni.

A livello di sistema universitario, il 2013 ha visto, a fine estate, il passaggio ad Anvur (da CIVIT/ANAC) delle competenze relative al Ciclo della Performance.

In questo nuovo scenario, l'Anvur non ha, negli ultimi mesi dell'anno, fornito indirizzi specifici, né per la costruzione dei nuovi sistemi di misurazione, né per i processi di valutazione. E' noto che in questo periodo (primavera 2014) è in atto una discussione a livello nazionale per decidere come l'Anvur possa indirizzare in modo coerente ed uniforme le università a misurarsi secondo modalità comparabili anche per quanto riguarda gli aspetti di performance delle strutture amministrative, dopo quanto già fatto per gli aspetti di Didattica e Ricerca (AVA).

La definizione di linee di indirizzo è auspicabile, sia nell'ottica di garantire una maggiore coerenza tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi delle strutture amministrative dati agli Atenei (sul contesto universitario incidono fortemente gli obiettivi dati dalla valutazione della didattica e della ricerca, sui quali le leve operative per il personale tecnico amministrativo sono in alcuni casi limitate), sia per permettere una maggiore comparabilità e confronto tra i modelli utilizzati dalle diverse università.

## 4 Obiettivi dell'Amministrazione: risultati raggiunti e scostamenti

### 4.1 Albero della Performance

Il riferimento principale per la costruzione del Piano della Performance 2013 sono state le linee strategiche delineate dal Rettore, integrate con le linee di indirizzo che gli organi di governo hanno definito nel corso dell'ultimo anno.

L'albero della performance è un modello che, a partire dalla missione e visione dell'Ateneo, si articola in tre livelli gerarchici:

- aree strategiche;
- obiettivi strategici;
- obiettivi operativi.

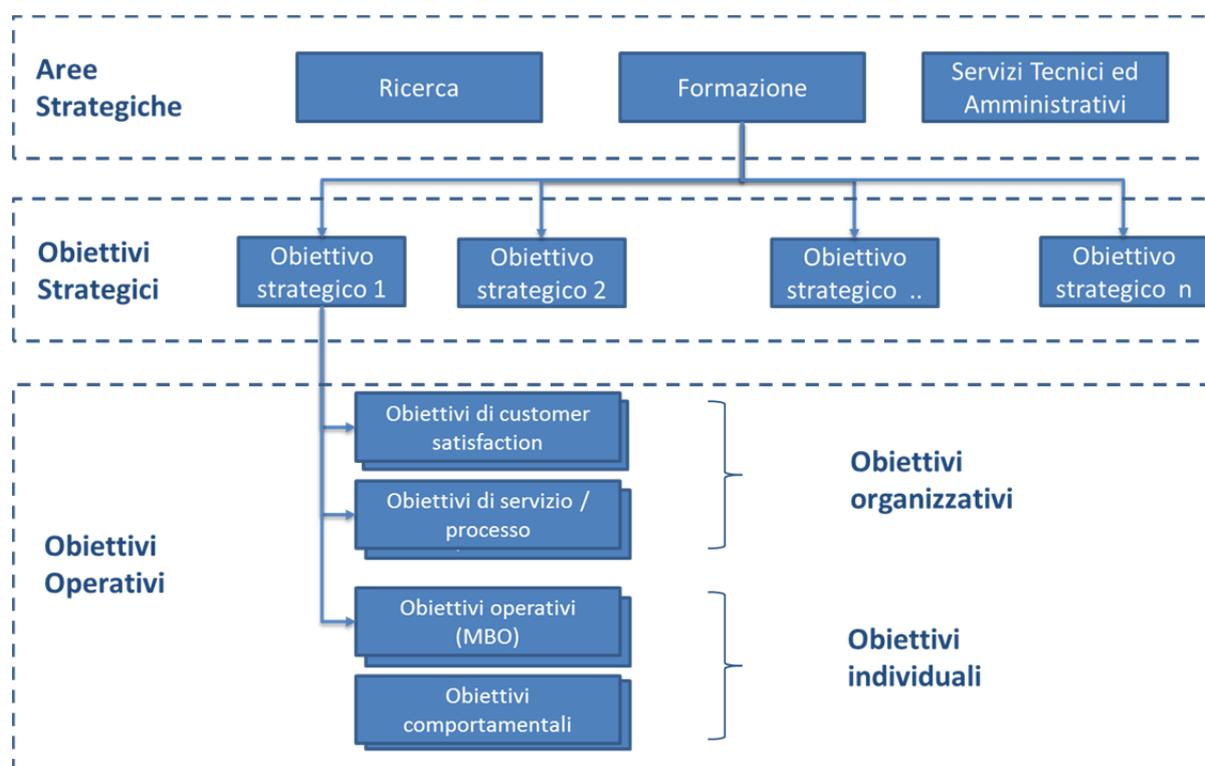


Figura 1– Schema dell'Albero delle Performance

Le aree strategiche sono state articolate in relazione alle attività fondamentali dell'Ateneo: "Formazione" e "Ricerca", che accolgono in prima definizione gli obiettivi strategici formulati nelle linee del nuovo Rettorato.

Per rappresentare le strutture tecniche ed amministrative di supporto, è stata inserita una terza area strategica, denominata "Servizi Tecnici ed Amministrativi": in questa area si declineranno gli ulteriori obiettivi, funzionali al miglioramento dell'efficacia e efficienza dell'organizzazione e dei processi, che il Direttore Generale riceve per la gestione delle strutture organizzative dell'Amministrazione.

## 4.2 Obiettivi Strategici

Per ogni Area Strategica sono definiti gli obiettivi strategici e conseguentemente, al terzo livello dell'albero della performance, sono declinati gli obiettivi operativi che corrispondono agli obiettivi assegnati ai dirigenti/responsabili di Area ed alle strutture organizzative.

### 4.2.1 Area Strategica della Ricerca

Obiettivo strategico	Descrizione
<b>AS.R.1</b> <b>Sostenere la qualità della ricerca di base e incentivare la ricerca applicata per contribuire allo sviluppo della tecnologia</b>	Prestare la massima attenzione alla qualità della ricerca scientifica (Excellent Science ) adottando significative misure premiali per i ricercatori che sapranno distinguersi a livello nazionale ed europeo, con l'obiettivo di aumentare significativamente la capacità del nostro Ateneo di acquisire grant dello European Research Council, in linea con i risultati ottenuti dai nostri partner accademici europei.
<b>AS.R.2</b> <b>Sostenere la ricerca interdisciplinare</b>	Potenziare la ricerca collaborativa e interdisciplinare, ormai indispensabile sia per affrontare le tematiche di maggiore interesse scientifico e culturale, che presentano tutte aspetti multidisciplinari, sia per partecipare attivamente e con successo ai progetti di ricerca europei e internazionali, che richiedono in generale competenze trasversali
<b>AS.R.3</b> <b>Rafforzare la collaborazione con i partner industriali</b>	Rafforzare la collaborazione con i nostri partner industriali, ai quali proporre un nuovo modello di partnership che preveda la condivisione delle conoscenze sviluppate in tutte le fasi dell'attività di ricerca; non più soltanto "Technology transfer", ma "knowledge sharing" (presenza di laboratori congiunti all'interno del campus; la partecipazione congiunta a progetti di ricerca collaborativi a livello regionale, nazionale ed europeo; il coinvolgimento dei partner industriali nella progettazione di percorsi formativi congiunti; un rapporto gestito in modo trasparente, con regole di collaborazione chiare e una politica condivisa sulla proprietà intellettuale)
<b>AS.R.4</b> <b>Investimento sul capitale umano</b>	Utilizzare al meglio le risorse per: <ul style="list-style-type: none"> <li>- immettere nel ruolo dei Professori Associati i Ricercatori interni meritevoli, selezionati attraverso procedure di valutazione rigorose;</li> <li>- assicurare un congruo numero di posizioni di I fascia, con l'obiettivo di immettere in ruolo candidati giovani di talento, capaci di assumersi nel medio termine responsabilità di coordinamento dell'attività didattica e di ricerca e anche responsabilità negli Organi di Governo dell'Ateneo e dei Dipartimenti;</li> <li>- avviare il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato in tenure-track, assicurando standard internazionali per la valutazione;</li> <li>- attrarre in alcune aree strategiche professori di elevata qualificazione scientifica, provenienti da istituzioni universitarie e centri di ricerca con elevata reputazione internazionale, garantendo loro adeguate infrastrutture e risorse di personale;</li> <li>- valorizzare la professionalità del personale tecnico-amministrativo.</li> </ul>

4.2.2 Area Strategica della Formazione

Obiettivo strategico	Descrizione
<b>AS.F.1</b> <b>Potenziamento della premialità agli studenti</b>	Individuare modalità per valorizzare gli studenti di talento, attraverso politiche premiali; potenziamento dell'ASP (Alta Scuola Politecnica) e dell'offerta agli studenti meritevoli di percorsi formativi aggiuntivi, con valenza internazionale, sul modello delle Scuole Normali Superiori;
<b>AS.F.2</b> <b>Potenziare l'Assicurazione in Qualità</b>	Garantire per i Corsi di Studio un regime di assicurazione della qualità di livello internazionale, così come richiesto dalle European Standards and Guidelines, con l'obiettivo di accedere non solo agli accreditamenti nazionali ma anche, in alcuni casi, agli accreditamenti di agenzie internazionali.
<b>AS.F.3</b> <b>Garantire la crescita professionale degli studenti anche in relazione alle esigenze del contesto socio economico di riferimento</b>	Potenziare i percorsi formativi progettati e attuati congiuntamente con i nostri partner industriali.
<b>AS.F.4</b> <b>Migliorare la qualità dell'apprendimento</b>	Potenziare la nostre piattaforme tecnologiche, anche in rete con altri Atenei, per offrire percorsi formativi di I livello con modalità telematica, aperti agli studenti italiani e internazionali che, complice la crisi economica, non possono frequentare i corsi tradizionali.
<b>AS.F.5</b> <b>Rafforzare il carattere e l'apertura internazionale dell'offerta formativa di III livello</b>	Accentuare la dimensione internazionale del dottorato di ricerca, con l'obiettivo di incrementare il numero delle posizioni disponibili e di offrire un titolo aperto e attrattivo per gli studenti di talento di tutto il mondo, consapevoli che un dottorato di qualità è il segno distintivo di riconoscimento delle migliori università.

4.2.3 Area Strategica dei Servizi Tecnici ed Amministrativi

Obiettivo strategico	Descrizione
<b>AS.STA.1</b> <b>Revisione dei processi contabili di Ateneo</b>	Attuare la riorganizzazione dei processi contabili, anche attraverso una revisione dei regolamenti, in un'ottica di razionalizzazione e riqualificazione e di bilancio unico di Ateneo
<b>AS.STA.2</b> <b>Revisione organizzativa di Ateneo</b>	Riorganizzare l'assetto delle strutture organizzative, anche in attuazione dello Statuto, con particolare attenzione allo sviluppo delle risorse umane e all'internazionalizzazione dell'Ente
<b>AS.STA.3</b> <b>Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo</b>	Valorizzare il patrimonio immobiliare e i servizi logistici a supporto, in un'ottica di riqualificazione, risparmio, messa a norma e sicurezza
<b>AS.STA.4</b> <b>Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi</b>	Informatizzare, potenziare e reingegnerizzare i processi di gestione dei servizi in un'ottica di efficienza e efficacia, anche attraverso il monitoraggio continuo della gestione dei servizi e delle attività istituzionali di Ateneo.

### 4.3 Risultati legati ad obiettivi Strategici

Per monitorare l'avanzamento dei risultati conseguiti legati alle linee strategiche di Ateneo, il Politecnico, inoltre, tiene sotto costante controllo alcuni indicatori che rappresentano, al più alto livello, l'andamento generale dell'Ateneo.

Questi indicatori, individuati dal Nucleo di Valutazione, sono riportati nel Cruscotto di Ateneo (allegato 8.2 della presente relazione).

Raccolti in 4 ambiti di valutazioni (Didattica, Ricerca, Risorse Umane e Dati economici), i dati sono aggiornati su base annua.

#### Cruscotto di Ateneo

Didattica	Ricerca
Immatricolati	Produzione scientifica
Iscritti	Dottorandi
Abbandoni	Ricadute industriali
Provenienza geografica	Finanziamenti ricerca
Progetti a sostegno della mobilità internazionale	
Valutazione della didattica	
Laureati	
Tempi di completamento degli studi	
Condizione occupazionale	
Risorse umane	Dati economici
Personale Ateneo	Andamento asset
Personale Docente	Risultato operativo e risultato economico
Personale Tecnico Amministrativo	FFO
Turnover	Tempi di pagamento fatture
Indicatori personale	

Figura 2 – Schema di riferimento degli indicatori del Cruscotto di Ateneo

#### 4.3.1 Gli obiettivi strategici del Direttore Generale

Si riportano di seguito i valori degli indicatori individuati nel piano della performance 2013 ai fini della valutazione degli Obiettivi strategici dell'Area Servizi Tecnici e Amministrativi, che costituiscono anche gli obiettivi strategici per il Direttore Generale.

Indicatori ministeriali di monitoraggio – D.L. 49/2012	Valori	Limite massimo	Peso
Limite massimo alle spese di indebitamento (art. 6)	12,51%	15%	30%
Limite massimo alle spese di personale (art. 5)	68,49%	80%	30%
Indicatore FFO	FFO 2013	FFO 2012	
Percentuale sul sistema raggiunto dalla quota premiale (al netto dei tagli)	2,10%	2,87%	40%

Per il calcolo del risultato, si sono seguite modalità analoghe a quelle utilizzate per la rilevazione degli indicatori di customer satisfaction, comparando il valore del Politecnico con il valore dello stesso per l'anno precedente, con la media del sistema universitario e con la media del sistema l'anno recedente.

I risultati sono riportati nel paragrafo 4.6.2.

#### 4.4 Obiettivi e piani operativi – La performance Organizzativa

Gli obiettivi organizzativi sono, come previsto dal Piano 2013, legati ai risultati di *customer satisfaction* e ad indicatori di volume/processo/performance dei servizi erogati dall'amministrazione.

In questa sezione si riportano le risultanze della valutazione sugli aspetti organizzativi ed individuali, riferendosi a:

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

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

L'Ateneo ha aderito anche per l'anno 2013 al progetto Good Practice (GP), coordinato Politecnico di Milano, che ha come obiettivo quello di misurare e comparare le prestazioni di costo e la qualità dei servizi di supporto amministrativo di tutto l'Ateneo (amministrazione centrale e strutture decentrate). Gli Atenei italiani che partecipano al progetto sono 25.

Nell'ambito del progetto si svolgono indagini di *Customer Satisfaction* (CS) che hanno l'obiettivo di misurare la soddisfazione percepita dagli utenti finali, tramite questionari somministrati al personale docente e tecnico amministrativo e agli studenti.

L'edizione 2013 del progetto è ancora in corso, pertanto, ad oggi, sono solo disponibili i dati relativi alle indagini di CS per il personale docente e tecnico amministrativo. Poiché le indagini di CS studenti sono state svolte, nell'ambito dell'edizione 2012, nei mesi di maggio/giugno 2013, si possono ritenere validi tali risultati ai fini della valutazione dei servizi offerti dall'Ateneo nel corso del 2013. Nel calcolare gli indicatori di CS Studenti per la valutazione degli obiettivi saranno pertanto considerati i dati dell'edizione 2012 del progetto. Nel paragrafo seguente sono analizzati alcuni aspetti dell'indagine di CS rivolta al personale docente e tecnico amministrativi, mentre per l'analisi dei dati di CS Studenti si rimanda alla Relazione sulla Performance 2012.

##### 4.4.1.1 CS personale docente e tecnico amministrativo

La rilevazione rivolta al personale strutturato prevedeva due questionari distinti (docenti e tecnici amministrativi) compilabili online dal 31 gennaio fino al 18 febbraio 2014.

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

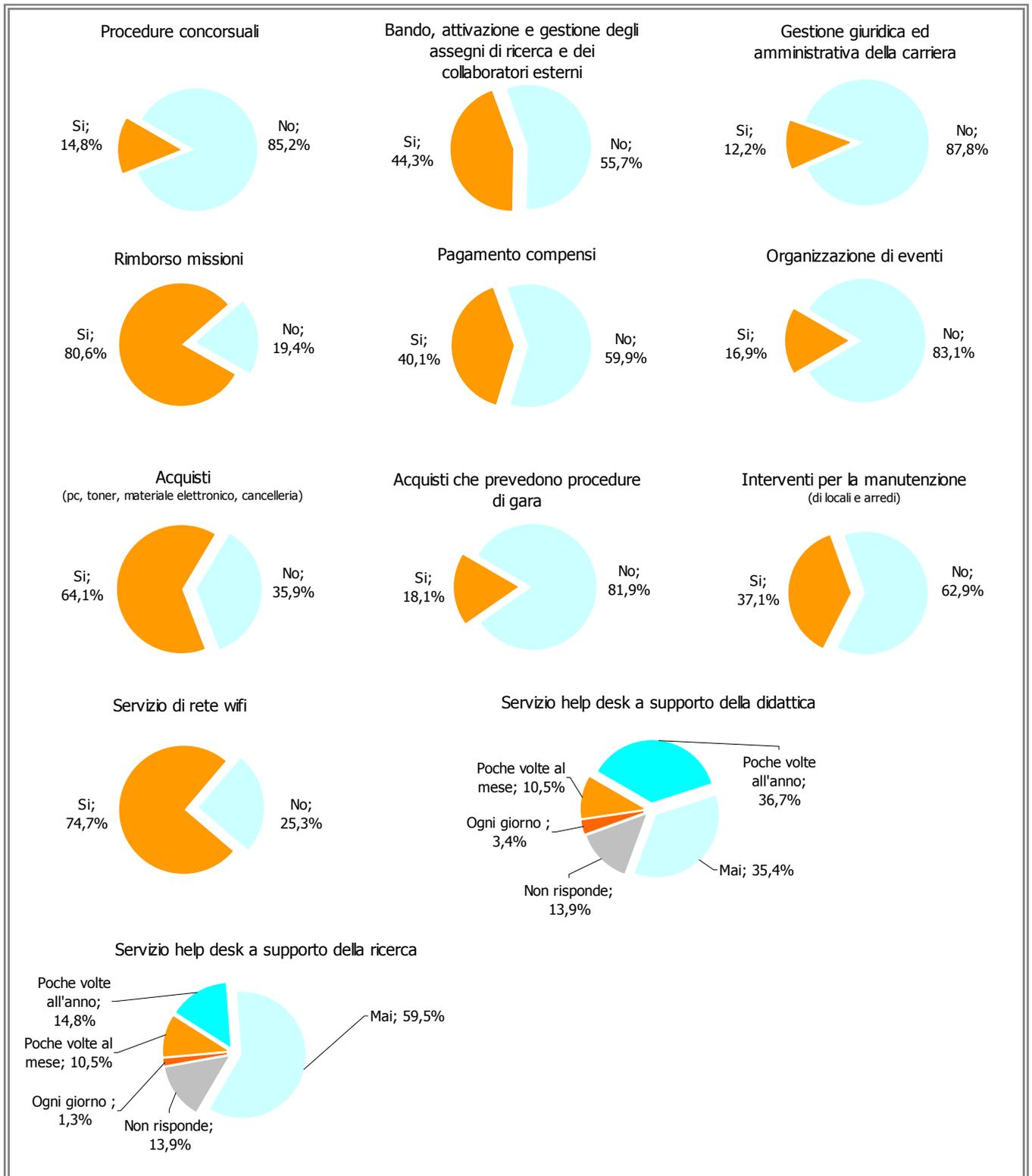
Si riportano alcuni risultati dell'indagine: i tassi di risposta, le percentuali di utilizzo di alcuni servizi, la valutazione media per ambito di attività e i livelli soddisfazione complessiva dei servizi offerti dall'Ateneo.

Questionario	Numero questionari	Personale al 31/12	Tasso di risposta
Docenti	237	813	29,2%
Tecnici Amministrativi	295	839	35,2%

**Tabella 1 – Tasso di risposta - CS personale docente e tecnico amministrativo, GP 2013**

Si rimanda all'allegato 8.4 per gli indicatori specifici di CS utilizzati al fine della valutazione degli obiettivi organizzativi.

Figura 3 – Utilizzo dei servizi di Ateneo da parte del personale docente



(segue) Utilizzo di alcuni servizi da parte del personale docente

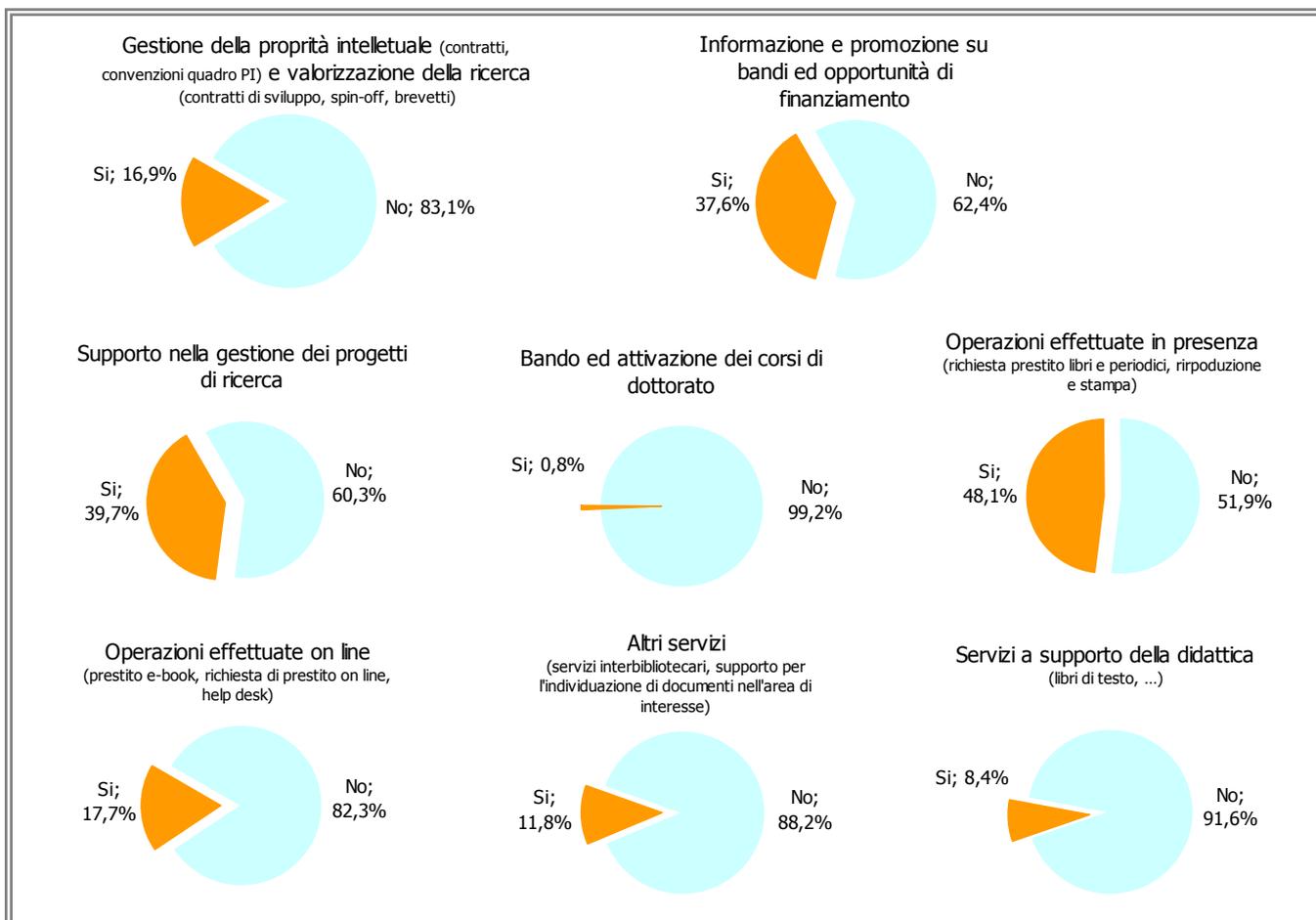
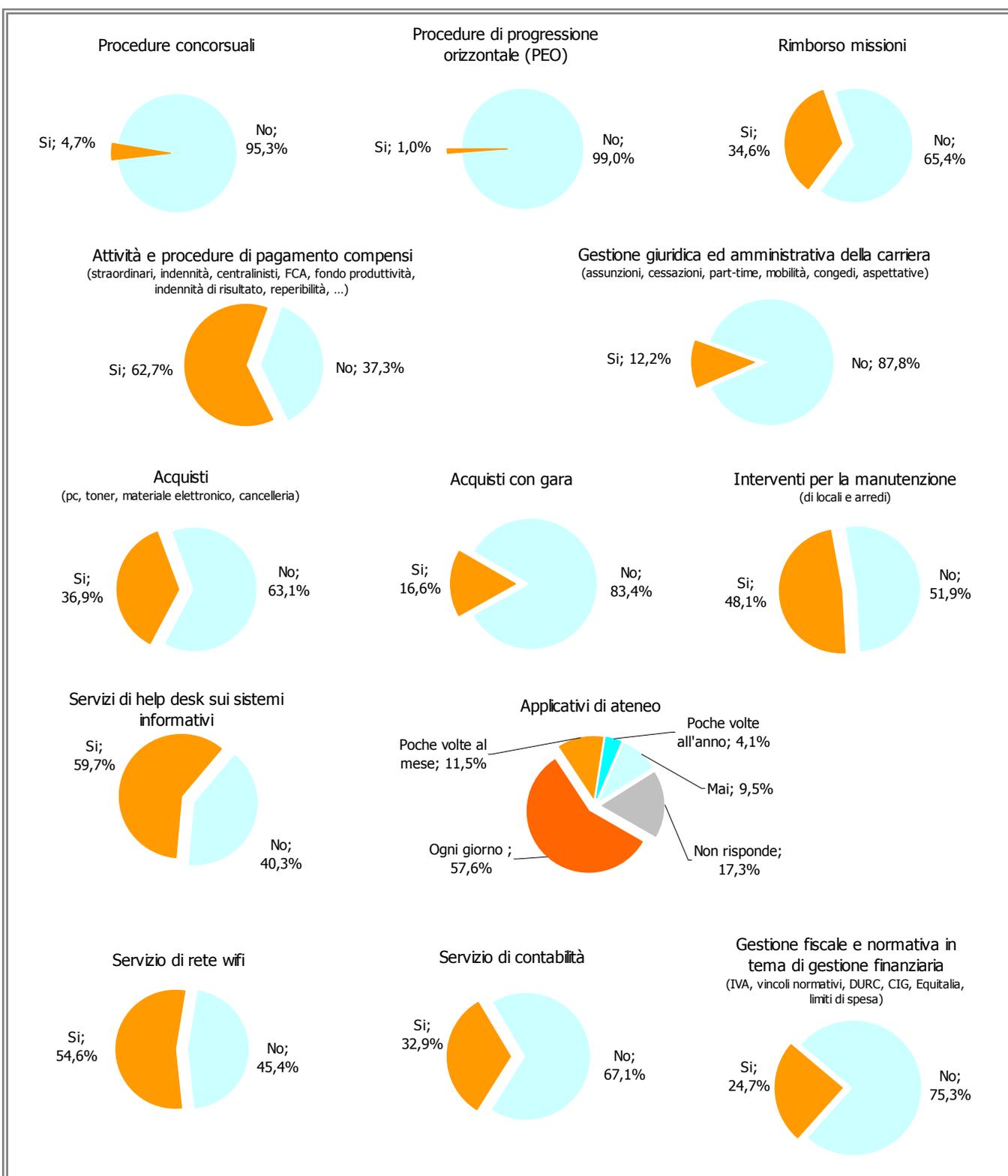


Figura 4 – Utilizzo dei servizi di Ateneo da parte del personale tecnico amministrativo



Nelle tabelle che seguono sono riportate la media delle valutazioni ottenute nei quesiti relativi alla soddisfazione complessiva del personale rispetto ad alcuni servizi ed il confronto con il valore medio dei risultati di tutti gli atenei partecipanti.

Personale	Polito	Media GP
Docenti	4,51	4,25
Tecnici Amministrativi	3,50	3,63
<b>Contabilità</b>		
Tecnici Amministrativi	3,84	4,06
<b>Approvvigionamenti, servizi generali e logistici</b>		
Docenti	3,87	3,68
Tecnici Amministrativi	3,81	3,75
<b>Comunicazione</b>		
Docenti	4,00	3,57
Tecnici Amministrativi	3,86	3,66
<b>Sistemi informativi</b>		
Docenti	4,28	3,98
Tecnici Amministrativi	4,38	4,27
<b>Supporto alla ricerca</b>		
Docenti	4,12	3,88
<b>Biblioteche</b>		
Docenti	4,47	4,43

Tabella 2 – Valutazione servizi – CS personale docente e tecnico amministrativo, GP 2013

<b>Soddisfatto dei servizi tecnici e amministrativi di supporto erogati dall'Ateneo?</b>	
Docenti	4,17
Tecnici Amministrativi	4,15
<b>Soddisfatto dei servizi tecnici e amministrativi di supporto erogati dall'amministrazione centrale?</b>	
Docenti	4,03
Tecnici Amministrativi	4,06
<b>Soddisfatto dei servizi tecnici e amministrativi di supporto erogati dalle strutture decentrate?</b>	
Docenti	4,44
Tecnici Amministrativi	4,05

Tabella 3 – Soddisfazione complessiva – CS personale docente e tecnico amministrativo, GP 2013

#### 4.4.2 Risultati sintetici di processo / Servizio: Mappa dei servizi e indicatori di performance

Il Piano della Performance 2013 prevede una specifica dimensione di valutazione della performance organizzativa basata sulla misurazione e sul monitoraggio di un insieme di indicatori sintetici che permettano di valutare alcuni tra i principali servizi forniti dall’Ateneo ai propri utenti nei vari ambiti di interesse.

Nel 2012 è stato sperimentato un primo set di 7 indicatori che mappavano 7 servizi presenti in 2 ambiti: Information Technology e Facility Management. In continuità con questa sperimentazione, nel 2013 si è esteso il set a 26 indicatori in grado di mappare altrettanti servizi che impattano su ben 11 ambiti come indicato nella tabella che segue.

Anno	N. servizi valutati	N. Ambiti coinvolti
2012	7	2
2013	26	11

Tabella 4 – andamento estensione monitoraggio indicatori

La selezione degli ambiti su cui estendere il monitoraggio ha tenuto conto della volontà di coinvolgere in modo ampio le diverse unità organizzative dell’Amministrazione al fine di sviluppare in modo sempre più capillare la cultura della misurazione della valutazione. Nella **Tabella 5 – distribuzione degli indicatori tra ambiti e unità organizzative** viene riportata la figura sintetica che ben rappresenta l’impatto della misurazione 2013 sull’organizzazione e sulle aree di interesse per gli utenti.

Ambiti	AQUI	BIBLIOM	CORE	EDILOG	GESD	INTE	IT	PAF	PREP	RDPS	RUO	SARTT	Totale
Appalti e Forniture	1												1
Biblioteche		1											1
Comunicazione			3										3
Contabilità								2					2
Didattica					4								4
Facility e Logistica				2									2
Information Technology							4						4
Internazionalizzazioni						2							2
Progetti speciali e Reporting										1			1
Ricerca e Innovazione												3	3
Risorse umane											2		2
Sicurezza e Prevenzione									1				1
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>26</b>

Tabella 5 – distribuzione degli indicatori tra ambiti e unità organizzative

I servizi misurati sono stati selezionati tra gli oltre 200 previsti dalla **Mappa dei Servizi**, pubblicata e consultabile sul portale di Ateneo <http://www.polito.it/amministrazione/>. La Mappa fornisce in modo dettagliato tutte le informazioni utili agli utenti per accedere e richiedere i servizi forniti dall’Amministrazione. Nel corso del 2014 la mappa verrà resa accessibile come motore di ricerca di servizi all’interno dei principali portali web istituzionali dell’Ateneo.

Nel corso del 2013 sono state quindi effettuate le seguenti azioni in accordo con il piano:

1. Estensione del set di servizi su cui attivare il monitoraggio sistematico degli indicatori di performance in modo da estendere il modello a tutti i principali ambiti di interesse definiti nella Mappa;
2. Identificazione degli specifici indicatori di volume/performance per ciascun servizio da monitorare;
3. Attivazione delle rilevazioni nelle diverse unità organizzative o, ove possibile, misurazione attraverso il monitoraggio centrale dei Sistemi Informativi;
4. Mappatura del livello di manualità/automazione delle modalità di rilevazione degli indicatori al fine di definire eventuali azioni di ottimizzazione dei processi di alimentazione e migliorare l'affidabilità e qualità dei dati.

Nella **Tabella 6 – Indicatori di processo/servizio utilizzati per la misurazione 2013** viene riportata la sintesi degli indicatori di performance rilevati per l'anno 2013 con i rispettivi valori target e rilevati.

#	Ambito	SERVIZIO	Indicatore di processo / performance	VALORE TARGET	Valore 2012	Valore 2013	GOAL (*)
1	Facility e Logistica	Manutenzione edifici e impianti	Tempi medi risoluzione ticket completati su edifici/impianti (guasti, richieste servizio) (sistema Archibus)	45 gg (media annuale per tutti i ticket completati);		70 gg	1
2	Facility e Logistica	Manutenzione edifici e impianti	% persone assegnate a CDS su totale persone (indice di completezza) (sistema Archibus)	Max 5% di persone NON assegnate a nessun CDS		AMMIN: 75% DIPARTIM: 60% MEDIA ATENEO: 63%	1
3	Appalti e Forniture	Supporto procedure di fornitura sottosoglia	forniture sottosoglia: tempi medi evasione RDA (ODA-RDA). Ordini emessi nell'anno di rilevazione	95% del tempo medio annuo di evasione (complessivo) rilevato nel 2012	14,2	12,85	3
4	Biblioteche	Prestito/Autoprestito	% prestiti in autoprestito	miglioramento del 10% rispetto alla % 2012	1,20%	6,50%	3
5	Ricerca e Innovazione	Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT (**)	- % audit esterni superati positivamente (APN) / totale audit (ATN) (NAZ)	miglioramento del 10% del rapporto APN/ATN	np	100%	3
6	Ricerca e Innovazione	Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT (**)	- % audit esterni superati positivamente (API) / totale audit (ATI) (INT)	miglioramento del 10% del rapporto API/ATI	np	100%	3
7	Ricerca e Innovazione	Sportello "Innovation Front End"	n. contatti realizzati tramite IFE (Innovation Front End)	+ 20% rispetto a media anni precedenti	41	51	2
8	Comunicazione	Sviluppo progetti di comunicazione mirati	N. tweet su twitter	+20% rispetto 2012	300 tweet	500 tweet	3
9	Comunicazione	Sviluppo progetti di comunicazione mirati	N. like su facebook	+20% rispetto 2012	1.800 like	3.500 like	3
10	Comunicazione	Promozione, coordinamento e gestione eventi	entrate (€) per affitto spazi	valore 2012	94.000 €	115.000 €	3
11	Sicurezza e Prevenzione	Sicurezza del luogo di lavoro	% operatori formati su sicurezza e prevenzione (per ambiti)	95% operatori formati in più rispetto al 2012	0%	79%	3
12	Information Technology	Servizi IT - complessivo	% uptime servizi informatici (posta elettronica personale, SI Ricerca, SI UGOV, WEB Ateneo, rete)	99% (valor medio degli uptime dei singoli servizi monitorati) Target al netto dei disservizi sugli impianti	MAIL HR: 99,5 WIFI: 99,9	MAIL HR: 99,2 WIFI: 99,2	2

#	Ambito	SERVIZIO	Indicatore di processo / performance	VALORE TARGET	Valore 2012	Valore 2013	GOAL (*)
			LAN/WIFI)	elettrici gestiti da EDILOG			
13	Information Technology	Applicativi Didattica	% uptime servizi informatici (posta elettronica studenti, SI didattica)	99% (valor medio degli uptime dei singoli servizi monitorati) Target al netto dei disservizi sugli impianti elettrici gestiti da EDILOG	MAIL STUD: 99,7 SID SIAD: 99,9	MAIL STUD: 99,8 SID SIAD: 99,8	3
14	Information Technology	Service Desk	Tempi medi risoluzione ticket (incidenti = INC, richieste servizio = SR)	3 gg (media annuale per ticket di tipo INC) – peso 50% 5 gg (media annuale per ticket di tipo SR) – peso 50%	INC: 2,7 gg SR: 4,7 gg	INC: 2,0gg SR: 1,6 gg	3
15	Information Technology	Laboratori Informatici LAIB	% utilizzo LAIB e scontamento rispetto ad un'occupazione ottimale	+10% utilizzo medio/annuo complessivo (tutti i LAIB)	36%	39% (+8% rispetto 2012)	1
16	Progetti speciali e Reporting	Supporto alla trasparenza e anticorruzione	% personale formato su Anticorruzione	90% del personale TA ha partecipato ad almeno un'iniziativa formativa		27%	1
17	Internazionalizzazione	Supporto agli accordi internazionali	n. progetti avviati nell'anno (INT)	dato 2012	14	11	2
18	Internazionalizzazione	Segreteria Studenti stranieri - complessivo	n. ticket gestiti allo sportello TGS (indice del livello di dematerializzazione dei servizi di sportello)	-2% rispetto al 2012 NOTA: al netto di modifiche organizzative dovute a scelte strategiche che influiscano sui processi di front end della segreteria	nd	19.000	2
19	Risorse umane	Formazione PTA	Ore di formazione erogate (OFE)	+ 20% di ore/annue erogate rispetto 2012	505 ore	300 ore	1
20	Risorse umane	Formazione PTA	Ore di formazione erogate (OFEv)	+ 10% ore/annue erogate in modalità e-learning, WBT	0	0	1
21	Didattica	Collaborazioni Part Time	tempi medi di pagamento collaborazioni part time	Valore 2012	12,5	12,5	2
22	Didattica	Job Placement	n. contratti/iniziativa placement	+5% rispetto a valori 2012	16 contratti 20 iniziative	25 contratti 20 iniziative	3
23	Didattica	Apprendistato	n. contratti di apprendistato (lauree + master + dottorato)	+5% rispetto a valori 2012	21 + x	68	
24	Didattica	Segreteria Studenti - complessivo	n. ticket gestiti allo sportello TGS (indice del livello di dematerializzazione dei servizi di sportello)	-2% del ticket di sportello rispetto al 2012 NOTA: al netto di modifiche organizzative dovute a scelte strategiche che influiscano sui processi di front end della segreteria	nd	49.600	2
25	Contabilità	Audit	n. di audit effettuati	+ 10% rispetto al 2012	0	10	3
26	Contabilità	Fatturazione e Infopoint e contabilità fornitori	% fatture pagate entro 60 gg fmdf	valore 2012	74%	78%	3

Tabella 6 – Indicatori di processo/servizio utilizzati per la misurazione 2013

(\*) Il livello di raggiungimento del target è calcolato In base a quanto definito nel Piano come riportato di seguito:

liv. raggiungimento obiettivo		valutazione	punti
parziale	< 90% target	1	0,7
pieno	90% < target < 110%	2	1,0
superiore	> 110% target	3	1,1

Maggiori informazioni sulla rilevazione 2013 sono consultabili nell'Allegato 8.4.2, che riporta la tabella di dettaglio per ciascun indicatore riferita alle posizioni organizzative coinvolte.

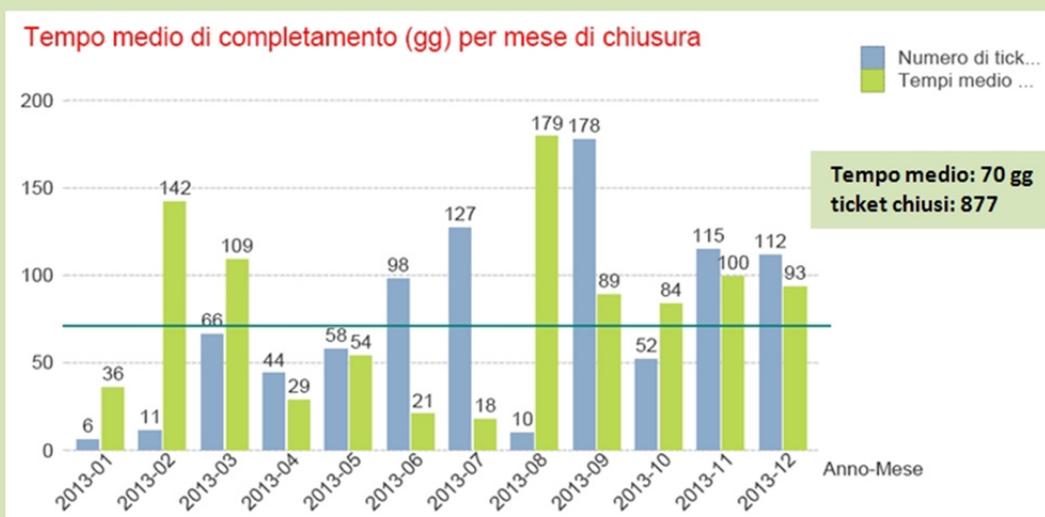
#### 4.4.2.1 Approfondimenti su alcuni degli indicatori rilevati nel 2013

In questa sezione vengono riportati gli andamenti di alcuni degli indicatori di performance sui quali l'Amministrazione effettua un monitoraggio più dettagliato rispetto al solo valore target di "fine anno". Infatti il raggiungimento di uno specifico obiettivo di fine periodo passa in molti casi dalla capacità del suo responsabile di valutare l'evoluzione dell'indicatore nel corso dei mesi e di attivare azioni correttive in itinere al fine di controllarne e indirizzarne il raggiungimento.

#### Manutenzione degli edifici e degli impianti

Il servizio di manutenzione degli edifici e degli impianti fornisce supporto agli utenti di Ateneo per gran parte delle problematiche connesse alla piccola manutenzione ordinaria e straordinaria. Viene utilizzato dai referenti di ciascuna struttura per le richieste e dispone di un sistema di ticketing evoluto.

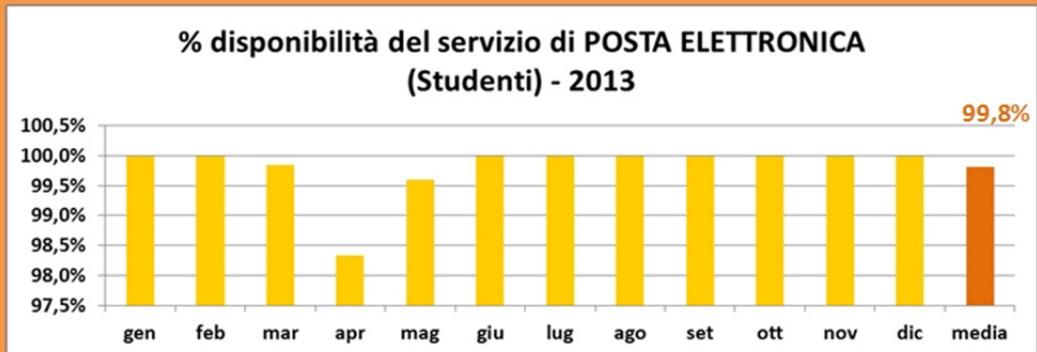
**Indicatore di performance:** tempo medio di completamento delle richieste (in giorni). Può essere analizzato per tipologie (edile, elettrico, idraulico, arredi, ...)



**Servizio di Posta elettronica per gli studenti**

Il servizio di posta elettronica per gli studenti costituisce un componente di comunicazione integrato con i servizi di segreteria didattica e con il Portale della didattica veicolando tutte le comunicazioni ufficiali tra Ateneo e studente. Viene utilizzato prevalentemente dagli studenti per le comunicazioni relative alla gestione della carriera.

**Indicatore di performance:** % di disponibilità del servizio sull'anno. Misurato come rapporto tra il tempo di uptime del servizio ed il tempo totale di servizio atteso sull'anno previsto dallo SLA (h24x365).



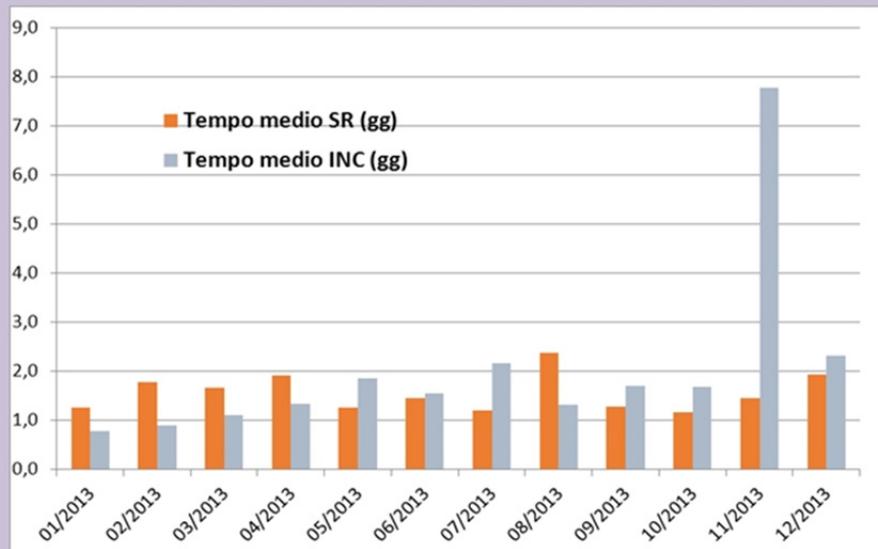
**Service Desk IT per gli utenti di Ateneo**

Il Service Desk IT fornisce il punto di contatto unificato e di supporto agli utenti di Ateneo per gran parte dei servizi informatici erogati dall'Area IT. Viene ampiamente utilizzato dal personale docente e tecnico-amministrativo sia per la risoluzione di problemi e malfunzionamenti (INCident), sia per la richiesta di servizi (Service Request). Utilizza un sistema di ticketing evoluto.

**Indicatore di performance:** tempo medio di completamento delle richieste, suddivise per tipologia (INC, SR).

Tempo medio:  
 INC: 2,0 gg (2,7 gg 2012)  
 SR: 2,7 gg (4,7 gg 2012)

N. ticket chiusi:  
 INC: 1657  
 SR: 3630



**Laboratori Informatici (LAIB)**

I Laboratori informatici LAIB costituiscono un sistema integrato e unitario di sale informatiche attrezzate e presidiate, disponibili nelle diverse sedi metropolitane dell'Ateneo. Nei laboratori vengono svolte le attività didattiche (lezioni, esercitazioni, esami), i test di accesso (TIL), prove di concorso, esami di stato, eventi specifici. Sono ampiamente utilizzati dai corsi di studio nei diversi livelli e dagli studenti in modalità ad "accesso libero".

**Indicatore di performance:** % di effettivo utilizzo del servizio rispetto alle ore di effettiva apertura. Misurazione indicatore: attraverso sistema informatico che registra lo stato di utilizzo effettivo di ogni PC all'interno di ciascun laboratorio. Possibile monitorare situazioni di sottoutilizzo o di congestione utili alla ottimizzazione delle risorse fisiche sulle diverse sedi.

	Accesso	Postazioni	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	Media 2013	Media 2012
<b>Duca Abruzzi</b>																
LAIB 1D	Misto *	43	52%	61%	48%	53%	64%	63%	43%	5%	61%	72%	69%	48%	58%	49%
LAIB 1D-I	Misto *	35	38%	45%	31%	34%	46%	43%	30%	1%	44%	42%	44%	32%	39%	33%
LAIB 2D	Libero	45	68%	68%	73%	69%	76%	84%	66%	2%	61%	84%	80%	60%	72%	65%
LAIB 3D	Misto *	63	37%	46%	31%	33%	47%	42%	27%	3%	38%	44%	44%	26%	38%	38%
LAIB 4D	Misto *	60	38%	43%	34%	32%	45%	45%	25%	2%	34%	56%	54%	36%	40%	38%
LAIB 5D	Misto *	40	36%	50%	69%	62%	66%	64%	37%	2%	37%	56%	57%	39%	52%	43%
		286														
<b>Boggio</b>																
LAIB 1B	Libero	34	68%	73%	60%	60%	76%	77%	53%	0%	41%	72%	76%	54%	65%	59%
LAIB 2B	Misto *	43	58%	65%	51%	54%	67%	65%	41%	0%	29%	55%	58%	41%	53%	50%
LAIB 3B	Corsi *	37	27%	13%	17%	28%	27%	18%	12%	0%	7%	31%	30%	23%	21%	29%
		114														
<b>Tornerie</b>																
LAIB 1T	Misto	30	12%	14%	9%	10%	16%	19%	16%	1%	5%	11%	22%	13%	13%	12%
Aula 5T	Corsi	33	2%	0%	7%	9%	8%	2%	1%	0%	1%	13%	12%	7%	6%	6%
		63														
<b>Mattioli</b>																
LAIB 1M	Libero	32	60%	73%	39%	43%	55%	71%	58%	8%	38%	53%	57%	42%	54%	52%
LAIB 2M	Misto	19	57%	67%	23%	35%	47%	65%	52%	2%	38%	41%	52%	38%	47%	47%
LAIB 3M	Corsi	23	4%	1%	5%	5%	32%	52%	37%	0%	19%	25%	44%	30%	23%	8%
		74														
<b>Settembrini</b>																
LAIB 1S	Misto	33	30%	24%	18%	23%	28%	31%	28%	0%	4%	19%	23%	29%	23%	24%
LAIB 2S	Misto	42	35%	26%	28%	28%	38%	19%	14%	0%	10%	34%	38%	30%	27%	28%
LAIB 3S	Corsi	49	15%	7%	10%	10%	17%	6%	24%	0%	2%	25%	29%	23%	15%	13%

#### 4.4.3 Sintesi dei risultati organizzativi

Il calcolo dei valori degli obiettivi organizzativi è stato svolto come previsto nel piano, prendendo in input i risultati della survey Good Practice per la *Customer satisfaction* fin qui descritti ed elaborando gli indicatori di processo e servizio relativi alle attività di Ateneo.

La tabella di sintesi, che riporta i risultati conseguiti per ogni responsabile di struttura, è nel paragrafo 4.6.

#### 4.5 Gli obiettivi e piani operativi: la performance individuale

Per quanto riguarda gli obiettivi di performance individuali, nel 2013 sono stati coinvolti nel processo di valutazione il Direttore Generale, i Dirigenti ed il personale EP di primo livello.

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

Soggetto che riceve gli obiettivi	Obiettivi strategici	Obiettivi individuali		Obiettivi organizzativi	
		MBO	Comportamentali	Customer Satisfaction	Processo / Servizio
<b>Direttore Generale</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	
<b>Dirigenti</b>		<b>40</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Personale EP con responsabilità in strutture di I livello</b>		<b>40</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Tabella 7 – Pesi delle diverse tipologie di obiettivi

Gli obiettivi operativi sono stati corredati da indicatori che consentono una misurazione dei risultati conseguiti, attraverso l'individuazione dei livelli attesi di performance suddivisi in Livello parziale di raggiungimento, pieno raggiungimento o raggiungimento superiore al target come presentato nella tabella successiva.

Livello raggiunto	Descrizione	Coefficiente di risultato
<b>Livello 1</b>	Parziale raggiungimento: risultato dell'indicatore inferiore al 90% del target	<b>0,7</b>
<b>Livello 2</b>	Pieno raggiungimento: risultato dell'indicatore compreso tra il 90% ed il 110% del target	<b>1</b>
<b>Livello 3</b>	Raggiungimento superiore al target: risultato dell'indicatore superiore al 110% del target	<b>1,1</b>

Tabella 8 Livelli di raggiungimento degli obiettivi di servizio e coefficienti di risultato

In particolare, oltre a obiettivi specifici assegnati ai singoli e relativi alle aree, il modello ha previsto l'introduzione di un obiettivo comune relativo al Piano Triennale Anticorruzione volto al presidio degli interventi necessari all'attuazione del Piano Anticorruzione di Ateneo e all'attivazione degli interventi organizzativi necessari per prevenire il medesimo rischio.

Il risultato della valutazione di questi obiettivi è consultabile nel dettaglio nell'allegato alla relazione, nel quale sono raccolti per ciascun obiettivo la descrizione e l'esito della valutazione, accompagnata da una descrizione complessiva sull'attività svolta.

## 4.6 Risultati complessivi

### 4.6.1 Responsabili strutture di primo livello

Nella tabella successiva viene presentato un prospetto riassuntivo relativo della percentuale di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti e dei responsabili di Strutture di primo livello nel corso del 2013:

Personale valutato	Area / Servizio	Obiettivi Individuali			Obiettivi organizzativi			Complessivo corretto**
		MBO	Comportamentali	TOT Individuali	Customer Satisfaction	Processo e servizio	TOT Organizzativi	
Adamo (DIR)	Area RUO-GESD	40,0%	39,4%	<b>79,4%</b>	9,8%	8,7%	<b>18,5%</b>	<b>97,9%</b>
Biscant (DIR)	Aree EDILOG-AQUI-COREGE	40,0%	42,2%	<b>82,2%</b>	9,1%	9,0%	<b>18,1%</b>	<b>100,0%</b>
Fiorio (EP)	Area BIBLIOM	36,0%	40,6%	<b>76,6%</b>	9,3%	11,0%	<b>20,3%</b>	<b>96,8%</b>
Fulci (EP)	Area SARTT	40,0%	40,0%	<b>80,0%</b>	8,8%	10,8%	<b>19,6%</b>	<b>99,6%</b>
Impavido (EP)*	Servizio SSSI	40,0%	33,0%	<b>73,0%</b>	8,8%		<b>8,8%</b>	<b>91,0%</b>
Lombardi (EP)	Servizio CORE	36,0%	38,3%	<b>74,3%</b>	8,8%	11,0%	<b>19,8%</b>	<b>94,2%</b>
Negro (EP)	Servizio PREP	37,3%	40,6%	<b>78,0%</b>	9,1%	11,0%	<b>20,1%</b>	<b>98,1%</b>
Oreglia (EP)	Area IT	41,3%	40,6%	<b>81,9%</b>	9,2%	9,8%	<b>19,0%</b>	<b>100,0%</b>
Pavarino (EP)*	Servizio AFLEG	41,3%	42,3%	<b>83,7%</b>	8,8%		<b>8,8%</b>	<b>100,0%</b>
Ravera (DIR)	Area RPDS	41,3%	41,8%	<b>83,1%</b>	8,8%	7,0%	<b>15,8%</b>	<b>98,9%</b>
Vacca (EP)	Area INTE	40,0%	41,7%	<b>81,7%</b>	9,5%	10,0%	<b>19,5%</b>	<b>100,0%</b>

\* Per coloro che non avevano obiettivi di processo /servizio, il risultato complessivo è stato ottenuto riproporzionalizzando a 100 il risultato raggiunto sulla somma delle altre tipologie di indicatori.

\*\* Ove la somma dei risultati di obiettivi individuali ed organizzativi è maggiore di 100, il valore è stato limitato a 100.

Durante l'anno è stato effettuato uno stato di avanzamento intermedio degli MBO (settembre 2013) coinvolgendo tutti i responsabili di strutture di primo livello ed è stata effettuata la valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Direttore Generale nel mese di Gennaio 2014.

## 4.6.2 Tabella di sintesi risultati Direttore Generale

Nella tabella successiva viene presentato un prospetto riassuntivo relativo della percentuale di raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale nel corso del 2013:

Persona valutata	Area / Servizio	Obiettivi strategici	MBO	Comportamentali	Customer Satisfaction	Totale
Bergamini	Direzione Generale	9,7%	28,0%	28,0%	9,0%	<b>74,7%</b>

#### 4.7 Dettaglio obiettivi e risultati dei soggetti valutati

Nell'Allegato 8.3 "Dettaglio obiettivi e risultati delle persone valutate" sono riportate le schede di sintesi relative alle quattro tipologie di obiettivi per ogni persona valutata, con il dettaglio di obiettivi, target e risultati raggiunti

	<b>Struttura</b>	<b>Responsabile</b>
1	Direzione Generale	Davide Bergamini
2	Area Approvvigionamento Beni e Servizi	Gianpiero Biscant
3	Area Bibliotecaria e Museale	Nicoletta Fiorio
4	Area Coordinamento Responsabili Gestionali	Gianpiero Biscant
5	Area Edilizia e Logistica	Gianpiero Biscant
6	Area Gestione Didattica	Ilaria Adamo
7	Area Information Technology	Marco Oreglia
8	Area Internazionalizzazione	Silvia Vacca
9	Area Reporting Direzionale e Progetti Speciali	Mario Ravera
10	Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali	Ilaria Adamo – Paola Vigliani
11	Area Supporto alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico	Laura Fulci
12	Servizio Affari Legali - in staff al Direttore Generale	Roberta Pavarino
13	Servizio Prevenzione e Protezione - in staff al Rettore	Davide Negro
14	Servizio Studi Strategici e Supporto Istituzionale - in staff al Rettore/Direttore Generale	Marco Impavido
15	Servizio Comunicazione, Eventi e Relazioni con l'esterno - in staff al Rettore/Direttore Generale	Salvatore Lombardi

## 5 Risorse, efficienza ed economicità

### 5.1 I risultati di Bilancio

Il 2013 è stato il quarto anno di pieno esercizio della contabilità economico-patrimoniale ed è stato caratterizzato dal continuo adeguamento ed implementazione delle norme e buone prassi proprie delle logiche del sistema contabile economico patrimoniale, tanto da parte dell'Amministrazione Centrale, quanto dai Dipartimenti. Dopo un primo anno, il 2010, durante il quale la fase di adeguamento del sistema contabile alle nuove esigenze gestionali è stata realizzata con efficacia ed efficienza, rendendo possibile mettere in luce, oltre al risultato di esercizio, anche la situazione creditoria, debitoria e patrimoniale dell'ateneo, il 2011, il 2012 e il 2013 hanno segnato un ulteriore miglioramento in questa direzione; in particolare, è opportuno segnalare come si stia continuando a potenziare la corretta contabilizzazione secondo il criterio della competenza delle poste contabili, a valle della discontinuità introdotta ad inizio 2010 con l'introduzione della COEP, recependo tempestivamente le evoluzioni normative contenute nei decreti legislativi emanati in seguito alla Legge 240/2010.

Inoltre il 2013 è stato l'ultimo anno nel quale il Politecnico di Torino è stato caratterizzato da 12 bilanci distinti corrispondenti alle 12 strutture dotate di autonomia contabile, infatti a partire dal 1° gennaio 2014, sulla base di quanto previsto dalla Legge 240/2010, il Politecnico è stato chiamato ad effettuare un ulteriore cambiamento nel sistema di gestione delle risorse economico-finanziarie, passando al bilancio unico di Ateneo.

Al fine di ottenere un quadro complessivo delle risorse gestite complessivamente dall'ateneo è necessario consolidare le poste dei bilanci delle strutture autonome, elidendo tutte le poste di movimentazione interna.

Vengono di seguito presentate le risultanze riepilogative di Stato Patrimoniale dell'Amministrazione Centrale, del Conto Economico dell'Amministrazione Centrale, il Rendiconto Finanziario e relative rilevazioni, confrontate con i rispettivi valori del 2012.

<b>STATO PATRIMONIALE</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
<b>ATTIVO</b>		
Immobilizzazioni	400.321.601	398.753.862
Attivo Circolante	172.461.727	130.413.236
Ratei e Risconti Attivi	5.308.618	12.923.778
Conti transitori	465.170	6.015
<b>TOTALE ATTIVO</b>	<b>578.557.115</b>	<b>542.096.891</b>
<b>PASSIVO</b>		
Patrimonio Netto	197.959.064	177.707.603
Fondi rischi e oneri	17.706.805	17.027.263
Fondo trattamento di fine rapporto	247.367	226.104
Debiti	118.762.864	89.574.408
Ratei e risconti	243.881.015	257.561.453
<b>TOTALE PASSIVO</b>	<b>578.557.115</b>	<b>542.096.891</b>
<b>CONTO ECONOMICO</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
A) Proventi	216.606.330	224.577.333
B) Costi specifici	(111.765.328)	(117.331.470)
<b>C) Margine di contribuzione (A-B)</b>	<b>104.841.002</b>	<b>107.245.863</b>
D) Costi Generali e Ammortamenti	(72.897.785)	(74.541.733)
<b>E) Risultato Operativo (C-D)</b>	<b>31.943.217</b>	<b>32.704.131</b>
F) Proventi e oneri Finanziari	(2.197.696)	(2.386.091)

I) Proventi e oneri Straordinari	(1.492.906)	273.700
M) Imposte sul reddito dell'esercizio	(7.584.371)	(8.020.216)
<b>RISULTATO D'ESERCIZIO (L-M)</b>	<b>20.668.244</b>	<b>22.571.525</b>

Il bilancio di esercizio 2013 relativo all'Amministrazione Centrale riporta la situazione seguente:

- I ricavi registrano una diminuzione, a causa della contrazione dei finanziamenti esterni, in particolare ministeriali e regionali. La riduzione della voce "Proventi ed oneri straordinari", rispetto all'esercizio 2012, è determinata dalle perdite su crediti, in particolare i contributi da enti privati per il finanziamento di iniziative specifiche e di borse di dottorato;
- Si evidenzia una leggera diminuzione dei costi, in particolare per il personale e costi per trasferimento a partner di progetto
- Si è conseguito un buon risultato di esercizio, che però è in diminuzione rispetto al 2012 di 1,9 Mil Euro

L'incremento del Patrimonio Netto avvenuto nell'anno deriva dal risultato dell'esercizio emerso.

Il rendiconto finanziario analizza la dinamica finanziaria dell'esercizio 2013 ed evidenzia che l'Amministrazione genera un flusso di cassa dalla gestione operativa, con il quale vengono effettuati investimenti e incremento del patrimonio netto.

Descrizione	Valori 2013 (€)
A) FLUSSO DI CASSA (CASH FLOW) OPERATIVO	<b>84.924.221</b>
B) FLUSSO MONETARIO (CASH FLOW) DA ATTIVITA' DI INVESTIMENTO	<b>(11.354.742)</b>
C) FLUSSO MONETARIO (CASH FLOW) DA ATTIVITA' DI FINANZIAMENTO	(416.842)
D) FLUSSO MONETARIO (CASH FLOW) DELL'ESERCIZIO (A+B+C)	73.152.637
<b>Totale variazione rispetto al 31/12/2012</b>	<b>73.152.637</b>

In particolare, le giacenze liquide dell'Amministrazione Centrale, risultano al 31/12/2013 140.815.430 Euro. Esse risultano interamente depositate sul conto di Banca d'Italia, di cui:

- 139.531.386 Euro sul sottoconto infruttifero, in considerazione del fatto che l'Ateneo è rientrato nel regime di Tesoreria Unica pura, così come previsto dal Decreto Legge n.1/2012.
- La differenza, pari a 1.284.044,31 Euro, è depositata sul sottoconto fruttifero ;

L'ammontare di tali giacenze, nel 2013, ha rilevato un incremento pari a 73.152.637 Euro; tale incremento risulta determinato principalmente dal fatto che, per il passaggio al bilancio unico, il 20/12/2013 è confluito sull'unico conto di Ateneo il 98% delle giacenze di liquidità dei dipartimenti.

## 5.2 Gli indicatori di Bilancio

Al fine di una maggiore comprensione della struttura patrimoniale, finanziaria ed economica del Politecnico di Torino sono stati determinati alcuni indici di bilancio, di cui si riportano di seguito le modalità di determinazione ed il valore per gli esercizi 2012 e 2013.

### 5.2.1.1 Grado di indebitamento= Patrimonio netto/totale passivo acquisito

Esercizio	2013	2012
Totale passivo	578.557.115	542.096.891
Patrimonio netto	197.959.064	177.707.603

Grado di indebitamento	0,34	0,33
------------------------	------	------

Il grado di indebitamento è aumentato di 0,01 punti nel passaggio all'esercizio 2013, a dimostrazione che il Politecnico riesce a gestire in modo oculato le risorse.

A conferma di ciò, il capitale Circolante Netto, riportato sotto, indica un andamento crescente, confermando una buona capacità dell'ateneo di far fronte agli impegni assunti nel breve periodo con il realizzo di attività a breve.

### 5.2.1.2 Capitale circolante netto (CCN) = Liquidità differite + Liquidità immediate – passività Correnti

Esercizio	2013	2012
Liquidità differite	31.646.297	62.750.443
Liquidità immediate	140.815.430	67.662.793
Passività correnti	(72.419.785)	(36.979.872)
<b>CCN</b>	<b>100.041.942</b>	<b>93.433.364</b>

Si conferma, quindi, una situazione finanziaria solida e sotto attento controllo.

### 5.2.1.3 Indice di liquidità = (Liquidità differite + Liquidità immediate )/passività correnti

Esercizio	2013	2012
Liquidità differite	31.646.297	62.750.443
Liquidità immediate	140.815.430	67.662.793
Passività correnti	(72.419.785)	(36.979.872)
<b>Indice di liquidità</b>	<b>2,38</b>	<b>3,52</b>

L'indice di liquidità è leggermente diminuito rispetto al 2012: il valore di tale indice dimostra comunque che il Politecnico è in grado di far fronte alle uscite future, derivanti dall'estinzione delle passività a breve, nel rispetto dei limiti e vincoli normativi relativi all'incidenza sul fabbisogno statale.

Per poter avere un quadro complessivo di tutte le risorse gestite dall'Ateneo, è necessario considerare anche il consolidato dei bilanci dei Dipartimenti dotati di autonomia contabile attivi al 31/12/2013.

Si presentano, a seguire, le risultanze riepilogative di Stato Patrimoniale, Conto Economico e Rendiconto Finanziario del consolidato di tali bilanci.

STATO PATRIMONIALE	2013	2012
<b>ATTIVO</b>		
Immobilizzazioni	7.263.473	9.044.101
Attivo Circolante	57.001.321	57.641.170
Ratei e Risconti Attivi	18.376.857	49.150.552
<b>TOTALE ATTIVO</b>	<b>82.641.650</b>	<b>115.835.823</b>
<b>PASSIVO</b>		
Patrimonio Netto	20.632.252	16.087.126
Fondi rischi e oneri	476.244	453.102
Fondo trattamento di fine rapporto		
Debiti	3.108.082	8.028.093
Ratei e risconti	58.425.073	91.267.502
<b>TOTALE PASSIVO</b>	<b>82.641.651</b>	<b>115.835.823</b>

<b>CONTO ECONOMICO</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
A) Proventi	61.217.554	56.037.308
B) Costi specifici	(43.564.631)	(37.583.197)
<b>C) Margine di contribuzione (A-B)</b>	<b>17.652.923</b>	<b>18.454.111</b>
D) Costi Generali e Ammortamenti	(11.562.814)	(13.061.815)
<b>E) Risultato Operativo (C-D)</b>	<b>6.090.109</b>	<b>5.392.296</b>
F) Proventi e oneri Finanziari	245.785	187.363
I) Proventi e oneri Straordinari	(241.680)	(82.811)
M) Imposte sul reddito dell'esercizio	(398.165)	(439.498)
<b>RISULTATO D'ESERCIZIO (L-M)</b>	<b>5.696.049</b>	<b>5.057.350</b>

<b>RENDICONTO FINANZIARIO</b>	<b>2013</b>
A) FLUSSO DI CASSA (CASH FLOW) OPERATIVO	(32.005.727)
B) FLUSSO MONETARIO (CASH FLOW) DA ATTIVITA' DI INVESTIMENTO	(2.795.140)
C) FLUSSO MONETARIO (CASH FLOW) DA ATTIVITA' DI FINANZIAMENTO	(1.182.501)
D) FLUSSO MONETARIO (CASH FLOW) DELL'ESERCIZIO (A+B+C)	(35.983.368)
<b>Totale variazione rispetto al 31/12/2012</b>	<b>(35.983.368)</b>

La variazione negativa consistente che si registra sul flusso di cassa operativo è dovuto al fatto che, per il passaggio al bilancio unico, il 20/12/2013 è confluito sull'unico conto di Ateneo il 98% delle giacenze di liquidità dei dipartimenti.

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

Da anni al Politecnico è presente una sensibilità volta al miglioramento della qualità della vita nell'Ateneo, attraverso una serie di iniziative rivolte a chi nell'Ateneo opera.

Le azioni intraprese costituiscono un vero e proprio "progetto di welfare aziendale" da parte di una istituzione che aspira ad essere sempre più "family friendly", attraverso un insieme di servizi/benefits concreti, progettati e attuati ascoltando le esigenze dei beneficiari.

Molte delle azioni sono volte alla conciliazione vita-lavoro, con l'obiettivo di realizzare un nuovo equilibrio tra tempi dedicati alla vita professionale e tempi dedicati alla vita privata, alla famiglia, all'esercizio della funzione genitoriale e alle connesse responsabilità educative e di cura.

Il progetto complessivo prevede, comunque, interventi che investono più ambiti e che possono essere così esemplificati:

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

Inoltre,:

- Dall'anno 2000 è attivo il Comitato Pari Opportunità (CPO), la cui attività è diretta a garantire a tutte le lavoratrici/lavoratori e studentesse/studenti dell'ateneo un ambiente di lavoro e studio sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Di concerto con il CPO, il Politecnico di Torino si è dotato di un piano di Azioni Positive con i seguenti obiettivi:
  - a. Promozione delle pari opportunità di accesso al lavoro, sviluppo professionale e qualità del lavoro.
  - b. Promozione della compatibilità fra lavoro e famiglia.
  - c. Promozione di una cultura di pari opportunità.
  - d. Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per la promozione del principio delle Pari Opportunità.

Per una descrizione dettagliata delle attività del CPO, si rimanda alla pagina web: <http://www.swas.polito.it/services/cpo/>
- Dal 2005 è stata istituita in Ateneo la figura della Referente del Rettore per le pari opportunità che, nell'ambito del CPO, ha coordinato l'attivazione di numerose iniziative a sostegno delle esigenze e dei tempi di vita e di lavoro.

- Da ottobre 2013 è stata nominata la Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Tale organismo è in corso di costituzione e vedrà la sua operatività a partire dall'anno 2014.

Con riferimento al 2013 merita un approfondimento l'iniziativa del micronido "Policino".

Nel corso del 2012, a seguito della forte esigenza manifestatasi negli anni all'interno dell'Ateneo, è iniziato l'iter di trasformazione del Baby Parking Policino in micronido aziendale. L'intento dell'Ateneo è quello di mettere a disposizione del proprio personale un vero e proprio asilo nido per 20 bambini dai 12 mesi ai 3 anni di età.

L'obiettivo è stato raggiunto con l'inaugurazione della nuova struttura, con un primo anno sperimentale, a settembre 2013.

Il micronido è aperto dal lunedì al venerdì con orario 8.00-16.30, articolato nelle seguenti modalità di frequenza:

- Full-time (dal lunedì al venerdì, 8.00-16.30)
- part-time verticale (due o più giorni fissi alla settimana, con orario 8.00-16.30)
- part-time orizzontale (dal lunedì al venerdì, con orario 8.00-13.00, comprensivo del pasto).

E' prevista flessibilità in entrata (dalle 8.00 alle 9.30) e in uscita (dalle 15.30 alle 16.30), per consentire di coniugare al meglio le esigenze sia delle lavoratrici e dei lavoratori, sia dei bambini.

## 7 Il processo di redazione della Relazione sulla Performance

Nel processo di costruzione della Relazione sulla Performance ha visto il coinvolgimento di diversi attori, che hanno contribuito a fornire contenuti e materiale per il documento:

- La Struttura tecnica permanente per la misurazione delle performance (responsabilità ridefinita a maggio 2013), che ha coordinato le attività
- Servizio Studi Strategici e Supporto Istituzionale, che ha messo a disposizione le informazioni relative al cruscotto di Ateneo, ai ranking e alle rilevazioni Good Practice, oltre ai dati relativi alla performance complessiva del Politecnico
- L'Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali, che ha elaborato le sezioni relative agli obiettivi individuali, alla progettualità di Ateneo e la sezione dedicata alle parti opportunità
- L'Area Reporting Direzionale e Progetti Speciali, che ha messo a disposizione le informazioni relative alla Mappa dei Servizi ed i connessi indicatori

Il processo di redazione del documento si è basato (in assenza di ulteriori comunicazioni da parte dell'Anvur) sulle indicazioni contenute nella Delibera 5/2012 e 6/2013 della CIVIT e ha tratto spunti dai documenti elaborati dalla CIVIT relativi ai passati Cicli della Performance.

### 7.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

I principali step per la produzione della relazione sulla performance 2013 sono stati seguiti secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione delle Performance 2013-15.

Per la valutazione degli obiettivi Individuali :

- Compilazione delle schede di Stato di Avanzamento Lavori sugli MBO 2013 da parte dei soggetti responsabili (dirigenti e responsabili strutture di primo livello)
- Proposta di valutazione degli obiettivi comportamentali da parte del Direttore Generale per i dirigenti e responsabili strutture di primo livello e da parte del Rettore per il DG.
- Raccolta, analisi e validazione da parte del Nucleo di Valutazione delle Schede di Avanzamento e proposte di valutazione sugli obiettivi 2013

Per la valutazione degli obiettivi organizzativi:

- Raccolta indicatori 2013 ed aggiornamento Cruscotto di Ateneo
- Raccolta ed analisi risultanze Progetto Good Practice 2012 ed elaborazione indicatori di sintesi
- Raccolta ed aggiornamento indicatori di processo e servizio
- Comunicazione ai responsabili dei risultati conseguiti
- Predisposizione Relazione delle Performance (include verifica con il Nucleo)
- Approvazione in Consiglio di Amministrazione

### 7.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Si veda il paragrafo 3.4, che rappresenta in modo puntuale le complessità e le opportunità legate al contesto esterno ed interno del Politecnico.

## 8 Allegati

## **8.1 Politecnico a colpo d'occhio**



POLITECNICO  
DI TORINO



**IL POLITECNICO  
A COLPO D'OCCHIO**

Da più di 150 anni, il Politecnico di Torino è una delle istituzioni pubbliche più prestigiose della cultura politecnica italiana e internazionale.

Nato nel 1859 come Scuola di Applicazione per gli Ingegneri, è diventato Regio Politecnico di Torino nel 1906.

Una lunga storia in continua evoluzione che ha accreditato il Politecnico di Torino come punto di riferimento in Europa per la formazione e la ricerca in ingegneria e architettura, una *Research University* di livello internazionale che attrae studenti da oltre 100 Paesi e partecipa alla più qualificata ricerca scientifica internazionale, con circa 800 collaborazioni ogni anno con industrie, istituzioni pubbliche e private, organizzazioni locali.

Secondo i *ranking* più autorevoli, il Politecnico di Torino è annoverato tra le prime venti università tecniche europee e la sua posizione in Europa è riconosciuta, come confermano la sua qualificata presenza nei *network* internazionali e la partecipazione dell'Ateneo ai due programmi *FET Flagships* (*Human Brain Project; Graphene*), unico partner italiano presente in entrambi i progetti.

Il ruolo delle università tecniche europee sta cambiando: ai migliori atenei internazionali viene richiesto di diventare luoghi privilegiati in grado di

attrarre capitale umano qualificato (studenti, ricercatori e imprenditori di talento) e investimenti industriali strategici, per favorire una crescita sostenibile e per affrontare, con approccio rigoroso e metodologia scientifica, le grandi sfide che attendono la nostra società nei prossimi anni su temi strategici fondamentali quali l'energia, la salute, la popolazione, l'alimentazione e il clima.

In questo contesto, anche il Politecnico di Torino pone al centro delle sue strategie un rinnovato impegno verso il contesto socio-economico, per rendere i suoi *campus* nodi nevralgici di una rete internazionale di *partner* accademici, industriali e istituzionali con cui condividere accordi e progetti per una ricerca sempre più collaborativa e interdisciplinare.

L'Ateneo ha dunque definito il Piano Strategico "Orizzonte 2020", in cui ha declinato *mission* e *vision*, individuato obiettivi e azioni prioritarie a breve e medio termine.

Merito e talento sono parole chiave del Piano affinché l'Ateneo possa generare e disseminare nuove conoscenze a elevato contenuto scientifico e tecnologico, formare architetti e ingegneri capaci di affrontare - con competenza e responsabilità sociale - le sfide poste da una società in continuo cambiamento, contribuire al progresso culturale e allo sviluppo competitivo e sostenibile del territorio e del Paese.





# I CAMPUS

**SCUOLA DI INGEGNERIA**  
Cittadella Politecnica

**SCUOLA DI ARCHITETTURA**  
Castello del Valentino

**CITTADELLA DEL DESIGN E  
DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE**  
Mirafiori

**SCUOLA DI MASTER**  
Lingotto

Il modello adottato dal Politecnico è quello dei *campus* anglosassoni, con quattro sedi a Torino in cui sono integrati didattica, ricerca di base e

applicata e servizi agli studenti. L'Ateneo inoltre si avvale di una rete regionale di poli tecnologici (Alessandria, Biella, Mondovì, Vercelli, Verrès), dedicati a attività di ricerca, trasferimento tecnologico, formazione specialistica e servizi al territorio. Sulle sponde del Po, si trova il Castello del Valentino, sede storica dell'Ateneo e residenza sabauda del XVII secolo, iscritta nella lista del Patrimonio Mondiale dell'UNESCO.

È la sede principale di Architettura e dispone di locali per 23.000 metri quadrati.

Il grande complesso di corso Duca degli Abruzzi

- con 122.000 metri quadrati - è la sede principale di Ingegneria. Inaugurato nel 1958, si completa con la Cittadella Politecnica, un progetto in espansione nell'area contigua alla sede centrale, in corso Castelfidardo; un complesso moderno di 170.000 metri quadrati, con spazi destinati agli studenti, attività di ricerca, trasferimento tecnologico e servizi. Il campus più recente è la Cittadella del design e della mobilità sostenibile a Mirafiori, sito industriale della Fiat oggi riqualificato, così come avvenuto per la sede del Lingotto, che ospita la Scuola di Master.



## I DIPARTIMENTI

Ricerca e Didattica sono le due anime che caratterizzano i Dipartimenti, i quali coordinano e promuovono la ricerca, oltre a organizzare e gestire l'attività didattica.



## LAUREATI

**5.699** laureati 2013  
di cui **3.182** laureati di I livello  
(età media 24 anni)  
di cui **2.517** laureati di II livello  
(età media 26 anni)

### Condizione occupazionale dei laureati 2012 di II livello a un anno dalla laurea

(Alma laurea, def. ISTAT- Forze di lavoro):

**84,4%** (media nazionale 68,2%)  
**37,5%** ha un contratto stabile  
(media nazionale 33,9%)

## GLI STUDENTI E LA DIDATTICA

Sono quasi 32.000 gli studenti che frequentano il Politecnico; circa il 18% di loro sono stranieri, provenienti da oltre 100 paesi. Gli immatricolati sono circa 5.500 all'anno. Nella tradizione delle migliori Università tecniche europee, l'Ateneo presenta un'offerta completa di percorsi in Architettura e Ingegneria (22 corsi di I livello e 30 di II livello nell'A.A. 2014/2015), con il 30% dei corsi erogati interamente in lingua inglese.

L'offerta formativa è arricchita da Master di I e II livello.

Dalle grandi tradizioni del Politecnico di Torino e di Milano, è nata inoltre l'Alta Scuola Politecnica, un programma didattico avanzato congiunto tra i due Atenei, in parallelo al percorso di laurea magistrale.

## STUDENTI

**31.800** iscritti (2013/2014)

**30%** presenza femminile  
**43%** residenti fuori Piemonte  
**18%** iscritti stranieri  
**5.500** immatricolati (2013/2014)  
**13%** immatricolati stranieri  
**199** iscritti a master  
di I e II livello (2013/2014)  
**180** iscritti ai corsi di formazione  
permanente (2013/2014)  
**700** dottorandi

## OFFERTA FORMATIVA

- 22** corsi di laurea di I livello  
(3 in Architettura e  
19 in Ingegneria)
- 30** corsi di laurea di II livello  
(6 in Architettura e  
24 in Ingegneria)
- 18** percorsi formativi  
completamente in Inglese
  - 1** master di I livello
  - 9** master di II livello
  - 4** corsi di formazione permanente
- 14** corsi di dottorato di ricerca
- 3** corsi di perfezionamento
- 1** corso di specializzazione
- 1** scuola di eccellenza: l'Alta  
Scuola Politecnica (ASP)

# DOTTORATO DI RICERCA

Formazione e ricerca trovano un collegamento ancora più stretto nel Dottorato di ricerca, il terzo livello della formazione universitaria.

I dottori di ricerca del Politecnico di Torino acquisiscono un'autonoma capacità di ricerca scientifica attraverso la quale esprimere creatività e rigore metodologico nel mondo del lavoro, sia in ambito accademico che, sempre più, in quello industriale.

Il Politecnico ha istituito nel 1999 una struttura specifica destinata a gestire tutti i Dottorati di ricerca offerti dall'Ateneo: la Scuola di Dottorato.

I dottorandi del Politecnico sono circa 700, pari al 2% del numero complessivo degli studenti dell'Ateneo.

Una percentuale più alta di quelle delle università italiane, che ricomprende studenti di qualità provenienti da tutto il mondo: gli stranieri che scelgono di frequentare il dottorato al Politecnico sono infatti ben il 36% del totale.

### **Durata dei corsi di dottorato:**

3 anni (1/3 attività didattica,  
2/3 attività di ricerca)

### **Più del 70% dei dottorandi laureati**

con almeno 105/110 e  
il 35% con 110/110 e lode

**Dottorandi stranieri: 36%**





## UN ATENEO INTERNAZIONALE

Il Politecnico di Torino mira a confrontarsi con le grandi scuole tecniche internazionali nei settori della formazione e della ricerca.

Il potenziamento dell'offerta formativa in lingua inglese, il sostegno alla mobilità internazionale degli studenti e dei docenti, l'attrazione di studenti, dottorandi e ricercatori stranieri, la partecipazione a progetti e programmi di ricerca congiunti e la rete di ricerca mondiale su tutti i principali temi di riferimento rendono l'Ateneo un ambiente realmente internazionale e multiculturale.

### CONTESTO INTERNAZIONALE

**387** Accordi Internazionali

**425** Accordi LLP/Erasmus

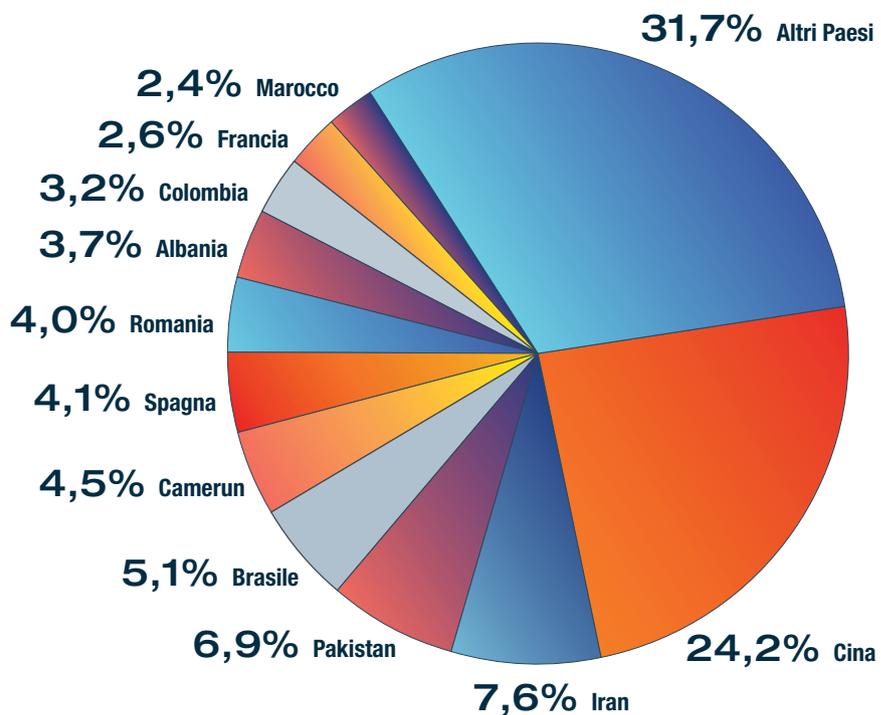
**118** Accordi di Doppio Titolo

### STUDENTI IN MOBILITÀ

**1.090** Studenti incoming  
(a.a. 2012/13)

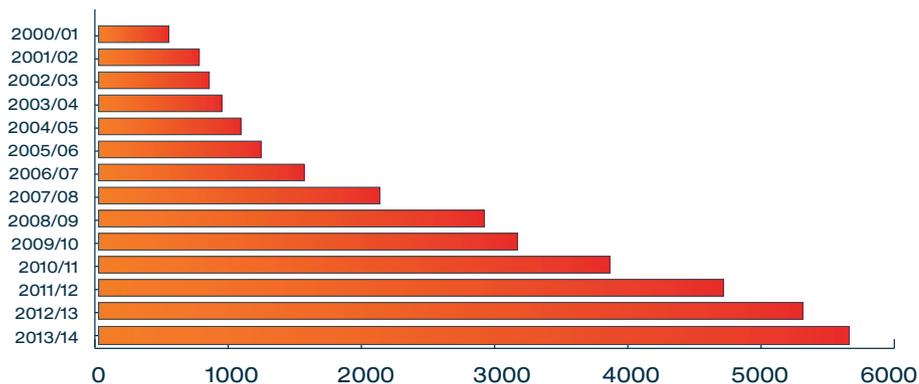
**950** Studenti outgoing  
(a.a. 2012/13)

## DISTRIBUZIONE ISCRITTI STRANIERI



## INCREMENTO STUDENTI INTERNAZIONALI

Serie storica numero iscritti stranieri



## LE CONNESSIONI CON IL MONDO

Gli accordi Internazionali





# Business Research Center

## LA RICERCA E IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

Il Politecnico è una “*Research University*” attenta a un equilibrato sviluppo della ricerca di base e di quella applicata.

Sempre più l’Ateneo punta a “fare sistema” con il contesto socio-economico e ad avviare partenariati con aziende e multinazionali. Potenziare la ricerca collaborativa e interdisciplinare e promuovere lo scambio di conoscenze con i *partner* industriali sono alcuni dei principali obiettivi. Il trasferimento tecnologico diventa vero e proprio “*knowledge sharing*”, un rapporto fondato sulla complementarità delle competenze, che consolida la presenza

di laboratori congiunti nel *campus* e la partecipazione in partenariato a progetti di ricerca, oltre alle ormai tradizionali attività di valorizzazione della conoscenza. Il Politecnico mette a disposizione delle aziende interessate all’innovazione le proprie competenze scientifiche, servizi di ricerca e consulenza con approccio multidisciplinare, multiservizio e *customer oriented*, un affiancamento per le prove ed analisi e soprattutto la possibilità di condividere laboratori e servizi all’interno del *Business Research Center* della Cittadella politecnica.

Fra i partner industriali l’Ateneo vanta collaborazioni, tra gli altri, con: Avio, ENI Corporate, Ferrari, FIAT, General Motors Powertrain Europe, HP, IBM, Indesit, Italdesign Giugiaro, Michelin, Microsoft Italia, Nokia, Philips, Piaggio, Pininfarina, Pirelli, Siemens, SKF, STMicroelectronics, Telecom Italia, Thales Alenia Space.

## FONDI PER LA RICERCA 2011/2013

	Numero	Mln.€
Progetti U.E.	125	30
Progetti nazionali	121	20
Progetti regionali	222	22
Attività conto terzi	1.834	62
Totale	2.302	134

**2** FET Flagships Initiatives UE  
 -Human Brain Project  
 -Graphene

**39** Spin-off fino al 31/12/2013  
**225** Brevetti fino al 31/12/2013  
**159** Start up dal 1999

**4** Highly cited Researchers



Nel Novembre 2013 la Commissione Europea ha conferito al Politecnico di Torino il Logo *HR EXCELLENCE IN RESEARCH*, premiando l'impegno dell'Ateneo nell'attuazione dei principi della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (*European Charter for Researchers & Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*).

## RISULTATI VII PROGRAMMA QUADRO

**63,4** Mln.€ in totale

**31** Progetti coordinati dal Politecnico

**1°** Istituto di Ricerca in Italia per il rapporto tra fondi ottenuti/numero di ricercatori

## POSIZIONAMENTO DEL POLITECNICO DI TORINO NEI RANKING

### ARWU Academic Ranking of World Universities | 2013

INGEGNERIA NEL MONDO	51-75
INGEGNERIA IN EUROPA	7-14

### QS World University Ranking | 2013

INGEGNERIA e TECNOLOGIA NEL MONDO	68
INGEGNERIA e TECNOLOGIA IN EUROPA	22

**L'Innovation Front End (IFE)** è un canale di accesso privilegiato creato per le aziende che vogliono entrare in contatto con il Politecnico, disponibile ad accogliere, individuare, recepire e interpretare le esigenze di ricerca e innovazione provenienti dal mondo delle imprese e dagli operatori pubblici e privati, in tutti i settori dell'ingegneria (industriale, ICT, civile/edile, dell'ambiente, gestionale), dell'architettura e del design.

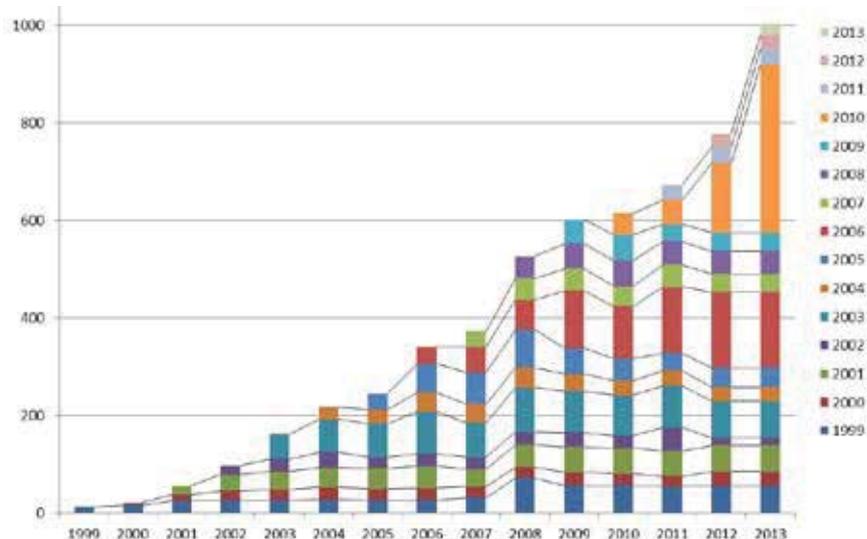
# I3P INCUBATORE DI IMPRESE INNOVATIVE

L'Incubatore di Imprese Innovative del Politecnico di Torino è il principale incubatore universitario italiano e uno dei migliori nel mondo per risultati e imprese incubate. Favorisce la nascita di nuove imprese *science-based*, fondate sia da ricercatori universitari sia da imprenditori esterni, fornendo loro spazi attrezzati, servizi di consulenza e professionali oltre a un *network* di imprenditori, *manager* e investitori. Fondato nel 1999, I3P è situato nella Cittadella Politecnica e ad oggi ha avviato 159 *start up* che hanno saputo mettere a frutto i risultati della ricerca in diversi settori: ICT, Cleantech, Medtech, Industrial, Elettronica e Automazione, Social Innovation. Dal 2011, I3P ha lanciato TreataBit - un percorso di incubazione dedicato ai progetti digitali rivolti al mercato *consumer*, quali soluzioni di *e-commerce*, *social networking*, applicazioni *web e mobile* - che ha già supportato oltre 120 *team* imprenditoriali dei quali 23 sono diventati imprese. I3P è uno dei primi Incubatori italiani ad essere riconosciuto come "Incubatore Certificato di *Start Up* Innovative". Mediamente, ogni anno I3P riceve 300 idee imprenditoriali, lavora su quasi 100 *business plan* e progetti "digitali" e avvia circa 15 nuove *start up*.

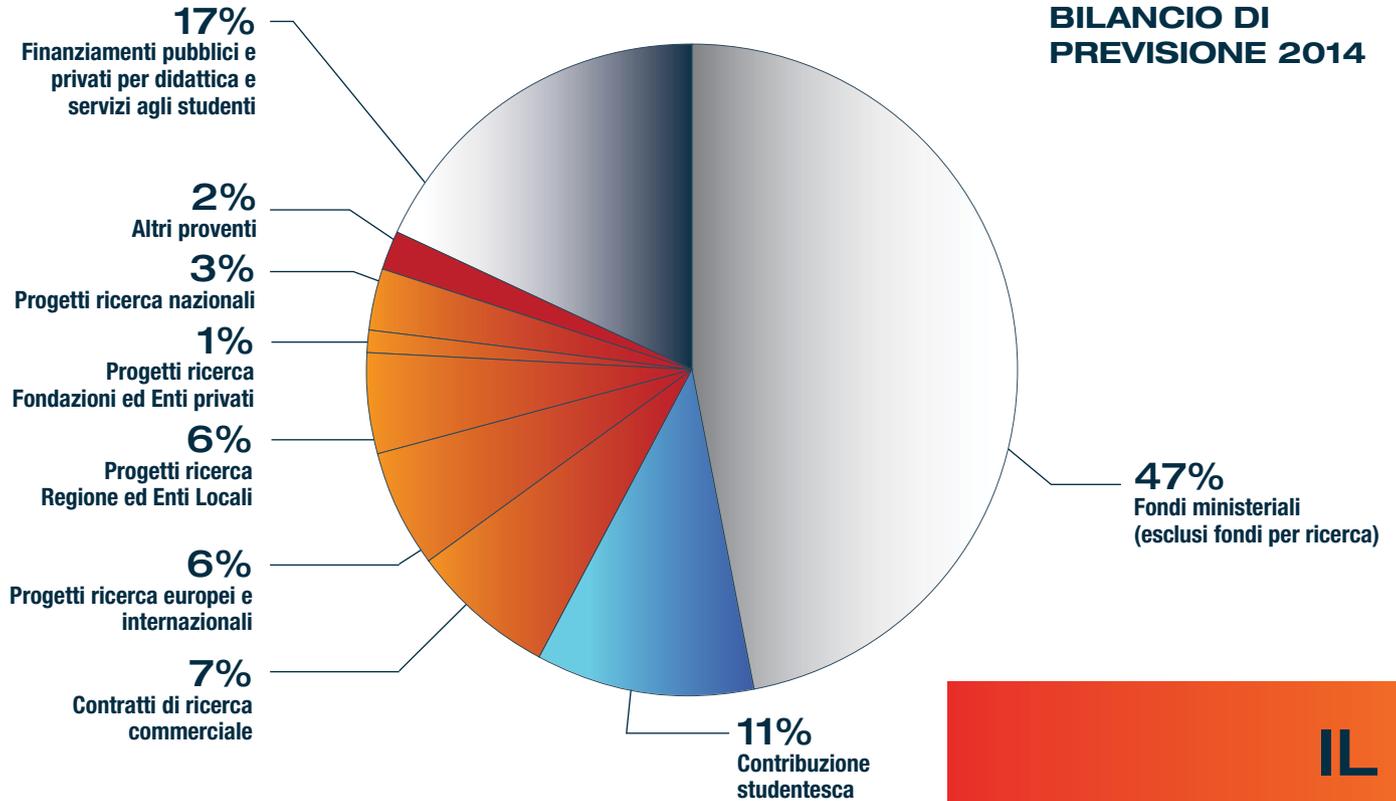
**RANKING**  
**UBI Index**  
(University  
Business  
Incubator)

1° in Italia,  
4° in Europa  
11° nel mondo

## ADDETTI DELLE IMPRESE I3P



## BILANCIO DI PREVISIONE 2014



## IL BILANCIO

Il Bilancio di Previsione 2014 del Politecnico di Torino è di 257 milioni di euro.

L'Ateneo riceve annualmente dal MIUR (Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca) una quota di Fondo di Finanziamento Ordinario inferiore al 50% dell'ammontare complessivo dei ricavi dell'Ateneo.

### CORPO DOCENTE

<b>214</b>	Professori Ordinari
<b>234</b>	Professori Associati
<b>365</b>	Ricercatori
<b>25,7%</b>	presenza femminile

### STAFF AMMINISTRATIVO

<b>757</b>	a tempo indeterminato
<b>82</b>	a tempo determinato
<b>57,5%</b>	presenza femminile



© Politecnico di Torino - Aprile 2014

**Progetto grafico:**  
Ufficio Promozione Immagine

**Foto:**  
Archivio Politecnico di Torino  
Michele D'Ottavio

**Stampa:**  
Agit Mariogros Industrie Grafiche, Beinasco (TO)

**Finito di stampare:**  
Aprile 2014



**POLITECNICO  
DI TORINO**

Corso Duca degli Abruzzi, 24  
10129 TORINO - Italia  
[www.polito.it](http://www.polito.it)

© Politecnico di Torino



## 8.2 Cruscotto di Ateneo

## Didattica

### Immatricolati

Corsi di laurea	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Corso di laurea di 1° livello	4.461	4.758	5.666	4.885	5.413
<b>Tasso di crescita (no teledid)</b>	-	<b>6,7%</b>	<b>19,1%</b>	<b>-13,8%</b>	<b>10,8%</b>

### Immatricolati a corsi di laurea di 1° livello

Facoltà	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	Tasso di crescita 2013/14 - 2012/13
ARCHITETTURA I	564	191	168			
ARCHITETTURA II	520	117	69	812	844	
INTERFACOLTA' DI ARCHITETTURA		712	627			
<i>Totale Architettura</i>	<i>1.084</i>	<i>1.020</i>	<i>864</i>	<i>812</i>	<i>844</i>	<i>3,9%</i>
INGEGNERIA I	2.333	2.531	3.236			
INGEGNERIA III	653	782	1.058	4.073	4.572	
INGEGNERIA IV	391	425	508			
<i>Totale Ingegneria</i>	<i>3.377</i>	<i>3.738</i>	<i>4.802</i>	<i>4.073</i>	<i>4.572</i>	<i>12,3%</i>
<b>Totale complessivo</b>	<b>4.461</b>	<b>4.758</b>	<b>5.666</b>	<b>4.885</b>	<b>5.416</b>	<b>10,9%</b>

## Didattica

### Iscritti

#### Iscritti (esclusi teledidattici)

Corsi di laurea	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Corso di laurea di 1° livello	16.584	17.338	18.875	18.328	18.824
Corso di laurea specialistica	6.148	6.451	7.026	7.789	8.837
<b>Totale complessivo</b>	<b>22.732</b>	<b>23.789</b>	<b>25.901</b>	<b>26.117</b>	<b>27.661</b>
<b>Tasso di crescita</b>	-	<b>4,6%</b>	<b>8,9%</b>	<b>0,8%</b>	<b>5,9%</b>

#### Iscritti a corsi di laurea di 1° livello (esclusi teledidattici)

Facoltà	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	Tasso di crescita 2013/14 - 2012/13
ARCHITETTURA I	2.452	2.034	1.664			
ARCHITETTURA II	2.269	1.790	1.355	3.907	3.475	
INTERFACOLTA' DI ARCHITETTURA		768	1.349			
<i>Totale Architettura</i>	<i>4.721</i>	<i>4.592</i>	<i>4.368</i>	<i>3.907</i>	<i>3.475</i>	<i>-11,1%</i>
INGEGNERIA I	8.128	8.698	9.801			
INGEGNERIA III	2.375	2.618	3.107	14.421	15.349	
INGEGNERIA IV	1.360	1.430	1.599			
<i>Totale Ingegneria</i>	<i>11.863</i>	<i>12.746</i>	<i>14.507</i>	<i>14.421</i>	<i>15.349</i>	<i>6,4%</i>
<b>Totale complessivo</b>	<b>16.584</b>	<b>17.338</b>	<b>18.875</b>	<b>18.328</b>	<b>18.824</b>	<b>2,7%</b>

#### Iscritti a corsi di laurea specialistica

Facoltà	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	Tasso di crescita 2012/13 - 2011/12
ARCHITETTURA I	393	424	540			
ARCHITETTURA II	907	929	873	1.426	1.732	
<i>Totale Architettura</i>	<i>1.300</i>	<i>1.353</i>	<i>1.413</i>	<i>1.426</i>	<i>1.732</i>	<i>21,5%</i>
INGEGNERIA I	2.617	2.913	3.282			
INGEGNERIA III	1.500	1.453	1.526	6.363	7.105	
INGEGNERIA IV	731	732	805			
<i>Totale Ingegneria</i>	<i>4.848</i>	<i>5.098</i>	<i>5.613</i>	<i>6.363</i>	<i>7.105</i>	<i>11,7%</i>
<b>Totale complessivo</b>	<b>6.148</b>	<b>6.451</b>	<b>7.026</b>	<b>7.789</b>	<b>8.837</b>	<b>13,5%</b>

## Didattica

### Abbandoni

Tasso di abbandono tra il primo e il secondo anno  
Corsi di laurea di 1° livello (no teledid)

Corsi di laurea	Primo anno al Politecnico				
	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Corso di laurea di 1° livello	19,5%	19,5%	21,9%	25,7%	19,2%

Facoltà	Primo anno al Politecnico				
	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
ARCHITETTURA I	15,0%	14,9%	19,0%		
ARCHITETTURA II	16,3%	18,2%	20,5%	17,8%	16,6%
INTERFACOLTA' DI ARCHITETTURA		-	16,3%		
<i>Totale Architettura</i>	<i>15,6%</i>	<i>16,5%</i>	<i>17,3%</i>	<i>17,8%</i>	<i>16,6%</i>
INGEGNERIA I	22,9%	20,2%	22,9%		
INGEGNERIA III	23,5%	19,4%	23,5%	27,1%	19,7%
INGEGNERIA IV	24,2%	24,1%	24,2%		
<i>Totale Ingegneria</i>	<i>23,1%</i>	<i>20,5%</i>	<i>23,1%</i>	<i>27,1%</i>	<i>19,7%</i>

## Didattica

### Provenienza geografica

#### Immatricolati a corsi di laurea di 1° livello

Provenienza	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Residenti in Piemonte	62,9%	58,1%	50,7%	51,5%	48,5%
Residenti fuori regione	25,0%	29,7%	33,2%	36,4%	38,9%
Stranieri	12,0%	12,2%	16,1%	12,1%	12,6%
<b>Totale complessivo</b>	<b>4.461</b>	<b>4.758</b>	<b>5.666</b>	<b>4.885</b>	<b>5.416</b>

#### Immatricolati a corsi di laurea di 1° livello

Facoltà	Provenienza	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
ARCHITETTURA	Residenti in Piemonte	73,8%	71,8%	70,4%	70,2%	65,3%
	Residenti fuori regione	14,9%	18,9%	21,1%	23,2%	23,2%
	Stranieri	11,3%	9,3%	8,6%	6,7%	11,5%
<i>Totale ARCHITETTURA</i>		<i>1.084</i>	<i>1.020</i>	<i>864</i>	<i>812</i>	<i>844</i>
INGEGNERIA	Residenti in Piemonte	59,5%	54,4%	47,1%	47,8%	45,5%
	Residenti fuori regione	28,2%	32,6%	35,4%	39,1%	41,8%
	Stranieri	12,3%	12,9%	17,5%	13,1%	12,8%
<i>Totale INGEGNERIA</i>		<i>3.377</i>	<i>3.738</i>	<i>4.802</i>	<i>4.073</i>	<i>4.572</i>

#### Iscritti (esclusi teledidattici)

Provenienza	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Residenti in Piemonte	64,0%	59,7%	55,0%	50,9%	47,6%
Residenti fuori regione	24,6%	27,1%	29,7%	33,6%	36,5%
Stranieri	11,4%	13,3%	15,3%	15,5%	15,9%
<b>Totale complessivo</b>	<b>22.732</b>	<b>23.789</b>	<b>25.901</b>	<b>26.117</b>	<b>27.661</b>

## Didattica

### Iscritti (esclusi teledidattici)

Corsi di laurea	Provenienza	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Corso di laurea di 1° livello	Residenti in Piemonte	67,0%	62,9%	58,1%	54,3%	50,9%
	Residenti fuori regione	22,8%	25,3%	28,6%	31,8%	35,0%
	Stranieri	10,1%	11,8%	13,3%	13,9%	14,1%
<i>Totale corsi di laurea di 1° livello</i>		16.584	17.338	18.875	18.328	18.824
Corso di laurea specialistica	Residenti in Piemonte	55,9%	51,0%	46,5%	42,7%	40,5%
	Residenti fuori regione	29,2%	31,7%	32,9%	38,0%	39,7%
	Stranieri	14,8%	17,3%	20,6%	19,3%	19,8%
	<i>di cui con titolo conseguito in università straniere</i>	12,9%	14,1%	15,6%	13,9%	14,8%
<i>Totale corso di laurea specialistica</i>		6.148	6.451	7.026	7.789	8.837

### Iscritti corsi di laurea di 1° livello (esclusi teledidattici)

Facoltà	Provenienza	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
ARCHITETTURA	Residenti in Piemonte	78,5%	75,7%	73,7%	70,4%	67,7%
	Residenti fuori regione	13,7%	15,4%	16,7%	19,1%	20,4%
	Stranieri	7,8%	8,9%	9,6%	10,5%	11,9%
<i>Totale ARCHITETTURA</i>		4.721	4.592	4.369	3.907	3.475
INGEGNERIA	Residenti in Piemonte	62,5%	58,3%	53,4%	50,0%	47,1%
	Residenti fuori regione	26,5%	28,9%	32,1%	35,2%	38,4%
	Stranieri	11,0%	12,8%	14,5%	14,8%	14,6%
<i>Totale INGEGNERIA</i>		11.863	12.746	14.512	14.421	15.349

### Iscritti corsi di laurea specialistica

Facoltà	Provenienza	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
ARCHITETTURA	Residenti in Piemonte	72,8%	68,6%	63,9%	57,5%	56,7%
	Residenti fuori regione	17,5%	18,9%	21,4%	26,3%	27,9%
	Stranieri	9,7%	12,5%	14,6%	16,2%	15,4%
	<i>di cui con titolo conseguito in università straniere</i>	1,9%	2,5%	2,9%	10,6%	10,5%
<i>Totale ARCHITETTURA</i>		1.301	1.353	1.414	1.426	1.732
INGEGNERIA	Residenti in Piemonte	51,4%	46,4%	42,1%	39,4%	36,6%
	Residenti fuori regione	32,4%	35,1%	35,8%	40,6%	42,6%
	Stranieri	16,2%	18,6%	22,1%	20,0%	20,9%
	<i>di cui con titolo conseguito in università straniere</i>	4,3%	4,9%	5,2%	14,6%	15,8%
<i>Totale INGEGNERIA</i>		4.850	5.100	5.617	6.363	7.105

### N° Progetti a sostegno della mobilità internazionale

		2008/09	2009/10	2010/2011	2011/2012	2012/2013
Progetti	in	21	25	29	28	25
	out	9	15	11	3	4
	in e out	4	4	3	14	26
<i>Totale Progetti</i>		<i>34</i>	<i>44</i>	<i>43</i>	<i>45</i>	<i>55</i>
Accordi Erasmus	in e out	201	210	230	424	424
Altri accordi di mobilità	in e out	70	88	99	110	118
<b>Totale opportunità di mobilità</b>		<b>305</b>	<b>342</b>	<b>372</b>	<b>579</b>	<b>597</b>

Lo scopo è misurare la capacità dell'Ateneo di attivare canali di mobilità internazionale, quindi si conteggiano tutti i progetti e gli accordi intesi come opportunità dal punto di vista degli studenti.

Si conteggiano quindi individualmente:

- i progetti con o senza finanziamenti gestiti come tali da un ufficio (prevalentemente RI e PICS);
- tutti i singoli accordi Erasmus attivi in un certo anno;
- tutti i singoli accordi bilaterali che consentono una mobilità da/verso una certa università extra-EU.

Per i macro-progetti come Erasmus, si conta 1 nella riga progetti e il relativo numero di accordi nella riga Accordi Erasmus.

## Valutazione della didattica

### Numero di insegnamenti monitorati e tasso di risposta, 2009/10 – 2011/12

	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Numero insegnamenti monitorati	2.511	1.888	1.605	1.377
Insegnamenti con almeno una risposta	2.190	1.872	1.599	1.368
<b>Tasso di risposta</b>	<b>87,2%</b>	<b>99,2%</b>	<b>99,6%</b>	<b>99,3%</b>

### La percentuale di soddisfazione per macroarea, 2012/13

MACROAREA	Decisamente No	Più No che Sì	Decisamente Sì	Più Sì che No
Organizzazione periodo didattico	6,3%	16,5%	30,7%	46,5%
Organizzazione insegnamento	7,2%	14,7%	36,6%	41,5%
Efficacia del docente	6,3%	10,6%	51,5%	31,7%
Infrastrutture	6,7%	13,5%	36,2%	43,6%
Interesse e soddisfazione	7,2%	13,8%	41,9%	37,1%

### Indice insegnamento e indice docente, 2011/12 - 2012/13

Corsi di laurea	Indici	2011/12	2012/13
Corso di laurea di 1° livello	Indice insegnamento	3,13	3,14
	Indice docente	3,25	3,29
Corso di laurea specialistica	Indice	3,15	3,11
	Indice docente	3,28	3,26

### Corsi di laurea di 1° livello

Facoltà	Indici	2011/12	2012/13
ARCHITETTURA	Indice insegnamento	3,01	4,04
	Indice docente	3,11	3,20
INGEGNERIA	Indice insegnamento	3,18	3,17
	Indice docente	3,31	3,32

### Corsi di laurea specialistica

Facoltà	Indici	2011/12	2012/13
ARCHITETTURA	Indice insegnamento	3,04	2,98
	Indice docente	3,15	3,14
INGEGNERIA	Indice insegnamento	3,19	3,15
	Indice docente	3,31	3,30

## Didattica

### Laureati (esclusi teledidattici)

Corsi di laurea	2009	2010	2011	2012	2013
Corso di laurea di 1° livello	2.318	2.391	2.600	2.802	3.050
Corso di laurea specialistica	1.957	2.225	2.250	2.567	2.516
<b>Totale complessivo</b>	<b>4.275</b>	<b>4.616</b>	<b>4.850</b>	<b>5.369</b>	<b>5.566</b>
<b>Tasso di crescita</b>	-	<b>8,0%</b>	<b>5,1%</b>	<b>10,7%</b>	<b>3,7%</b>

### Laureati - Corsi di laurea di 1° livello

Facoltà	2009	2010	2011	2012	2013	Tasso di crescita 2012 - 2011
ARCHITETTURA I	328	349	390	833	1.013	-
ARCHITETTURA II	357	362	387			
<i>Totale ARCHITETTURA</i>	<i>685</i>	<i>711</i>	<i>777</i>	<i>833</i>	<i>1.013</i>	<i>21,6%</i>
INGEGNERIA I	973	1.135	1.240	1.969	2.037	-
INGEGNERIA II	102					
INGEGNERIA III	363	346	369			
INGEGNERIA IV	195	199	214			
<i>Totale INGEGNERIA</i>	<i>1.633</i>	<i>1.680</i>	<i>1.823</i>	<i>1.969</i>	<i>2.037</i>	<i>3,5%</i>
<b>Totale complessivo</b>	<b>2.318</b>	<b>2.391</b>	<b>2.600</b>	<b>2.802</b>	<b>3.050</b>	<b>8,9%</b>

### Laureati - Corsi di laurea specialistica

Facoltà	2009	2010	2011	2012	2013	Tasso di crescita 2012 - 2011
ARCHITETTURA I	131	162	150	672	610	-
ARCHITETTURA II	288	335	405			
<i>Totale ARCHITETTURA</i>	<i>419</i>	<i>497</i>	<i>555</i>	<i>672</i>	<i>610</i>	<i>-9,2%</i>
INGEGNERIA I	786	982	981	1.895	1.906	-
INGEGNERIA II	56					
INGEGNERIA III	484	507	507			
INGEGNERIA IV	212	239	207			
<i>Totale INGEGNERIA</i>	<i>1.538</i>	<i>1.728</i>	<i>1.695</i>	<i>1.895</i>	<i>1.906</i>	<i>0,6%</i>
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.957</b>	<b>2.225</b>	<b>2.250</b>	<b>2.567</b>	<b>2.516</b>	<b>-2,0%</b>

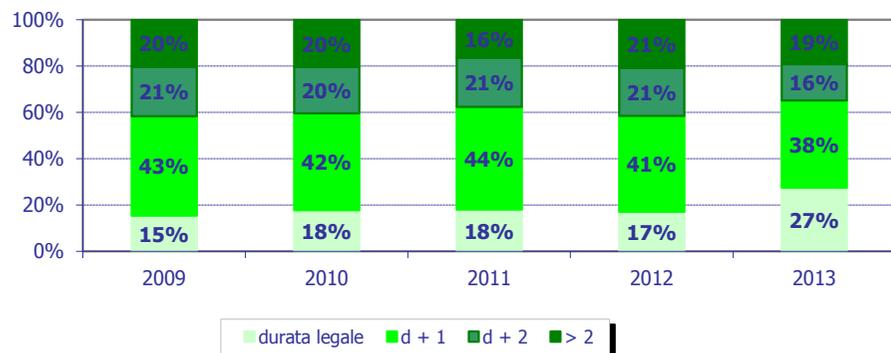
## Didattica

### Tempi di completamento degli studi

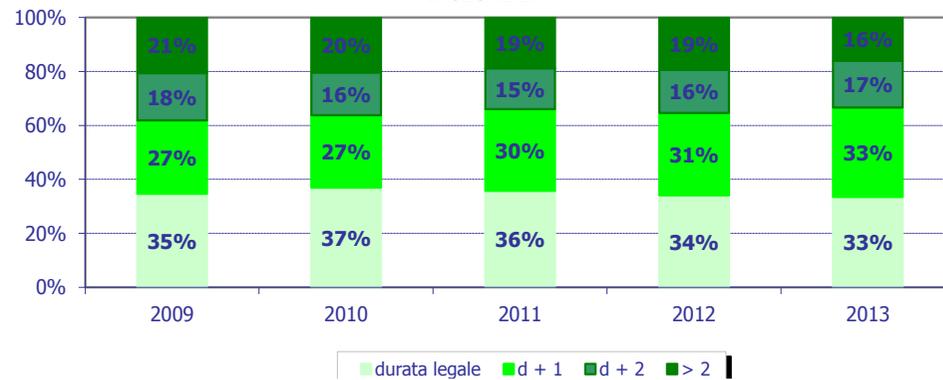
Corsi di laurea	Durata	2009		2010		2011		2012		2013	
			%		%		%		%		%
Corso di laurea di 1°livello	durata legale	672	29%	746	31%	791	30%	813	29%	960	31%
	d +1	739	32%	749	31%	898	35%	946	34%	1.058	35%
	d +2	432	19%	408	17%	440	17%	488	17%	510	17%
	>2	475	20%	488	20%	471	18%	555	20%	522	17%
<i>Corso di laurea di 1°livello Totale</i>		<i>2.318</i>	<i>100%</i>	<i>2.391</i>	<i>100%</i>	<i>2.600</i>	<i>100%</i>	<i>2.802</i>	<i>100%</i>	<i>3.050</i>	<i>100%</i>
Corso di laurea specialistica	durata legale	677	35%	883	40%	795	35%	954	37%	914	36%
	d +1	1.027	52%	1.008	45%	1.060	47%	1.175	46%	1.204	48%
	d +2	208	11%	268	12%	295	13%	313	12%	279	11%
	>2	45	2%	66	3%	100	4%	125	5%	119	5%
<i>Corso di laurea specialistica Totale</i>		<i>1.957</i>	<i>100%</i>	<i>2.225</i>	<i>100%</i>	<i>2.250</i>	<i>100%</i>	<i>2.567</i>	<i>100%</i>	<i>2.516</i>	<i>100%</i>

# Didattica

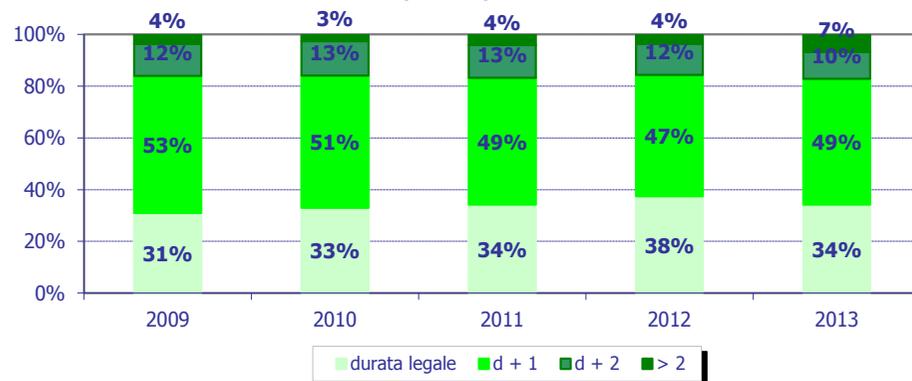
Tempi di completamento studi - Corsi di laurea di primo livello  
ARCHITETTURA



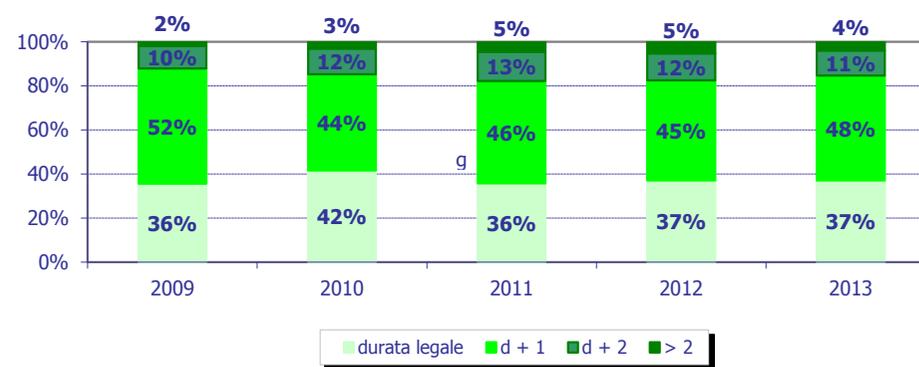
Tempi di completamento studi - Corsi di laurea di primo livello  
INGEGNERIA



Tempi di completamento studi - Corsi di laurea di secondo livello  
ARCHITETTURA



Tempi di completamento studi - Corsi di laurea di secondo livello  
INGEGNERIA



## Didattica

### Condizione occupazionale

I livello ad un anno	Laureati				
	2008	2009	2010	2011	2012
Lavora e non è iscritto alla specialistica	15,6%	15,7%	15,3%	13,9%	15,3%
Lavora ed è iscritto alla specialistica	13,1%	13,5%	13,2%	15,5%	14,1%
Non lavora ed è iscritto alla specialistica	66,5%	65,2%	65,2%	64,9%	63,9%
Non lavora, non è iscritto alla specialistica e non cerca	1,4%	1,6%	1,8%	1,6%	1,4%
Non lavora, non è iscritto alla specialistica ma cerca	3,4%	4,0%	4,5%	4,1%	5,3%

### Laureati 2012

I livello ad un anno	ARCHITETTURA	INGEGNERIA
Lavora e non è iscritto alla specialistica	18,9%	13,9%
Lavora ed è iscritto alla specialistica	16,2%	13,2%
Non lavora ed è iscritto alla specialistica	53,4%	68,4%
Non lavora, non è iscritto alla specialistica e non cerca	2,4%	1,0%
Non lavora, non è iscritto alla specialistica ma cerca	9,1%	3,5%

Laurea specialistica ad un anno	Laureati				
	2008	2009	2010	2011	2012
Lavora	69,9%	67,2%	74,1%	74,5%	70,0%
Non lavora e non cerca	14,7%	13,5%	10,7%	8,8%	11,0%
<i>di cui impegnato in un corso universitario/praticantato (%)</i>	7,6%	8,5%	6,5%	4,8%	5,4%
Non lavora ma cerca	15,4%	19,3%	15,2%	16,7%	19,0%

### Laureati 2012

Laurea specialistica ad un anno	ARCHITETTURA	INGEGNERIA
Lavora	58,5%	75,0%
Non lavora e non cerca	8,2%	12,2%
<i>di cui impegnato in un corso universitario/praticantato (%)</i>		3,2%
Non lavora ma cerca	33,3%	12,8%

Laurea specialistica a tre anni	Laureati			
	2007	2008	2009	2010
Lavora	69,9%	74,1%	86,6%	86,3%
Non lavora e non cerca	14,7%	10,7%	7,2%	6,2%
<i>di cui impegnato in un corso universitario/praticantato (%)</i>	7,6%	6,5%	6,2%	5,1%
Non lavora ma cerca	15,4%	15,2%	6,2%	7,5%

## Didattica

### Condizione occupazionale

#### Laureati 2010

Laurea specialistica a tre anni	ARCHITETTURA	INGEGNERIA
Lavora	85,4%	86,7%
Non lavora e non cerca	2,7%	7,6%
<i>di cui impegnato in un corso universitario/praticantato (%)</i>	1,0%	6,7%
Non lavora ma cerca	11,9%	5,8%

Laurea specialistica a cinque anni	Laureati	
	2007	2008
Lavora	93,8%	91,9%
Non lavora e non cerca	3,3%	3,8%
<i>di cui impegnato in un corso universitario/praticantato (%)</i>	1,6%	1,0%
Non lavora ma cerca	2,9%	4,3%

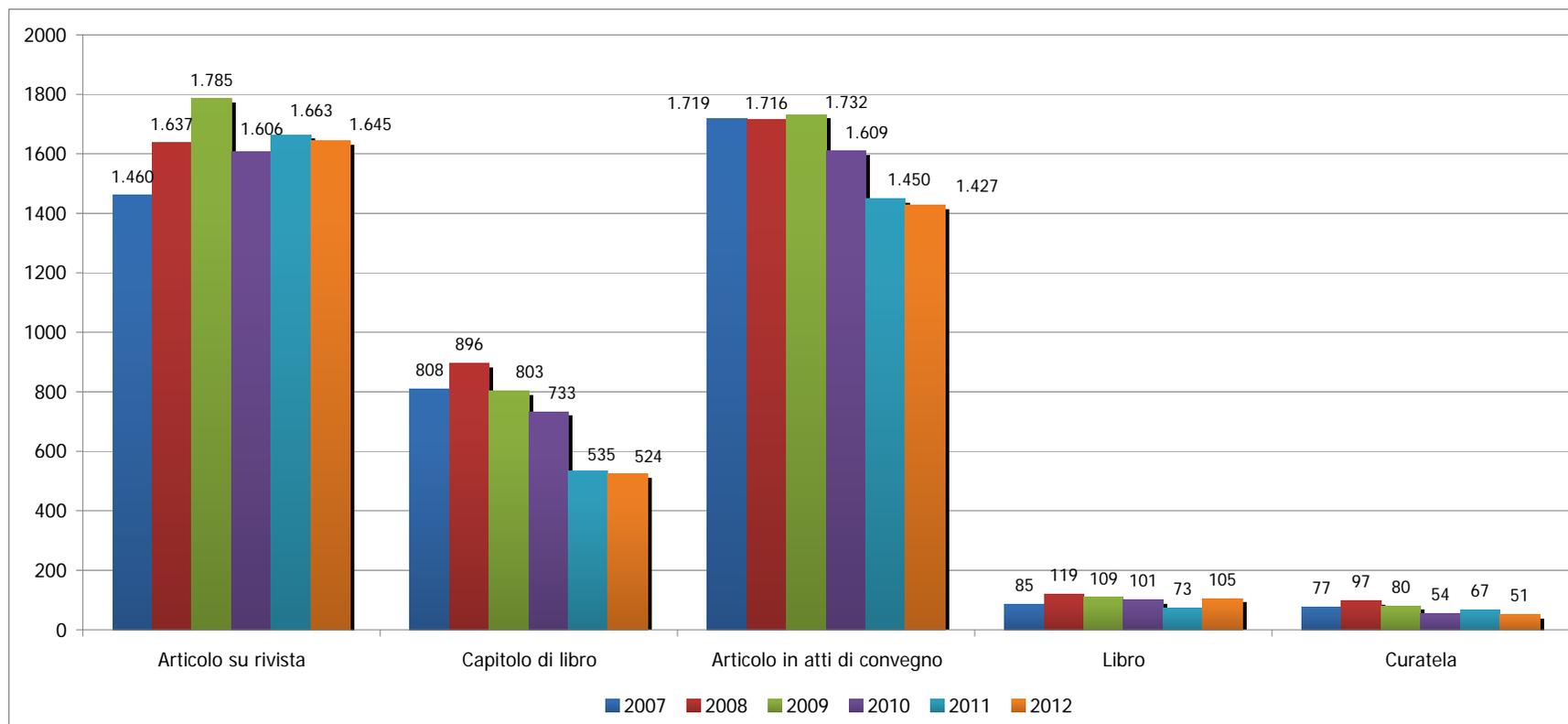
#### Laureati 2008

Laurea specialistica a cinque anni	ARCHITETTURA	INGEGNERIA
Lavora	88,3%	93,1%
Non lavora e non cerca	3,2%	4,0%
<i>di cui impegnato in un corso universitario/praticantato (%)</i>	0,3%	1,3%
Non lavora ma cerca	8,5%	2,9%

## Ricerca

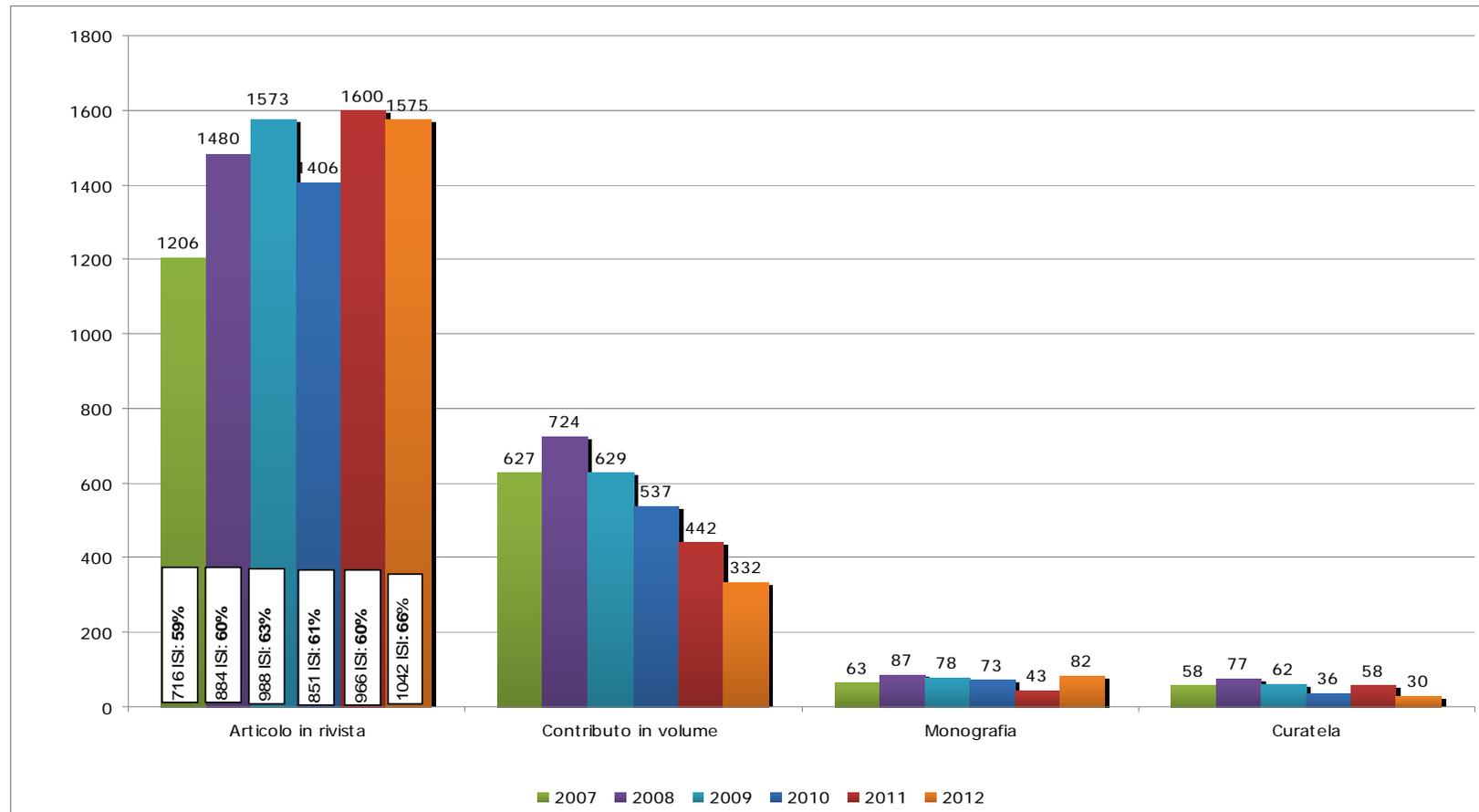
### Dati produzione scientifica

#### Composizione delle pubblicazioni presenti nel Catalogo della Ricerca, 2007-2012



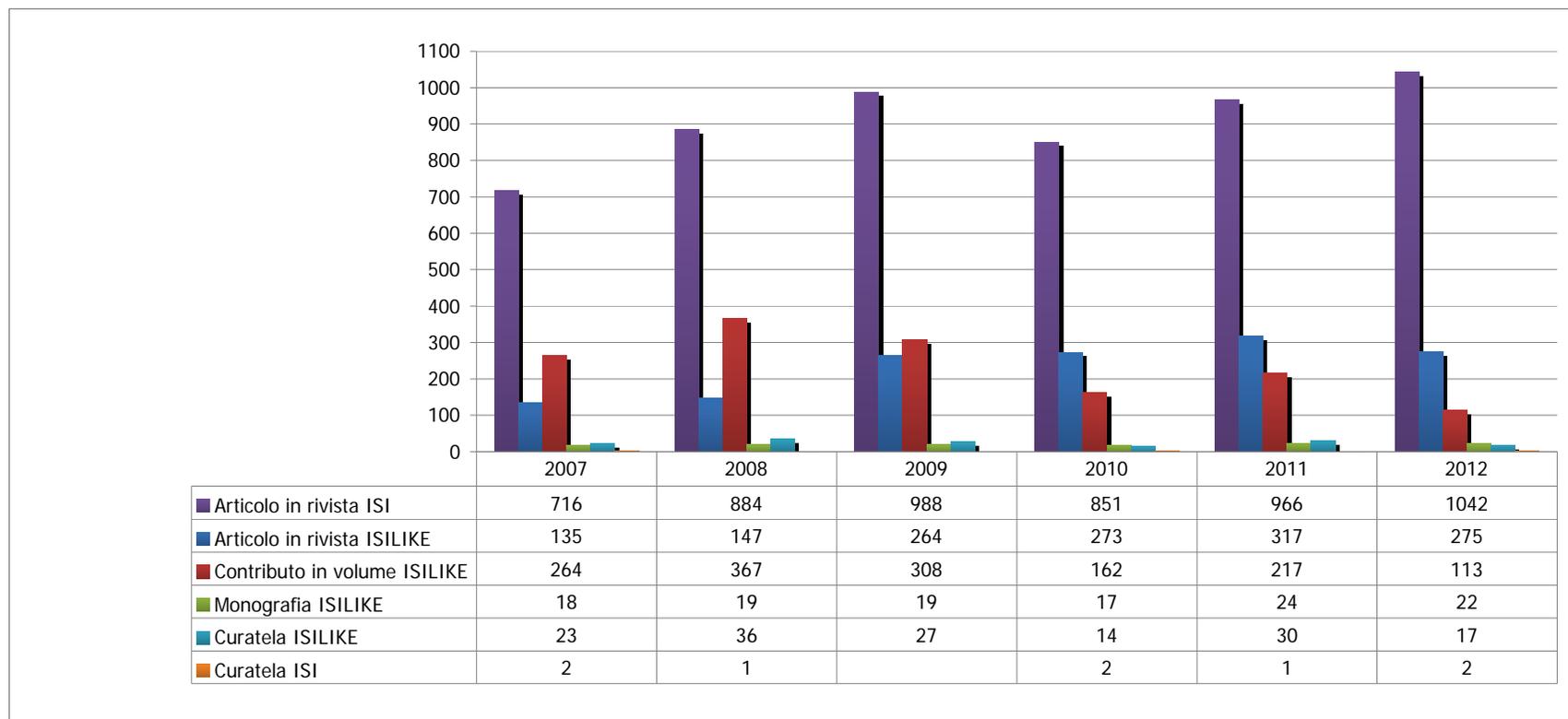
## Ricerca

Andamento delle pubblicazioni valutate, 2007-2012



## Ricerca

Composizione per tipologia delle pubblicazioni valutate, 2007-2012



## Ricerca

### Publicazioni 2012 per area scientifica

Area disciplinare	Articolo in rivista	Contributo in volume	Monografia	Contributo in Atti di convegno	Curatela	Totale complessivo
Scienze Biologiche	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Scienze Chimiche	1,6%	0,1%	0,0%	1,1%	0,0%	2,8%
Scienze Fisiche	3,7%	0,2%	0,1%	1,2%	0,0%	5,2%
Scienze della Terra	0,3%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	1,2%
Ingegneria Civile ed Architettura	9,0%	5,7%	1,1%	8,2%	0,6%	24,7%
Ingegneria Industriale e dell'Informazione	25,2%	3,3%	0,5%	33,3%	0,2%	62,4%
Scienze Giuridiche	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Scienze Matematiche	1,9%	0,1%	0,1%	0,7%	0,0%	2,9%
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,3%
Scienze economiche e statistiche	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Scienze politiche e sociali	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
	42,1%	9,7%	1,8%	45,5%	0,8%	100,0%

## Ricerca

### Dottorandi

#### Studenti di dottorato al Politecnico di Torino dal XXIV al XXVIII ciclo

Ciclo (anno)	Totale dottorandi	di cui con borsa		di cui stranieri	
			%		%
XXIV (2009)	234	193	82,5%	70	29,9%
XXV (2010)	288	196	68,1%	100	34,7%
XXVI (2011)	272	161	59,2%	92	33,8%
XXVII (2012)	288	200	69,4%	101	35,1%
XXVIII (2013)	216	156	72,2%	46	21,3%

#### Borse di dottorato dal XXIV al XXVIII ciclo

Ciclo (anno)	Borse di Ateneo	Borse Enti Esterni	Iscritti con borsa Progetti internazionali	Iscritti senza borsa	Totale dottorandi	% borsisti
XXIV (2009)	90	64	39	80	273	70,7%
XXV (2010)	64	68	64	92	288	68,1%
XXVI (2011)	60	65	36	111	272	59,2%
XXVII (2012)	67	74	59	88	288	69,4%
XXVIII (2013)	76	68	12	60	216	72,2%

#### Condizione occupazionale dottori di ricerca

Anno	2009	2010	2011	2012	2013
Lavora	95,5%	94,9%	93,9%	88,6%	97,3%
a) di cui rimasti in ateneo	51,9%	54,3%	38,1%	48,6%	48,2%
b) di cui immessi nel mondo del lavoro	43,5%	40,6%	55,8%	40,0%	49,1%
<i>enti pubblici Italia</i>	<i>11,7%</i>	<i>8,0%</i>	<i>8,2%</i>	<i>11,4%</i>	<i>14,7%</i>
<i>enti privati Italia</i>	<i>24,7%</i>	<i>29,7%</i>	<i>42,9%</i>	<i>22,9%</i>	<i>30,8%</i>
<i>estero</i>	<i>7,1%</i>	<i>2,9%</i>	<i>4,8%</i>	<i>5,7%</i>	<i>3,6%</i>
Non lavora	4,5%	5,1%	6,1%	11,4%	2,7%

I dati sono raccolti attraverso un questionario compilato dai dottori in occasione della Cerimonia di consegna delle Pergamene. Le percentuali si riferiscono ai dottori che hanno compilato il questionario.

## Ricerca

### Ricadute industriali

#### Brevetti e Spin-Off del Politecnico approvati nell'anno

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Brevetti	18	27	31	29	22	15
Spin-off del Politecnico*	-	2	6	2	2	5

\* A partire dal 2009 è stata introdotta a livello regolamentare una unica tipologia di spin-off, indipendentemente dalla partecipazione dell'Ateneo alla compagine sociale,

	2009	2010	2011	2012	2013
Contratti di licenza	2	4	-	0	2*
Accordi di comunione e definizione sfruttamento	6	6	1	1	2
Cessioni	6	3	2	8	3

\* Contratti di opzione per acquisizione di licenza. Il contraente potrà, allo scadere del periodo di "opzione" decidere di attivare il contratto di licenza alle condizioni prestabilite o lasciare morire l'accordo. Se si considerano solo contratti licenza il dato è 0

#### Progetti internazionali coordinati da Docenti del Politecnico

VII Programma Quadro	Anno del bando				
	2009	2010	2011	2012	2013
Proposte presentate	140	84	100	166	66
Proposte approvate	37	35	37	36	15
Proposte approvate coordinate dal Politecnico	6	4	7	7	4

Altri programmi comunitari*	Anno del bando				
	2009	2010	2011	2012	2013
Proposte presentate	34	47	54	42	57
Proposte approvate	8	12	11	8	9
Proposte approvate coordinate dal Politecnico	1	1	1	0	0

## Ricerca

### Finanziamenti ricerca

Conto terzi: ricerche commissionate e trasferimento tecnologico

Entrate derivanti da Enti pubblici Nazionali e Internazionali: ricerche con finanziamenti competitivi

Dati bilancio Ateneo (somma algebrica delle voci relative al bilancio dell'Amministrazione Centrale e ai bilanci dei Dipartimenti al lordo dei trasferimenti interni e di altre eventuali rettifiche fiscali)	2010	2011	2012	2013
<b>Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico</b>	<b>15.442.011</b>	<b>15.256.596</b>	<b>19.331.778</b>	<b>16.809.898</b>
Ricerche commerciali	12.991.903	12.329.431	15.156.375	16.777.011
Trasferimenti per quote progetti c/terzi (ricavi)	-	99.109	1.117.266	202.533
Trasferimenti per quote progetti - cessioni di servizio (ricavi)	975.154	406.317	546.687	-
Analisi e prove commerciali	679.776	883.534	667.250	404.473
Didattica commerciale	174.794	194.822	132.137	321.983
Diritti sfruttamento licenze e marchi commerciali	620.383	1.343.383	1.712.064	174.811
Altri proventi di carattere commerciale	-	-	-	1.070.914
<b>Ricerche con finanziamenti competitivi</b>	<b>25.129.290</b>	<b>19.734.686</b>	<b>24.117.770</b>	<b>30.635.619</b>
Contributi di ricerca MIUR	1.893.506	1.972.777	1.551.602	3.517.298
Contributi di ricerca organismi internazionali	260.257	233.762	116.517	330.077
Contributi di ricerca Unione Europea	9.982.895	8.431.322	13.953.137	16.742.869
Contributi di ricerca altri ministeri	412.460	71.084	1.552.895	515.690
Contributi di ricerca Regione	11.592.352	7.515.198	6.797.306	8.469.186
Contributi di ricerca province	-	13.250	-	-
Contributi di ricerca comuni	56.649	29.105	19.999	42.500
Contributi di ricerca altre Amministrazioni Pubbliche	490.830	606.568	494.310	526.375
Contributi di ricerca Comunità Montane	1.498	-	2.000	-
Contributi di ricerca imprese private	-	92.256	410.923	98.949
Contributi di ricerca istituti e fondazioni bancarie	287.441	400.697	137.376	538.073
Contributi di ricerca istituzioni sociali private	243.659	50.000	2.500	52.500

## Ricerca

### Rapporto entrate attività contrattuale/Docenti

#### Entrate ricerca/Totale Bilancio

Entrate da Attività Contrattuale	15.442.011	15.256.596	19.331.778	16.809.898
Docenti	814	839	835	813

<b>Entrate da Attività contrattuale/Docenti</b>	<b>18.971</b>	<b>18.184</b>	<b>23.152</b>	<b>20.676</b>
-------------------------------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Entrate Ricerca	40.571.301	34.991.283	43.449.547	47.445.517
Totale Proventi	253.606.485	271.196.785	280.614.641	277.796.377

<b>Entrate Ricerca/Totale Proventi</b>	<b>16,0%</b>	<b>12,9%</b>	<b>15,5%</b>	<b>17,1%</b>
----------------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

## Risorse Umane

### Personale Ateneo

Personale Ateneo	al 31/12/2009	al 31/12/2010	al 31/12/2011	al 31/12/2012	al 31/12/2013
Docenti	873	814	839	835	813
Tecnici amministrativi	876	843	826	829	839
Assegnisti di ricerca	713	658	558	594	583
Dottorandi	692	755	778	748	712
Collaboratori*	154	137	118	63	61
<b>Totale</b>	<b>3.308</b>	<b>3.207</b>	<b>3.119</b>	<b>3.069</b>	<b>3.008</b>

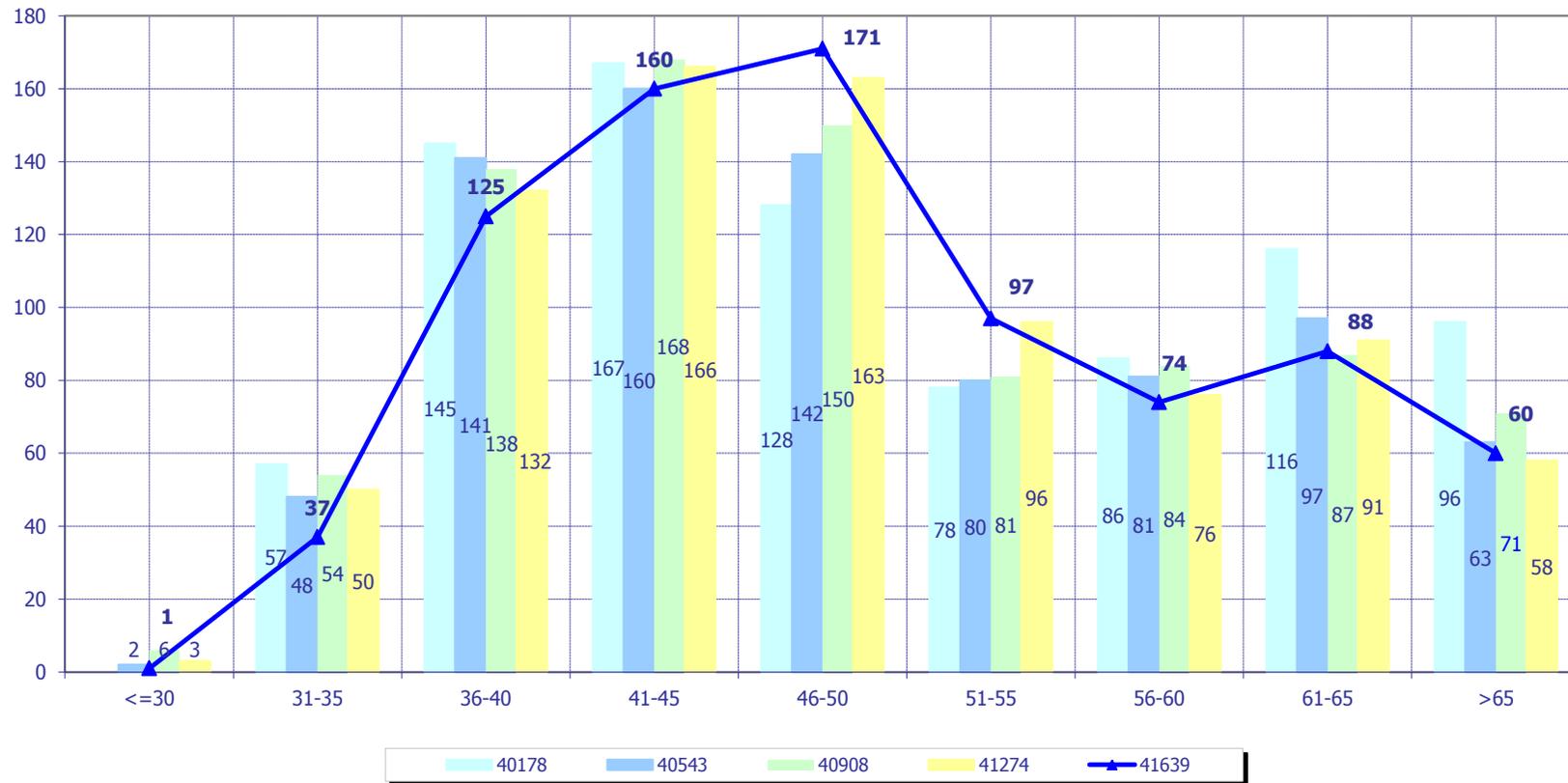
\* Sono esclusi i collaboratori occasionali

### Personale Docente

Qualifica	al 31/12/2009	al 31/12/2010	al 31/12/2011	al 31/12/2012	al 31/12/2013
Assistente	4	1			
Incaricato esterno	1				
<i>Totale ruoli ad esaurimento</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Ricercatore	111	73	94	64	64
Ricercatore Confermato	250	271	262	280	276
Ricercatore a tempo determinato	-	-	-	24	25
<i>Totale Ricercatori</i>	<i>361</i>	<i>344</i>	<i>356</i>	<i>368</i>	<i>365</i>
Professore Associato	27	17	47	58	58
Professore Associato Confermato	219	223	200	188	176
<i>Totale Professori Associati</i>	<i>246</i>	<i>240</i>	<i>247</i>	<i>246</i>	<i>234</i>
Professore Straordinario	27	11	29	33	37
Professore Ordinario	234	218	207	188	177
<i>Totale Professori Ordinari</i>	<i>261</i>	<i>229</i>	<i>236</i>	<i>221</i>	<i>214</i>
<b>Totale</b>	<b>873</b>	<b>814</b>	<b>839</b>	<b>835</b>	<b>813</b>

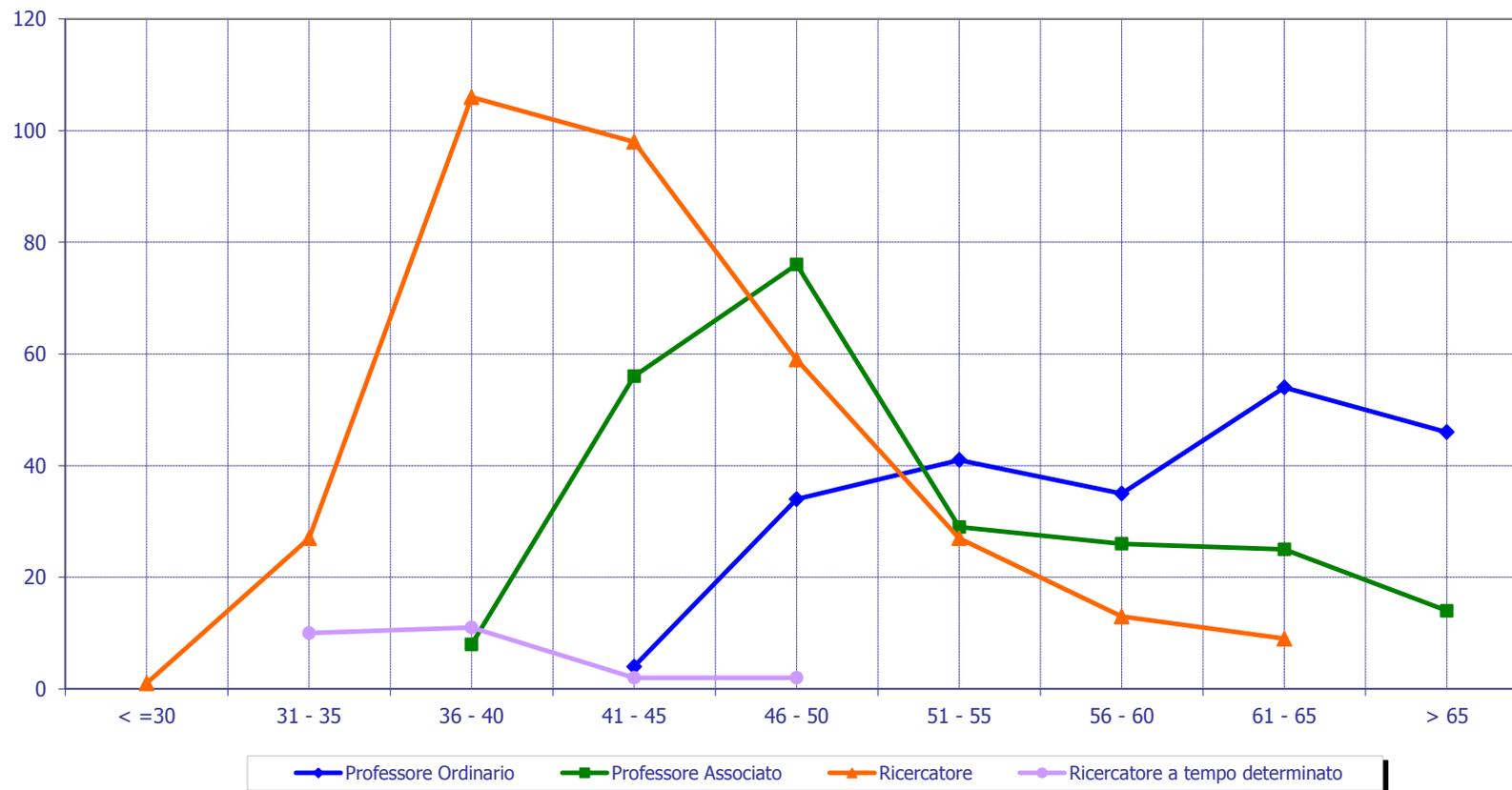
## Risorse Umane

Età personale docente al 31/12, 2009 - 2013



## Risorse Umane

Età personale docente, al 31/12/13



## Risorse Umane

<b>DOCENTI DONNE</b>	<b>al 31/12/2009</b>	<b>al 31/12/2010</b>	<b>al 31/12/2011</b>	<b>al 31/12/2012</b>	<b>al 31/12/2013</b>
Ricercatore Universitario	33,5%	34,3%	34,6%	34,6%	35,0%
Ricercatore a tempo determinato	-	-	-	33,3%	32,0%
Professore Associato	21,5%	22,5%	25,1%	25,6%	26,1%
Professore Ordinario	10,7%	11,8%	11,4%	10,4%	9,8%
<b>Totale</b>	<b>23,3%</b>	<b>24,5%</b>	<b>25,3%</b>	<b>25,5%</b>	<b>25,7%</b>

<b>DOCENTI STRANIERI</b>	<b>al 31/12/2009</b>	<b>al 31/12/2010</b>	<b>al 31/12/2011</b>	<b>al 31/12/2012</b>	<b>al 31/12/2013</b>
Ricercatore Universitario	6	5	4	4	4
Professore Associato	1	2	3	3	3
Professore Ordinario	3	3	3	1	1
<b>Percentuale sul totale docenti</b>	<b>1,15%</b>	<b>1,23%</b>	<b>1,19%</b>	<b>0,96%</b>	<b>0,98%</b>

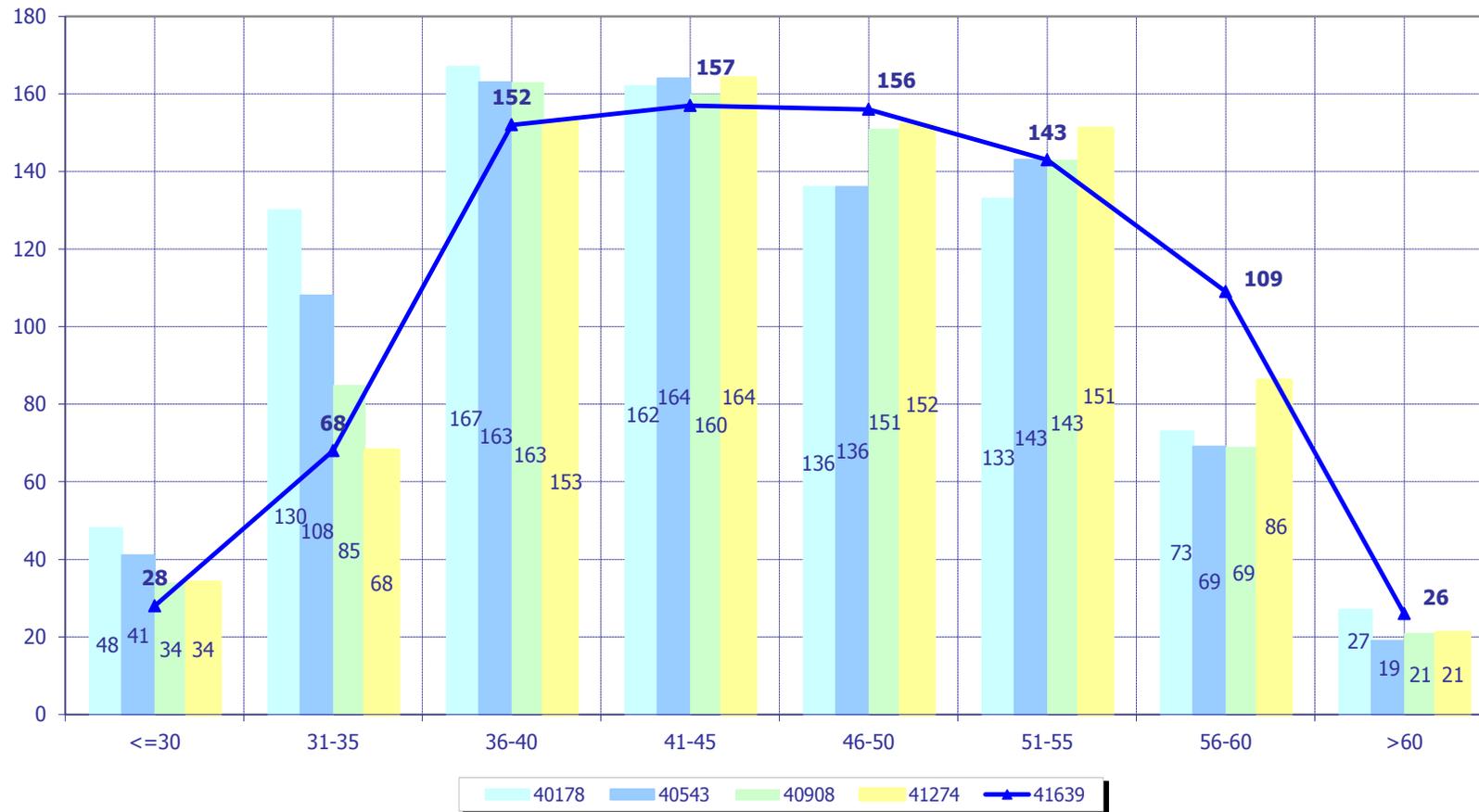
## Risorse Umane

### Personale Tecnico Amministrativo

Qualifica	al 31/12/2009	al 31/12/2010	al 31/12/2011	al 31/12/2012	al 31/12/2013
B - tempo determinato	12	11	11	11	11
B- tempo indeterminato	41	39	38	36	35
<i>Totale B</i>	<i>53</i>	<i>50</i>	<i>49</i>	<i>47</i>	<i>46</i>
C - tempo determinato	41	37	35	37	40
C - tempo indeterminato	362	358	353	345	345
<i>Totale C</i>	<i>403</i>	<i>395</i>	<i>388</i>	<i>382</i>	<i>385</i>
D - tempo determinato	16	14	12	19	28
D - tempo indeterminato	359	348	325	328	328
<i>Totale D</i>	<i>375</i>	<i>362</i>	<i>337</i>	<i>347</i>	<i>356</i>
EP - tempo indeterminato	26	22	41	41	40
D8 - tempo indeterminato	4	1	2	3	3
DC - tempo determinato	8	6	2	2	2
<i>Totale dirigenti</i>	<i>12</i>	<i>7</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>5</i>
EL - tempo determinato	1	1	1	1	1
EL - tempo indeterminato	6	6	6	6	6
<i>EL Totale</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>7</i>
<b>Totale complessivo</b>	<b>876</b>	<b>843</b>	<b>826</b>	<b>829</b>	<b>839</b>

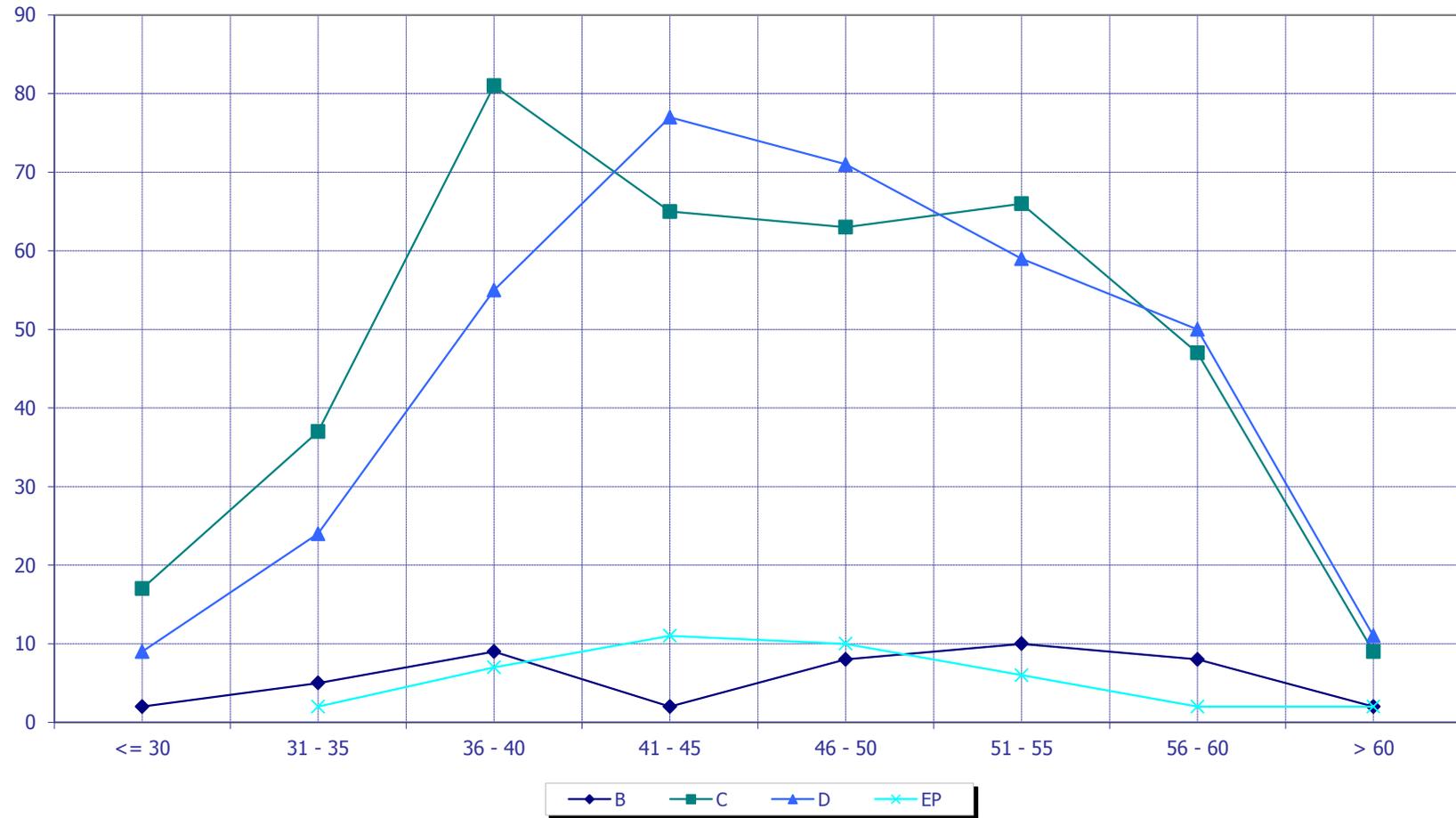
## Risorse Umane

Età personale tecnico amministrativo al 31/12, 2009 -2013



## Risorse Umane

Età personale tecnico amministrativo per ruolo, al 31/12/13 (esclusi dirigenti e EL)



## Risorse Umane

Tecnici Amministrativi Donne	al 31/12/2009	al 31/12/2010	al 31/12/2011	al 31/12/2012	al 31/12/2013
B	60,4%	62,0%	61,2%	61,7%	63,0%
C	52,9%	53,2%	53,1%	52,9%	54,3%
D	58,9%	59,1%	59,1%	59,7%	60,7%
EP	30,8%	36,4%	48,8%	48,8%	50,0%
Dirigenti	50,0%	57,1%	50,0%	40,0%	40,0%
EL	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%	85,7%
<b>Totale complessivo</b>	<b>55,5%</b>	<b>56,1%</b>	<b>56,1%</b>	<b>56,2%</b>	<b>57,5%</b>

Tecnici Amministrativi stranieri	al 31/12/2009	al 31/12/2010	al 31/12/2011	al 31/12/2012	al 31/12/2013
C	1	1	1	1	1
D	1	1	1	1	2
EL	5	5	5	5	5
<b>Percentuale sul totale tecnici amministrativi</b>	<b>0,80%</b>	<b>0,83%</b>	<b>0,85%</b>	<b>0,84%</b>	<b>0,95%</b>

### Turnover

#### Assunzioni

Personale	2009	2010	2011	2012	2013
Docenti	1	15	50	29	1
Tecnici Amministrativi tempo indeterminato	13	9	8	10	9
<b>Totale assunzioni</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>58</b>	<b>39</b>	<b>10</b>

#### Cessazioni

Personale	2009	2010	2011	2012	2013
Docenti	24	74	25	33	17
Tecnici Amministrativi tempo indeterminato	16	33	19	17	11
<b>Totale cessazioni</b>	<b>40</b>	<b>107</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>28</b>

#### Indicatore turnover per il personale a tempo indeterminato: assunzioni/cessazioni

Personale	2009	2010	2011	2012	2013
Docenti	0,04	0,20	2,00	0,88	0,06
Tecnici Amministrativi	0,81	0,27	0,42	0,59	0,82

## Risorse Umane

### Indicatori personale

<b>Rapporto Docenti/Iscritti</b>	<b>2009/10</b>	<b>2010/11</b>	<b>2011/12</b>	<b>2011/12</b>	<b>2012/13</b>
Docenti	873	814	839	835	813
Iscritti (esclusi teledidattici)	22.732	23.789	25.901	26.117	27.661
<b>Docenti/Iscritti</b>	<b>3,84%</b>	<b>3,42%</b>	<b>3,24%</b>	<b>3,20%</b>	<b>2,94%</b>

<b>Rapporto Docenti/Tecnici Amministrativi</b>	<b>2009/10</b>	<b>2010/11</b>	<b>2011/12</b>	<b>2011/12</b>	<b>2012/13</b>
Docenti	873	814	839	835	813
Tecnici Amministrativi	876	843	826	829	839
di cui a tempo indeterminato	798	774	765	759	757
<b>Docenti/Tecnici Amministrativi</b>	<b>1,00</b>	<b>0,97</b>	<b>1,02</b>	<b>1,01</b>	<b>0,97</b>
<b>Docenti/Tecnici Amministrativi (a tempo indeterminato)</b>	<b>1,09</b>	<b>1,05</b>	<b>1,10</b>	<b>1,10</b>	<b>1,07</b>

### Tassi di presenza e assenza

<b>Struttura</b>	<b>Personale a dicembre 2013*</b>	<b>Giorni lavorativi</b>	<b>% Giorni Lavorati</b>
Amministrazione	491	122.926	82,4%
Distretti	330	79.662	82,2%
<b>Totale complessivo</b>	<b>821</b>	<b>202.588</b>	<b>82,1%</b>

\* Sono esclusi i Dirigenti e gli Esperti Linguistici, mentre sono compresi soggetti cessati entro fine anno.

### Costo del personale

<b>Personale</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Docenti	73.234.353,4	67.467.836,9	66.836.324,3	63.294.470,3
Tecnici Amministrativi*	31.948.562,1	30.752.832,3	23.087.345,7	22.977.294,5
<b>Totale costo</b>	<b>105.182.916</b>	<b>98.220.669</b>	<b>89.923.670</b>	<b>86.271.765</b>

\* Sono compresi i dirigenti a contratto.  
Non viene riportato il dato del 2009: l'Ateneo era ancora in contabilità finanziaria.

## Risorse Umane

### Costo medio

<b>Personale</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Docenti	89.968,5	80.414,6	80.043,5	77.853,0
Tecnici Amministrativi	37.898,7	37.231,0	27.849,6	27.386,5
<b>Costo medio di Ateneo</b>	<b>63.478</b>	<b>58.991</b>	<b>54.041</b>	<b>52.223</b>

<b>Indicatori ministeriale di monitoraggio - D.L. 49/2012</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Limite</b>
Limite max per indebitamento	12,82%	12,51%	15,0%
Limite max alle spese del personale	66,70%	68,49%	80,0%

## Risorse Umane

### Personale che ricopre/ha ricoperto cariche di altissimo livello

#### BENEDETTO SERGIO (1)

<b>ente committente</b>	ANVUR
<b>tipologia attività</b>	Componente Consiglio Direttivo
<b>tipologia congedo/aspettativa</b>	Aspettativa ai sensi dell'art. 8, c. 6, del D.P.R. 1.02.2010, n. 76
<b>periodo</b>	dal 02/05/2011

#### BOCCA PIETRO GIOVANNI (2)

<b>ente committente</b>	MINISTERO AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE
<b>tipologia attività</b>	Collocamento fuori ruolo ai sensi dell'art. 17 del D.L. 30/12/2009 n.195
<b>tipologia congedo/aspettativa</b>	Commissario Straordinario delegato per il sollecito espletamento delle procedure relative alla realizzazione degli interventi di mitigazione del rischio idrogeologico
<b>periodo</b>	dal 19/04/2011 al 18/04/2014

#### CALDERINI MARIO (3)

<b>ente committente</b>	Presidenza del Consiglio dei Ministri - Agenzia per la Diffusione delle Tecnologie per l'Innovazione
<b>tipologia attività</b>	Membro Consiglio di Amministrazione
<b>tipologia congedo/aspettativa</b>	Autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali Art.5 punto 12 Regolamento interno (DLGS165/2001)
<b>periodo</b>	dal 01/01/2009 al 31/12/2011

#### CARPINTERI ALBERTO

<b>ente committente</b>	INRIM
<b>tipologia attività</b>	Presidenza dell'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica
<b>tipologia congedo/aspettativa</b>	Autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali Art.5 punto 13 Regolamento interno (DLGS165/2001)
<b>periodo</b>	dal 01/09/2011 al 31/08/2015

## Risorse Umane

### PORCELLI FRANCESCO

<b>ente committente</b>	MINISTERO AFFARI ESTERI
<b>tipologia attività</b>	Addetto scientifico presso l'Ambasciata italiana a il Cairo
<b>tipologia congedo/aspettativa</b>	Disposizione Ministero AA.EE. (DPR 18/67 art.168) Collocamento fuori ruolo ai sensi dell'art.168 DPR 18/67 a seguito del rinnovo dell'incarico di esperto presso l'Ambasciata d'Italia al Cairo
<b>periodo</b>	dal 01/07/2007 al 30/06/2013

### PROFUMO FRANCESCO

<b>ente committente</b>	CNR
<b>tipologia attività</b>	Presidente
<b>tipologia congedo/aspettativa</b>	Decreto Ministeriale n. 480 del 10 agosto 2011
<b>periodo</b>	dal 10/08/2011 al 15/11/2011
<b>ente committente</b>	MINISTERO ISTRUZIONE UNIVERSITA' E RICERCA
<b>tipologia attività</b>	Ministro
<b>tipologia congedo/aspettativa</b>	Aspettativa obbligatoria ai sensi dell'art.13 COMMA 1.2 del DPR 382/1980
<b>periodo</b>	dal 16/11/2011 - aprile 2013
<b>ente committente</b>	IREN S.P.A
<b>tipologia attività</b>	Presidente
<b>tipologia congedo/aspettativa</b>	Aspettativa obbligatoria ai sensi dell'art.13 COMMA 1.8 del DPR 382/1980
<b>periodo</b>	dal 27/06/13 al 30/04/2014

- (1) in pensione dal 01/06/2011
- (2) rientrato in servizio l'1/10/2013
- (3) in servizio presso il Politecnico di Milano dal 1/10/2013

## CRUSCOTTO Dati economici

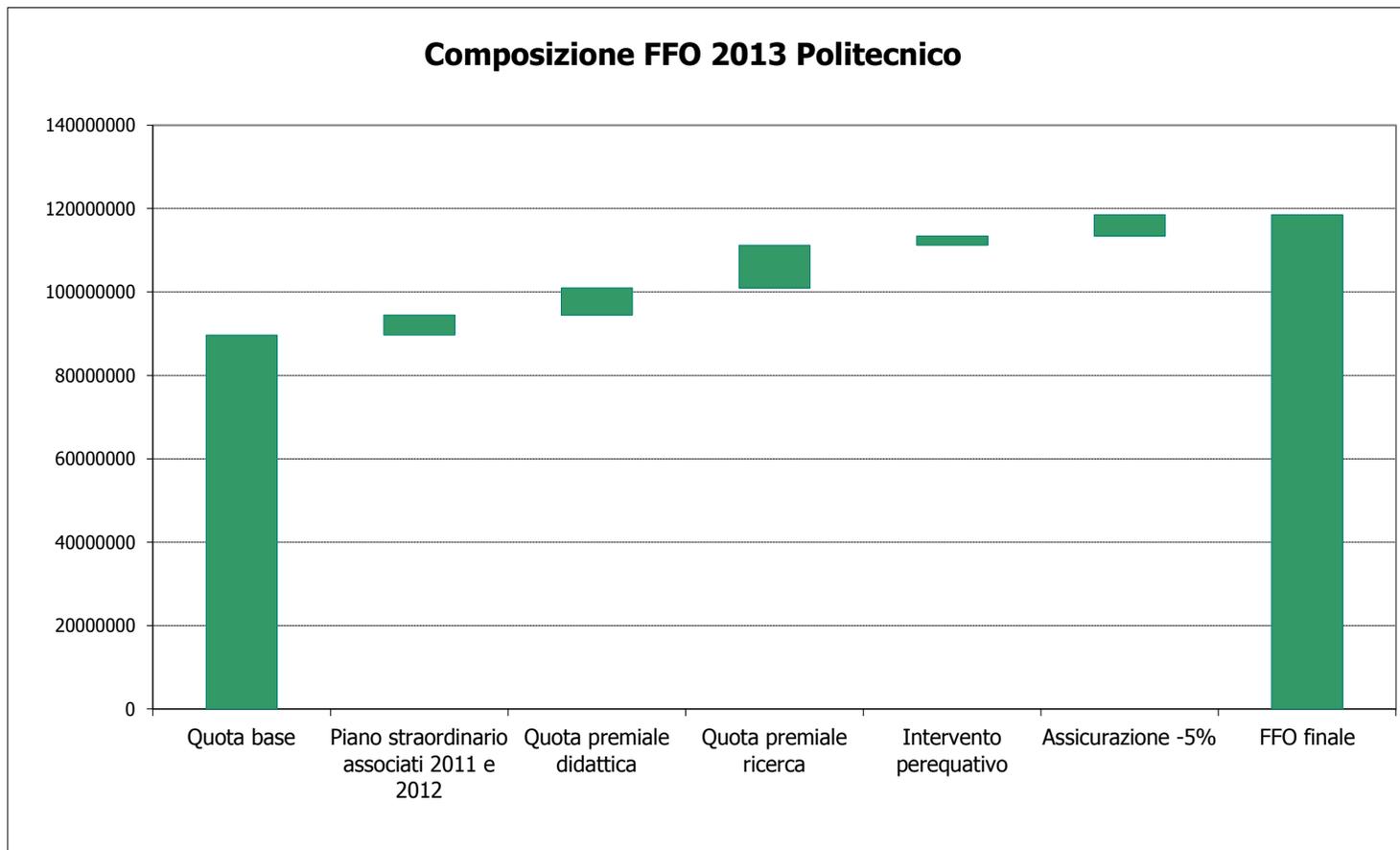
**Dati bilancio Ateneo (somma algebrica delle voci relative al bilancio dell'Amministrazione Centrale e ai bilanci dei Dipartimenti al lordo dei trasferimenti interni e di altre eventuali rettifiche fiscali), dati a giugno**

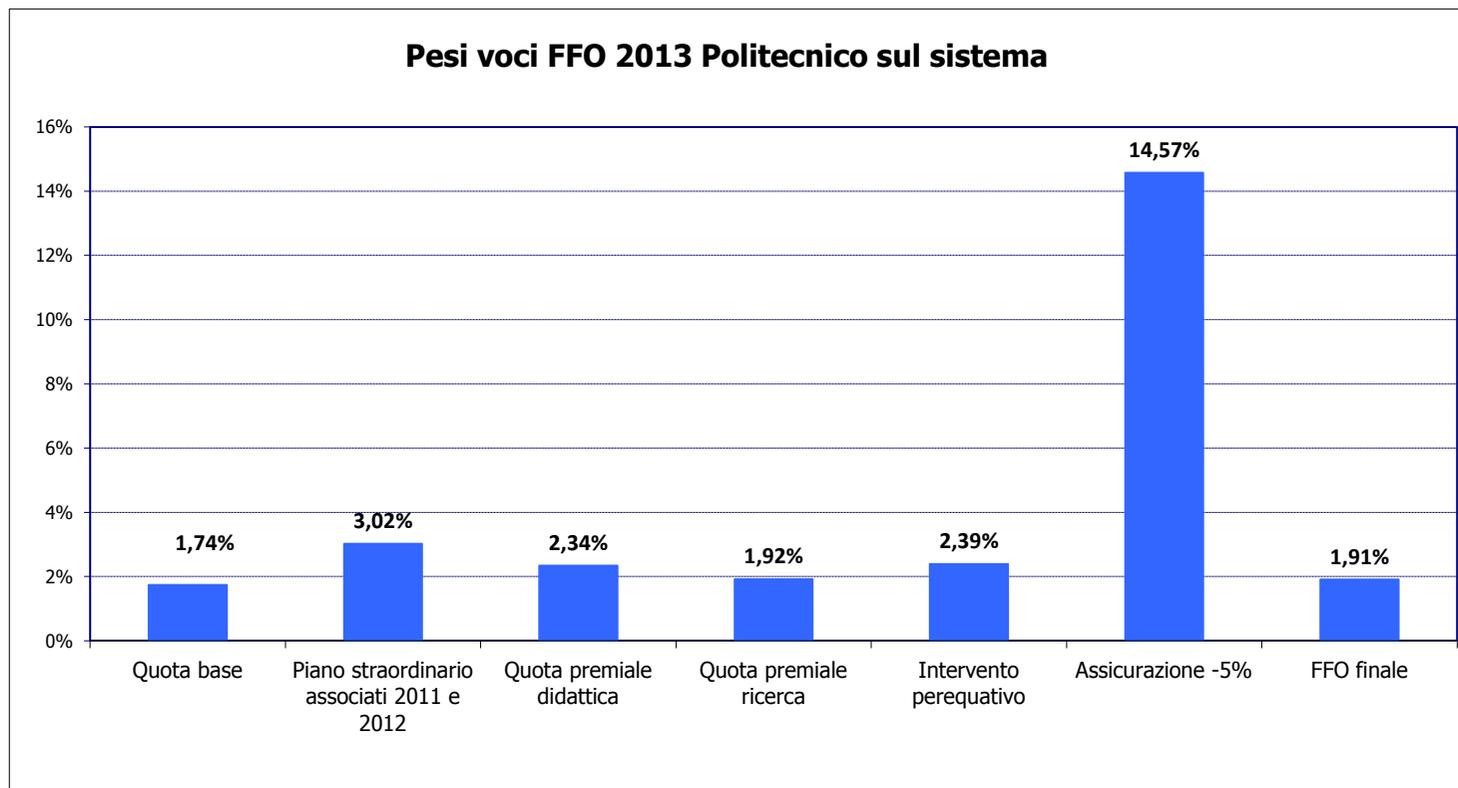
### Andamento Asset

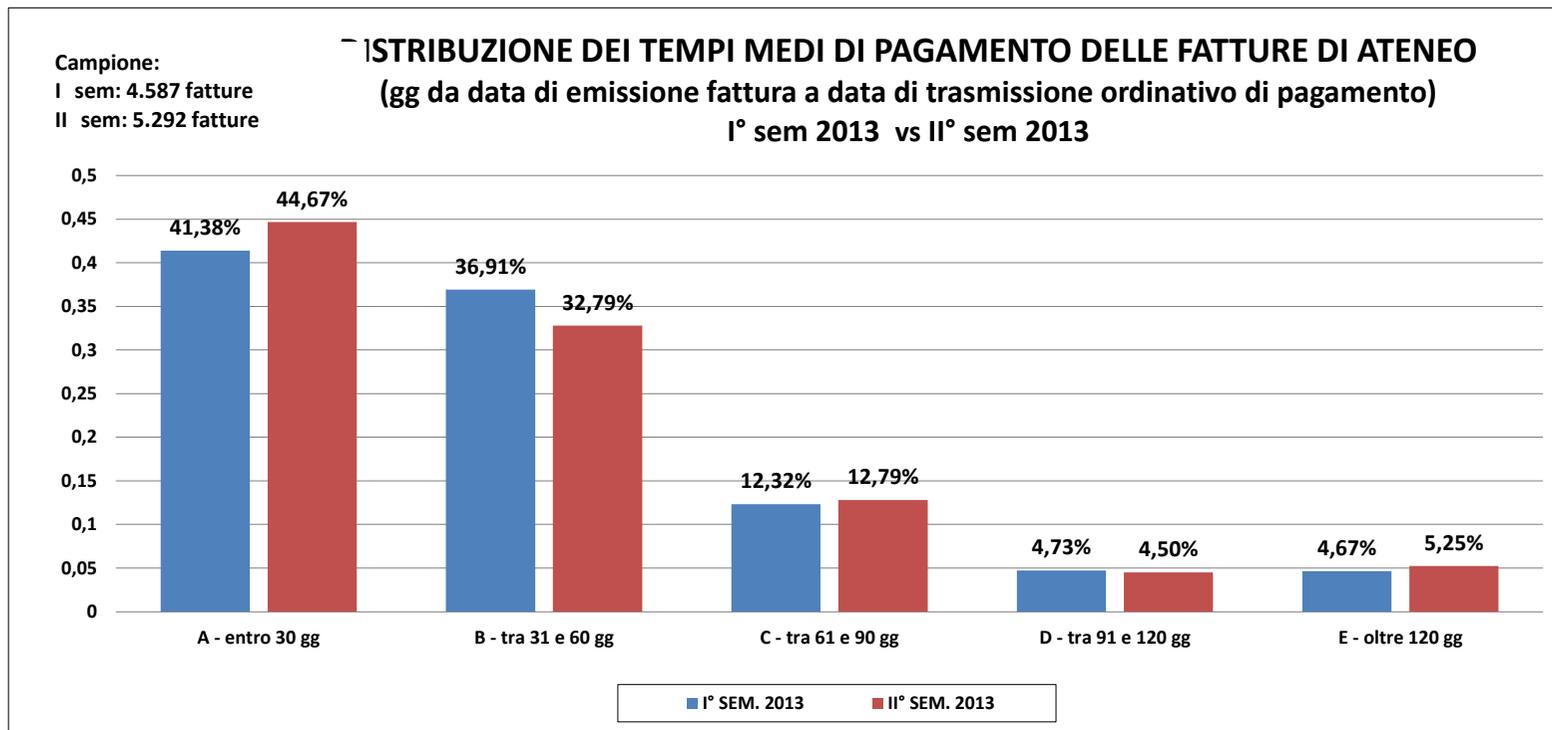
<b>Immobilizzazioni</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2013vs2012</b>
Immobilizzazioni materiali	395.916.527	397.344.462	406.343.155	406.252.227	0,0%
Immobilizzazioni immateriali	298.716	556.923	896.108	782.220	-12,7%
Immobilizzazioni finanziarie	570.868	577.268	558.700	550.300	-1,5%

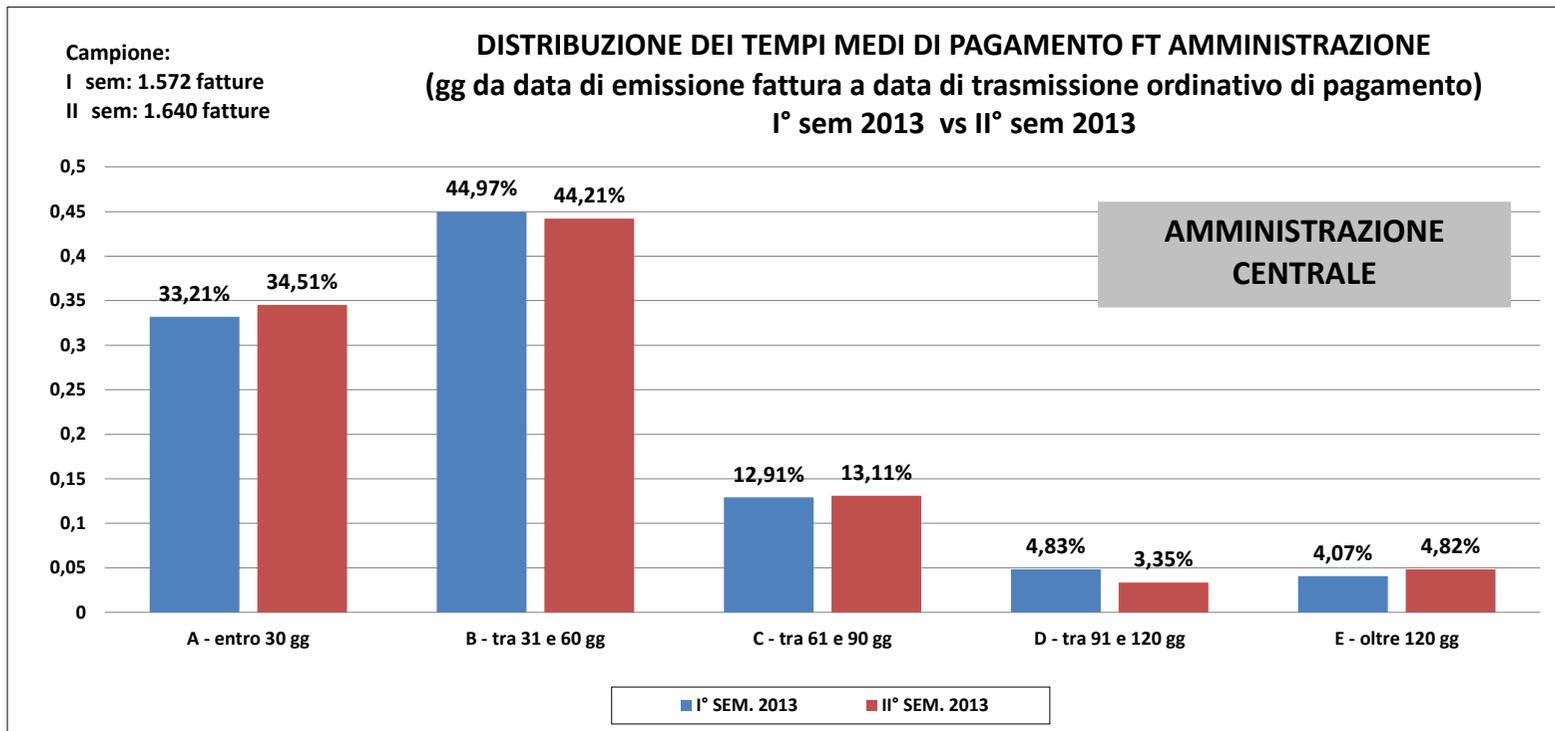
### Andamento proventi/costi/utile

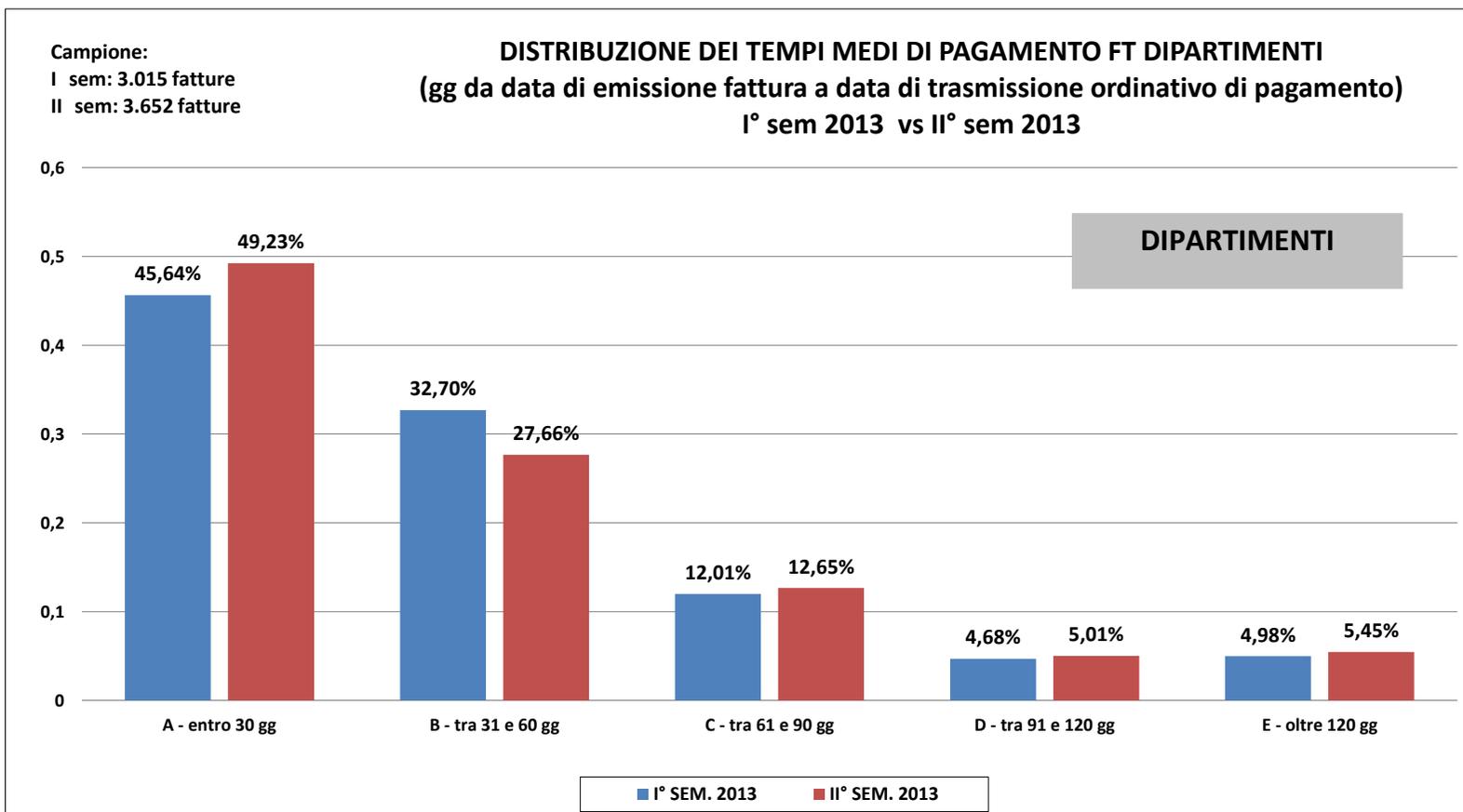
<b>CONTO ECONOMICO</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2012</b>	<b>2013vs2012</b>
Valore delle attività	231.719.809	216.415.461	280.614.641	277.779.323	-1,0%
Costi delle attività	206.899.097	190.376.723	242.518.214	239.796.572	-1,1%
<b>Risultato Operativo</b>	<b>24.820.712</b>	<b>26.038.738</b>	<b>38.096.427</b>	<b>37.982.751</b>	<b>-0,3%</b>
Proventi e Oneri finanziari	- 2.142.745	- 2.765.356	- 2.198.728	- 1.951.911	-11,2%
Proventi e Oneri straordinari	- 79.256	420.163	190.889	1.734.586	-1008,7%
Imposte sul reddito d'esercizio	- 7.414.619	- 7.753.783	- 8.459.714	- 7.982.536	-5,6%
<b>Risultato Economico</b>	<b>15.184.092</b>	<b>15.939.762</b>	<b>27.628.874</b>	<b>26.313.718</b>	<b>-4,8%</b>











### **8.3 Dettaglio obiettivi e risultati delle persone valutate**

**Strutture e responsabili**

	<b>Struttura</b>	<b>Responsabile</b>
1	Direzione Generale	Davide Bergamini
2	Area Approvvigionamento Beni e Servizi	Gianpiero Biscant
3	Area Bibliotecaria e Museale	Nicoletta Fiorio
4	Area Coordinamento Responsabili Gestionali	Gianpiero Biscant
5	Area Edilizia e Logistica	Gianpiero Biscant
6	Area Gestione Didattica	Ilaria Adamo
7	Area Information Technology	Marco Oreglia
8	Area Internazionalizzazione	Silvia Vacca
9	Area Reporting Direzionale e Progetti Speciali	Mario Ravera
10	Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali	Ilaria Adamo – Paola Vigliani
11	Area Supporto alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico	Laura Fulci
12	Servizio Affari Legali - in staff al Direttore Generale	Roberta Pavarino
13	Servizio Prevenzione e Protezione - in staff al Rettore	Davide Negro
14	Servizio Studi Strategici e Supporto Istituzionale - in staff al Rettore/Direttore Generale	Marco Impavido
15	Servizio Comunicazione, Eventi e Relazioni con l'esterno - in staff al Rettore/Direttore Generale	Salvatore Lombardi



MBO 2013

<b>NOME del valutato</b>	<b>Struttura</b>
Daide Bergamini	Direzione Generale

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI						
Obiettivo	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SAL al 30/09/2013	SAL al 31/12/2013	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013 TARGET (LIVELLO 1) [parziale raggiungimento] TARGET (LIVELLO 2) [pieno raggiungimento] ECCELLENZA (LIVELLO 3) [raggiungimento superiore al target]	Resultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Revisione dei processi contabili di Ateneo	Attuare la riorganizzazione dei processi contabili, anche attraverso una revisione dei regolamenti, in un'ottica di razionalizzazione e riqualificazione (riduzione del credito) e di bilancio unico di Ateneo	La struttura ha completato le attività necessarie per passare al bilancio unico chiudendo i conti correnti dei dipartimenti ed organizzando la gestione centralizzata della tesoreria. E' stato inoltre preparato, per la prima volta, il budget unico di Ateneo. L'analisi puntuale della situazione del credito ha permesso di correggere la rapprenetazione dei crediti in essere per un valore significativo. La debolezza strutturale del sistema contabile Ugov non permette di redigere il consolidamento dei conti previsivi, il consolidamento dei conti consuntivi, il reporting della situazione dei crediti, le chiusure contabili infrannuali. Questa situazione ha costretto l'Ateneo a procedere attraverso l'analisi dei dati grezzi, direttamente dal sistema informativo centrale e procedere per concludere i processi sopra esposti, attraverso l'elaborazione "manuale" dei valori e dei prospetti. Tale attività ha richiesto uno sforzo considerevole da parte della struttura PAF che è comunque riuscita a rispettare i tempi e le regole ministeriali per la redazione dei prospetti contabili che si è conclusa con la certificazione del bilancio da parte del Collegio dei Revisori.	La struttura ha completato le attività necessarie per passare al bilancio unico chiudendo i conti correnti dei dipartimenti ed organizzando la gestione centralizzata della tesoreria. E' stato inoltre preparato, per la prima volta, il budget unico di Ateneo. L'analisi puntuale della situazione del credito ha permesso di riconsiderare la rapprenetazione dei crediti. Nel mese di giugno è stato emanato con decreto rettorale il nuovo regolamento di amministrazione e contabilità.		1	7,0%
Revisione organizzativa di Ateneo	Riorganizzare l'assetto delle strutture organizzative, anche in attuazione dello Statuto, con particolare attenzione allo sviluppo delle risorse umane e all'internazionalizzazione dell'Ente	Nel mese di aprile 2013 è stata presentata la nuova struttura organizzativa dell'amministrazione centrale e dei dipartimenti. E' stato adottato un sistema di pesatura delle posizioni organizzative ed un loro collegamento con il valore del rispettivo riconoscimento dell'indennità di responsabilità. E' stato introdotto un modello di leadership di Ateneo. E' proseguita l'attività di riorganizzazione delle attività a supporto della didattica a seguito della variazione della governance conseguente all'adozione di quanto previsto dalla riforma prevista dalla L. 240/10, per esempio la soppressione delle facoltà, la nascita dei Collegi dei corsi di studio e dell'organo di Coordinamento dei Collegi. Sono state trasferite ai distretti dipartimentali unità di personale dell'Area GESD in conseguenza al trasferimento di alcune attività come quelle che riguardano il supporto dell'attività didattica ed il servizio segreteria studenti.	Nel mese di aprile 2013 è stata presentata la nuova struttura organizzativa dell'amministrazione centrale e dei dipartimenti con diversi obiettivi: adeguamenti richiesti dalla Legge 240/2010, distribuzione delle responsabilità sui processi, valorizzazione del quadro gestionale operante da tempo all'interno dell'Ateneo. E' stato adottato un sistema di pesatura delle posizioni organizzative secondo alcuni fattori caratterizzanti ed un loro collegamento con il valore del rispettivo riconoscimento dell'indennità di responsabilità. E' stato introdotto un modello di leadership di Ateneo. E' stato avviato un condiviso percorso di rivisitazione dei modelli di valutazione ed incentivazione delle risorse umane. Nel corso dell'anno sono state inoltre avviate una serie di "call" per la mobilità interna al fine di favorire gli sviluppi professionali del personale e di coprire alcune posizioni organizzative specifiche. Sono stati avviati percorsi formativi sui temi della leadership, della prevenzione dei rischi, dell'anticorruzione e su diversi temi gestionali/amministrativi.		1	7,0%
Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo	Valorizzare il patrimonio immobiliare e i servizi logistici a supporto, in un'ottica di riqualificazione, risparmio, messa a norma e sicurezza	Si sono appaltati i lavori e si stanno completando le ristrutturazioni che hanno coinvolto i dipartimenti DIATI, DENERG,DISAT e le Aree SARTT ed INTE. Si sta completato il disciplinare di gara e la predisposizione del bando delle residenze universitarie, secondo il cronoprogramma presentato al MIUR. Sono in via di completamento i lavori nel complesso del Lingotto per l'insediamento dell'Autorità dei Trasporti, che prevede importanti collaborazioni con i dipartimenti e con l'amministrazione centrale del Polito.	Si è completata la fase della ristrutturazione del dipartimento Diati e si stanno completando i lavori sui dipartimenti Denerg e Disat oltre a quelli che riguardano alcuni spazi dell'Amministrazione centrale. Sono in corso i trasferimenti del personale. Il bando delle residenze universitarie è stato pubblicato nel mese di novembre, secondo le tempistiche definite con il MIUR.		1	7,0%
Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi	Informatizzare, potenziare e reingegnerizzare i processi di gestione dei servizi in un'ottica di efficienza e efficacia, anche attraverso il monitoraggio continuo della gestione dei servizi e delle attività istituzionali di Ateneo.	I servizi on-line per la didattica in multicanalità, per il web learning e le videolezioni, sono stati potenziati nel corso del 2013 con riferimento a diversi ambiti; i servizi di test on line attraverso interventi per irrobustire e migliorare prestazioni e sicurezza dei sistemi Hw/sw, il potenziamento del supporto alle videolezioni in streaming e lo sviluppo del progetto stork2.0 per un prototipo di sistema e-learning transfrontaliero finanziato dall'UE.	I servizi on-line per la didattica in multicanalità, per il web learning e le videolezioni, sono stati potenziati nel corso del 2013 con riferimento a diversi ambiti; i servizi di test on-line attraverso alcuni interventi per irrobustire e migliorare le prestazioni e la sicurezza dei sistemi Hw/sw, il potenziamento del supporto alle videolezioni in streaming e lo sviluppo del progetto stork2.0 per un prototipo di sistema e-learning transfrontaliero finanziato dall'UE.		1	7,0%

<b>Raggiungimento degli obiettivi operativi</b>	<b>40,0%</b>	<b>28,0%</b>
-------------------------------------------------	--------------	--------------

VALUTAZIONE COMPORAMENTI INDIVIDUALI/ORGANIZZATIVI: MODELLO DI LEADERSHIP						
Ambito comportamento	Titolo comportamento	Descrizione comportamento	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Resultati ponderati
A) LEADERSHIP	A1) Focus	Tendere al raggiungimento degli obiettivi		1	5,6%	3,9%
	A2) Impegni	Mantenere gli impegni dati		1	5,6%	3,9%
	A3) Semplificazione	Tendere alla semplificazione dei processi		1	5,6%	3,9%
	A4) Tempi	Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione		1	5,6%	3,9%
	A5) Condivisione degli impegni sfidanti	Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza		1	5,6%	3,9%
B) FORMAZIONE	B6) Discontinuità	Ricerca la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno		1	6,4%	4,5%
C) COMPETENZA	C7) Visione	Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo		1	5,6%	3,9%

<b>Valutazione degli obiettivi della leadership</b>	<b>40,0%</b>	<b>28,0%</b>
-----------------------------------------------------	--------------	--------------

OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION									
Ambito	Struttura centrale	Struttura Dip*	SERVIZIO	Indicatori di Customer Satisfaction	Utente	Fonte	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Soddisfazione del personale Docente sui servizi erogati				Soddisfazione complessiva dei servizi amministrativi di supporto erogati dall'Ateneo	DOC	Good Practice	0,86	1,3%	1,1%
				Soddisfazione complessiva dei servizi amministrativi di supporto erogati dall'amministrazione centrale	DIOC	Good Practice	0,88	1,3%	1,1%
				Soddisfazione complessiva dei servizi amministrativi di supporto erogati dalle strutture decentrate	DOC	Good Practice	1,09	1,3%	1,4%
Soddisfazione del personale Tecnico Amministrativo sui servizi erogati				Soddisfazione complessiva dei servizi amministrativi di supporto erogati dall'Ateneo	PTA	Good Practice	0,86	1,3%	1,1%
				Soddisfazione complessiva dei servizi amministrativi di supporto erogati dall'amministrazione centrale	PTA	Good Practice	0,87	1,3%	1,1%
				Soddisfazione complessiva dei servizi amministrativi di supporto erogati dalle strutture decentrate	PTA	Good Practice	0,88	1,3%	1,1%
Comunicazione	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	0,91	1,3%	1,1%
	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	PTA	Good Practice	0,86	1,3%	1,1%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di customer satisfaction

10% 9,0%

OBIETTIVI DI STRATEGICI						
Ambito obiettivo	Obiettivo strategico	Note	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO OBIETTIVO DA PIANO PERF.	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Indicatori ministeriali di monitoraggio – D.L. 49/2012	Limite massimo alle spese per indebitamento (art. 6)		0,96	30%	3%	2,9%
	Limite massimo alle spese di personale (art. 5)		0,96	30%	3%	2,9%
Indicatore FFO	Percentuale sul sistema raggiunto dalla quota premiale (al netto dei tagli)		0,98	40%	4%	3,9%

Valutazione degli obiettivi strategici

10% 9,7%

Somma dei risultati pesati degli obiettivi

74,7%

Valutazione finale degli obiettivi

Firma per presa visione



MBO 2013

NOME del valutato	Struttura
ADAMO Ilaria	Area RUO-GESD

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI				LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0,7; L2=1,0; L3=1,1]	
Obiettivo operativo	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SAL al 30/09/2013	SAL al 31/12/2013	NOTE	TARGET (LIVELLO 1) [parziale raggiungimento] TARGET (LIVELLO 2) [pieno raggiungimento] ECCELLENZA (LIVELLO 3) [raggiungimento superiore al target]		
Scuola di Master e Formazione Permanente	Supporto all'attivazione della Scuola di Master e Formazione Permanente secondo le linee del nuovo Statuto di Ateneo	In accordo con il Rettore e il Vice Rettore per la Didattica, sono stati espletati i primi adempimenti per la formale attivazione della Scuola di Master e Formazione Permanente. Ad inizio 2013, sulla base delle valutazioni del Comitato di Gestione Master, sono state ridefinite le linee guida per l'istituzione e attivazione dei corsi di master e per la definizione dei relativi budget, approvate successivamente dagli organi di governo. Nel mese di giugno, con il coordinamento del Servizio Supporti Istituzionali, si sono tenute le elezioni dei referenti dipartimentali della Scuola che sono stati successivamente riuniti nel mese di luglio e settembre per un primo inquadramento generale sulle azioni da avviare per la formale costituzione della Scuola. E' stata predisposta una bozza di regolamento per la Scuola che dovrà essere analizzato dal Consiglio della Scuola nei prossimi mesi e portato in approvazione agli organi di governo entro la fine dell'anno. Sono state avviate le prime azioni per la predisposizione di un catalogo di offerte didattiche da proporre agli Ordini professionali nazionali quale risposta alle esigenze formative dei professionisti derivanti dalla riforma degli ordini professionali approvata nel mese di agosto 2013. Nei prossimi mesi, a valle della nomina del nuovo Direttore della Scuola, saranno trasferite alla Scuola tutte le competenze ancora gestite in via transitoria dal Comitato di Gestione Master.	In accordo con il Rettore e il Vice Rettore per la Didattica, sono stati espletati i primi adempimenti per la formale attivazione della Scuola di Master e Formazione Permanente. Ad inizio 2013, sulla base delle valutazioni del Comitato di Gestione Master, sono state ridefinite le linee guida per l'istituzione e attivazione dei corsi di master e per la definizione dei relativi budget, approvate successivamente dagli organi di governo. Nel mese di giugno, con il coordinamento del Servizio Supporti Istituzionali, si sono tenute le elezioni dei referenti dipartimentali della Scuola che sono stati successivamente riuniti nel mese di luglio e settembre per un primo inquadramento generale sulle azioni da avviare per la formale costituzione della Scuola. E' stata predisposta una bozza di regolamento per la Scuola che è stata analizzata dal Consiglio della Scuola, portata in approvazione agli organi di governo e successivamente emanata in data 13 dicembre. E' stata inoltre avviata la procedura per la nomina del Direttore della Scuola che ha portato all'individuazione, nel mese di dicembre, del prof. Raffaele. Sono state avviate le prime azioni per la predisposizione di un catalogo di offerte didattiche da proporre agli Ordini professionali nazionali quale risposta alle esigenze formative dei professionisti derivanti dalla riforma degli ordini professionali approvata nel mese di agosto 2013. A valle della nomina del nuovo Direttore della Scuola, sono state definitivamente trasferite alla Scuola tutte le competenze e le attività ancora gestite, durante l'anno in via transitoria, dal Comitato di Gestione Master.		2	8%	8,0%
Riorganizzazione dei processi di supporto alla didattica	Miglioramento dell'affidabilità qualitativa e temporale nella gestione dei progetti	E' proseguita l'attività di riorganizzazione delle attività a supporto della didattica a seguito della variazione della governance conseguente all'adozione di quanto previsto dalla riforma prevista dalla L. 249/10. Alcune ulteriori unità di personale GESD sono state trasferite ai distretti dipartimentali in ragione del trasferimento a dette strutture di alcune attività. Nel contempo è stata avviata una rivisitazione dei processi interni alle segreterie studenti sia al fine di razionalizzare le attività in capo alle segreterie stesse sia per riorganizzare il lavoro con il personale afferente al servizio segreterie studenti; la diversa organizzazione delle competenze a supporto dei processi della didattica e degli studenti e il differente modello di governance ha infatti reso necessario lo spostamento di personale fra strutture diverse del servizio con la conseguente necessità di acquisizione di nuove competenze. Sono proseguite le attività finalizzate ad una maggiore informatizzazione dei processi agli studenti e sono stati ideati nuovi progetti in tale senso. La nuova governance della didattica, ulteriori novità normative e alcune innovazioni introdotte dagli organi di governo hanno reso necessario rivedere e riorganizzare le attività anche in altri servizi dell'area. Per esempio la soppressione delle facoltà, la nascita dei Collegi dei corsi di studio e dell'organo di Coordinamento dei Collegi ha fatto conseguire la necessità di modificare gli uffici a supporto della didattica che, da strutture prima a servizio delle facoltà hanno ora come principali interlocutori il VRD, i Collegi, i referenti dei corsi. Merita inoltre rinarcare come tali strutture, e in particolare l'ufficio offerta formativa, siano stati coinvolti nel processo di accreditamento dei corsi di studio avviato con l'emanazione a inizio 2013 del relativo decreto ministeriale che ha pesantemente modificato le procedure di definizione dei corsi di studio imponendo, oltre alla produzione di copiosa nuova documentazione, nuove modalità di definizione e revisione dell'offerta. Ancora va aggiunto che altre modifiche sono state introdotte in altre strutture dell'area GESD in conseguenza di novità normative nazionali o locali: ad es. nel servizio orientamento a seguito delle novità introdotte circa l'accesso alle lauree nonché nel servizio formazione superiore sia per la costituenda scuola master (si veda punto precedente) sia per le considerevoli novità introdotte dalla nuova normativa sui dottorati che ne ha previsto, come le lauree e le lauree magistrali, il relativo accreditamento e la connessa necessità di modificarne la regolamentazione interna.	E' proseguita l'attività di riorganizzazione delle attività a supporto della didattica a seguito della variazione della governance conseguente all'adozione di quanto previsto dalla riforma prevista dalla L. 249/10. Alcune ulteriori unità di personale GESD sono state trasferite ai distretti dipartimentali in ragione del trasferimento a dette strutture di alcune attività. Nel contempo è stata avviata una rivisitazione dei processi interni alle segreterie studenti sia al fine di razionalizzare le attività in capo alle segreterie stesse sia per riorganizzare il lavoro con il personale afferente al servizio segreterie studenti; la diversa organizzazione delle competenze a supporto dei processi della didattica e degli studenti e il differente modello di governance ha infatti reso necessario lo spostamento di personale fra strutture diverse del servizio con la conseguente necessità di acquisizione di nuove competenze. Sono proseguite le attività finalizzate ad una maggiore informatizzazione dei processi agli studenti e sono stati ideati nuovi progetti; fra questi vale la pena di evidenziare l'avanzamento dell'informatizzazione del processo di laurea con la messa a disposizione, esclusivamente on-line, dei nominativi dei laureandi, e delle connesse informazioni, alle strutture didattiche di riferimento favorendo e migliorando così lo scambio di dati e le relazioni fra l'amministrazione e i Collegi/Dipartimenti; sono stati altresì ulteriormente implementati i processi connessi alla procedura apply/polipo per l'accesso ai corsi di studio dell'Ateneo, è stato definito il piano carriera associato a ciascun studente ed è stata avviata l'analisi per definire il rilascio delle certificazioni in modalità completamente on-line. La nuova governance della didattica, ulteriori novità normative e alcune innovazioni introdotte dagli organi di governo hanno reso necessario rivedere e riorganizzare le attività anche in altri servizi dell'area. Per esempio la soppressione delle facoltà, la nascita dei Collegi dei corsi di studio e dell'organo di Coordinamento dei Collegi ha fatto conseguire la necessità di modificare gli uffici a supporto della didattica che, da strutture prima a servizio delle facoltà hanno ora come principali interlocutori il VRD, i Collegi, i referenti dei corsi. Merita inoltre rinarcare come tali strutture, e in particolare l'ufficio offerta formativa, siano stati coinvolti nel processo di accreditamento dei corsi di studio avviato con l'emanazione a inizio 2013 del relativo decreto ministeriale che ha pesantemente modificato le procedure di definizione dei corsi di studio imponendo, oltre alla produzione di copiosa nuova documentazione, nuove modalità di definizione e revisione dell'offerta. Va aggiunto che in corso d'anno sono state introdotte modifiche anche in altre strutture dell'area GESD in conseguenza di novità normative nazionali o locali. Fra queste vale la pena di menzionare quelle apportate nel servizio orientamento a seguito delle novità introdotte circa l'accesso alle lauree e le modalità di espletamento delle prove; della previsione da parte del MIUR dell'anticipazione del test di accesso alle lauree dell'area di architettura 2014 nel mese di aprile che ha portato alla necessità di definire, progettare e organizzare un momento di orientamento dedicato e anticipato al mese di gennaio 2014 ("open days"); delle novità normative introdotte a livello regionale nel mese di giugno in materia di stage che hanno fatto conseguire il necessario adeguamento dei processi di placement e di stage. Ancora, nel servizio formazione superiore vi sono state importanti novità sia per la costituenda scuola master (si veda punto precedente) sia per le considerevoli novità introdotte dalla nuova normativa sui dottorati che ne ha previsto, come le lauree e le lauree magistrali, il relativo accreditamento, la connessa necessità di modificarne la regolamentazione interna, la rivisitazione del bando e delle attività connesse all'avvio del nuovo ciclo.		2	8%	8,0%
Riprogettazione dei processi dell'Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali	Reengineering delle attività dei processi all'interno dell'Area con l'obiettivo di raggiungere un miglioramento sostanziale della performance in termini di efficacia ed efficienza	E' stato identificato il gruppo di lavoro (utenti e referenti IT) e organizzati diversi incontri nel mese di giugno/luglio per lo svolgimento delle attività di brainstorming e di definizione delle azioni di miglioramento. Sono state definite le attività di qualificazione degli interventi applicativi, stimati gli effort necessari e messa a punto di un piano di lavoro sostenibile alla luce delle altre attività in corso in ambito IT. E' stata condivisa la lista di interventi e di priorità con Steering Committee (DG, VR, Dirigenti) ed è stato finalizzato il piano di lavoro. Sono state avviate le attività di progetto (kick-off operativo a luglio) e di organizzazione dei SAL periodici di monitoraggio. In linea con quanto definito nell'ambito "Informatizzazione dei processi dell'Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali", sono stati identificati i primi ambiti sui quali all'informatizzazione si accompagna un re-engineering dei processi: - Processo approvativo di ferie e permessi: alla data del presente SAL è stata effettuata dal gruppo di lavoro l'analisi del processo "as-is" e delle integrazioni tra i sistemi gestionali ed è stata valutata, in alternativa alle attività di manutenzione evolutiva delle attuali procedure, l'opportunità di aggiornamento dell'applicativo attualmente utilizzato per la gestione delle presenze con l'obiettivo di diminuire l'effort richiesto dalle attività di sviluppo interno; - Gestione Organigrammi e informazioni sull'organizzazione: alla data del presente SAL sono state inserite a sistema tutte le strutture dell'Amministrazione Centrale ed è previsto l'inserimento delle relative attività e risorse entro la fine dell'anno; - Reporting su presenze e straordinari: alla data del presente SAL sono state analizzate gli ambiti di intervento e definiti i prossimi passi per la revisione dei processi; - Revisione ed automazione processi per adempimenti agli obblighi di trasparenza: alla data del presente SAL sono stati analizzati gli ambiti di intervento e definiti i prossimi passi per la revisione dei processi; - Semplificazione processi di quadratura tra sistema per la gestione giuridica del Personale e sistema Stipendi: alla data del presente SAL le procedure sono state ultimate ed è prevista la loro estensione al personale docente e al trattamento accessorio; - Supporto lo sviluppo delle procedure per l'emissione dei contratti per la didattica complementare con l'obiettivo di semplificare il processo di emissione e gestione: alla data del presente SAL sono state realizzate le integrazioni con i dati della didattica, payroll e contabili per l'emissione dei contratti. Sono in fase di sviluppo le procedure per la gestione e consultazione del contratto; Per questi ambiti sono stati definite nuove modalità operative che saranno implementate coerentemente con l'evoluzione degli applicativi.	Le attività sono avviate su numerosi filoni progettuali e il loro effettivo svolgimento risente delle priorità e della contribuzione che le diverse strutture coinvolte stanno dedicando. E' stato identificato il gruppo di lavoro (utenti e referenti IT) e organizzati diversi incontri nel mese di giugno/luglio per lo svolgimento delle attività di brainstorming e di definizione delle azioni di miglioramento. Sono state definite le attività di qualificazione degli interventi applicativi, stimati gli effort necessari e messa a punto di un piano di lavoro sostenibile alla luce delle altre attività in corso in ambito IT. E' stata condivisa la lista di interventi e di priorità con Steering Committee (DG, VR, Dirigenti) ed è stato finalizzato il piano di lavoro. Sono state avviate le attività di progetto (kick-off operativo a luglio) ed è stato effettuato un periodico aggiornamento del Piano per rispecchiare l'evoluzione delle priorità (novità su Anticorruzione, ipotesi applicative per gestione Rilevamento presenze) In linea con quanto definito nell'ambito "Informatizzazione dei processi dell'Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali", sono stati identificati i primi ambiti sui quali all'informatizzazione si accompagna un re-engineering dei processi: - Processo approvativo di ferie e permessi: è stata identificata soluzione applicativa (buy) basata su evoluzione dell'attuale sistema di rilevamento presenze; - Gestione Organigrammi e informazioni sull'organizzazione: sono stati rivisti i requisiti utente ed è stato adeguato l'applicativo esistente. E' stata inoltre ultimata l'attività di associazione delle persone con la struttura organizzativa e sono iniziate le attività per lo sviluppo dei primi report per l'analisi delle posizioni organizzative; - Reporting su presenze e straordinari: sono in fase di test i cruscotti per l'analisi dei dati ed è stato analizzato e realizzato il report nell'ambito del reporting su QView in sinergia con l'Area RDPS; - Revisione ed automazione processi per adempimenti agli obblighi di trasparenza: sono stati analizzati gli ambiti di intervento e definiti i prossimi passi per la revisione dei processi; - Semplificazione processi di quadratura tra sistema per la gestione giuridica del Personale e sistema Stipendi: sono stati realizzati e portati in produzione strumenti di controllo per le quadrature; - Supporto allo sviluppo delle procedure per l'emissione dei contratti per la didattica complementare con l'obiettivo di semplificare il processo di emissione e gestione: sono state realizzate le integrazioni con i dati della didattica, payroll e contabili per l'emissione dei contratti. Sono in fase di sviluppo le procedure per la gestione e consultazione del contratto; Per questi ambiti sono stati definite nuove modalità operative che saranno implementate coerentemente con l'evoluzione degli applicativi.	Manca ancora la formalizzazione del gruppo di lavoro, necessaria per garantire pieno commitment da parte di tutte le strutture e per avere le adeguate leve e garantire l'avanzamento delle attività.	2	8%	8,0%
Trattativa sindacale	Raggiungimento dell'accordo su destinazione fondo accessorio 2013	Questa attività è sequenziale alla chiusura dell'accordo per l'anno 2012 relativamente al quale è stata predisposta una revisione dell'ipotesi di accordo circa la ripartizione dello fondo fra i vari istituti che possa contemperare sia il rispetto della normativa, con particolare riferimento ai rilievi a suo tempo mossi dal Collegio dei Revisori, sia le richieste avanzate dal sindacato. A breve si auspica pertanto la sottoscrizione dell'accordo definitivo con la controparte sindacale. Per quanto concerne il fondo 2013, è stata predisposta una prima stesura della relazione tecnica al fine della presentazione al Collegio dei Revisori. A valle dell'approvazione della costituzione del fondo 2013, si procederà nelle settimane successive alla stesura dell'ipotesi di accordo inerente la relativa ripartizione che sarà poi sottoposta alle OO.SS. in una successiva seduta di trattativa.	Questa attività è sequenziale alla chiusura dell'accordo per l'anno 2012. A tal fine si segnala che il collegio dei Revisori dei Conti, organo di controllo deputato sia alla certificazione del fondo per il trattamento accessorio sia dell'accordo di destinazione è stato costituito nella sua nuova composizione il 30.07.2013 e nel suo primo incontro del 13.09.2013 ha certificato positivamente l'accordo sulla destinazione del fondo 2012, rinviando alla seduta di ottobre i ragionamenti sul fondo 2013. A partire dal mese di ottobre, la delegazione sindacale ha occupato l'Ateneo, determinando così uno stato di tensione tale da portare ad un periodo di interruzione di tutte le attività legate alla trattativa sindacale. Il 14 novembre 2013 è stata sottoscritta una dichiarazione d'intenti, avente l'obiettivo principale di ripristinare il sistema di relazioni sindacali e riprendere le tematiche lasciate in sospeso, con particolare riferimento a: 1. trattamento accessorio anni 2012 e 2013; 2. programmazione PTA / stabilizzazioni. Il 20 dicembre 2013 è stato sottoscritto l'accordo definitivo sulla destinazione del trattamento accessorio 2012. Parallelamente, per quanto concerne il fondo 2013, ad una prima stesura della relazione tecnica, è seguita la presentazione al Collegio dei Revisori della Relazione tecnica finanziaria per la certificazione del fondo trattamento accessorio anno 2013, atto prepeduto al raggiungimento dell'accordo sulla destinazione del fondo. Nella seduta del 9 dicembre 2013 l'organo di controllo ha richiesto ulteriori elementi di approfondimento, rinviando alla prima seduta del 2014 l'approvazione del suddetto fondo.		2	8%	8,0%
Piano Triennale Anticorruzione	Presidio degli interventi necessari all'attuazione del Piano Anticorruzione di Ateneo e dell'attivazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.	L'attuazione del piano anticorruzione è oggetto di un presidio costante su entrambe le aree. Sono in fase di programmazione incontri anche con il servizio Affari Legali per l'analisi approfondita delle implicazioni che esso ha sulle attività e per individuare le azioni necessarie. I responsabili di servizio e di ufficio hanno partecipato ai corsi di formazione organizzati. In particolare per quanto riguarda l'area RUO vi è stata, inoltre, una partecipazione costante al GdL di Ateneo creato ad hoc su queste tematiche; tale area ha altresì fornito il suo contributo all'organizzazione delle azioni di informazione/formazione rivolte a tutto il personale: formazione ai responsabili di posizione organizzativa, giornata della trasparenza dedicata a questi temi, corso on line wip.	L'attuazione del piano anticorruzione è stato oggetto di un presidio costante su entrambe le aree. Sono stati programmati incontri anche con il servizio Affari Legali per l'analisi approfondita delle implicazioni che esso ha sulle attività e per individuare le azioni necessarie. I responsabili di servizio e di ufficio hanno partecipato ai corsi di formazione organizzati. In particolare per quanto riguarda l'area RUO vi è inoltre una partecipazione costante al GdL di Ateneo creato ad hoc su queste tematiche; tale area ha altresì fornito il suo contributo all'organizzazione delle azioni di informazione/formazione rivolte a tutto il personale: formazione ai responsabili di posizione organizzativa, giornata della trasparenza dedicata a questi temi. Vi è stato, inoltre, il presidio delle attività di costruzione del corso online per tutto il personale (contenuti, formatori, aspetti applicativi, in collaborazione con UNITO), insieme all'area IT. Tale corso verrà fruito dal personale dell'Ateneo nella prima metà dell'anno 2014. Per quanto riguarda l'area GESD, è stata parimenti garantita la partecipazione al GdL e nell'anno è stata avviata una puntuale analisi delle varie tipologie di contributi e sussidi erogati ai fini della necessaria pubblicazione.		2	8%	8,0%

Raggiungimento degli obiettivi operativi	40,0%	40,0%
------------------------------------------	-------	-------

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI INDIVIDUALI/ORGANIZZATIVI: MODELLO DI LEADERSHIP						
Ambito comportamento	Titolo comportamento	Descrizione comportamento	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
A) LEADERSHIP	A1) Focus	Tendere al raggiungimento degli obiettivi		3	5,6%	6,2%
	A2) Impegni	Mantenere gli impegni dati		2	5,6%	5,6%
	A3) Semplificazione	Tendere alla semplificazione dei processi		2	5,6%	5,6%
	A4) Tempi	Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione		1	5,6%	3,9%
	A5) Condivisione degli impegni sfidanti	Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza		2	5,6%	5,6%
B) FORMAZIONE	B6) Discontinuità	Ricerca la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno		2	6,4%	6,4%
C) COMPETENZA	C7) Visione	Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo		2	5,6%	5,6%

Valutazione degli obiettivi della leadership	40%	38,9%
----------------------------------------------	-----	-------

OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION									
Ambito	Struttura centrale	Struttura Dip*	SERVIZIO	Indicatori di Customer Satisfaction	Utente	Fonte	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Risorse umane	RUO	DISTRETTI	Assistenza e Supporto al Personale Docente	Soddisfazione complessiva (missioni, carriera, concorsi, AR)	DOC	Good Practice	0,91	1,1%	1,0%
	RUO	-	Assistenza e Supporto al Personale TA	Soddisfazione complessiva (missioni, giuridica, orari, concorsi, formazione, valutazione, valorizzazione)	PTA	Good Practice	0,86	1,1%	1,0%
	RUO	-	Assistenza e Supporto al Personale TA	Gestione Presenze - disponibilità del personale	PTA	Good Practice	1,04	1,1%	1,2%
	RUO	-	Formazione PTA	Soddisfazione offerta formativa	PTA	Good Practice	1,04	1,1%	1,2%
Didattica	GESD	-	Orientamento - complessivo	IN: Chiarezza della Guida Orientamento	STUD	Good Practice	0,98	1,1%	1,1%
	GESD	-	Segreteria Studenti - complessivo	Soddisfazione complessiva servizi segreteria	STUD	Good Practice	1,03	1,1%	1,1%
	GESD	-	Job Placement	OUT: utilità del servizio job placement	STUD	Good Practice	1,01	1,1%	1,1%
Comunicazione	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	1,03	1,1%	1,1%
	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	PTA	Good Practice	1,03	1,1%	1,1%

\*In fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di customer satisfaction	10%	9,9%
------------------------------------------------------	-----	------

OBIETTIVI DI SERVIZIO / PROCESSO										
Ambito	Strutt. centrale	Strutt. Dip*	SERVIZIO (da Mappa dei Servizi)	Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti	TARGET	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % per ambito	PESO OBIETTIVO DA PIANO PERF.	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Risorse umane	RUO	-	Formazione PTA	Ore di formazione erogate	+ 20% di ore/annue erogate rispetto 2012	1	5%	60%	3%	2,1%
	RUO	-	Formazione PTA	Ore di formazione erogate	+ 10% ore/annue erogate in modalità e-learning, WBT	1		40%	2%	1,4%
Didattica	GESD	-	Collaborazioni Part Time	tempi medi di pagamento collaborazioni part time	Valore 2012	2	5%	20%	1%	1,0%
	GESD	-	Job Placement	n. contratti/iniziativa placement	+5% rispetto a valori 2012	3		20%	1%	1,1%
	GESD	-	Apprendistato	n. contratti di apprendistato	+5% rispetto a valori 2012	3		20%	1%	1,1%
	GESD	-	Segreteria Studenti - complessivo	n. ticket gestiti allo sportello (indice del livello di dematerializzazione dei servizi di sportello)	-2% del ticket di sportello rispetto al 2012 NOTA: al netto di modifiche organizzative dovute a scelte strategiche che influiscano sui processi di front end della segreteria	2		40%	2%	2,0%

\*In fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di servizio / processo	10%	8,7%
----------------------------------------------------	-----	------

Somma dei risultati pesati degli obiettivi	97,5%
--------------------------------------------	-------

Valutazione finale degli obiettivi	
------------------------------------	--

Firma per presa visione



MBO 2013

<b>NOME del valutato</b>	<b>Struttura</b>
Gianpiero Biscant	Aree Edilog/Aqui/Corege

**VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI**

Obiettivo operativo	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SAL al 30/09/2013	SAL al 31/12/2013	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE (L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1)	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Messa a norma spazi	Definizione di un programma di controllo/interventi finalizzati alla messa a norma delle strutture dei dipartimenti e dell'amministrazione centrale	La struttura ha completato la progettazione della prima fase che ha coinvolto i dipartimenti DIATI, DENERG, DISAT e delle Aree SARTT ed INTE. Si sono appaltati i lavori e si stanno completando le ristrutturazioni. Entro l'anno si completeranno i trasferimenti della prima fase.	Si è completata la fase della ristrutturazione dei primi dipartimenti e di alcuni spazi dell'Amministrazione centrale. I vari trasferimenti sono in corso in funzione della disponibilità dei vari utenti che dovrebbero occupare i nuovi locali.	La struttura ha completato la progettazione della prima fase che ha coinvolto i dipartimenti DIATI, DENERG, DISAT e delle Aree SARTT ed INTE. Si sono appaltati i lavori e si stanno completando le ristrutturazioni. Entro l'anno si completeranno i trasferimenti della prima fase.	2	13,3%	13,3%
Realizzazione di residenze universitarie	Attivare gli interventi di realizzazione di alloggi e residenze per studenti universitari (Residenza Mollino)	Si sta completando il disciplinare di gara e la predisposizione del bando delle residenze. L'appalto verrà pubblicato nel mese di ottobre, e l'aggiudicazione è prevista entro la fine dell'anno. Il tutto risulta in linea con il cronoprogramma presentato al MIUR.	Il bando molto complesso è stato pubblicato a novembre, secondo le tempistiche definite con il MIUR.	Si sta completando il disciplinare di gara e la predisposizione del bando delle residenze. L'appalto verrà pubblicato nel mese di ottobre, e l'aggiudicazione è prevista entro la fine dell'anno. Il tutto risulta in linea con il cronoprogramma presentato al MIUR.	2	13,3%	13,3%
Piano Triennale Anticorruzione	Presidio degli interventi necessari all'attuazione del Piano Anticorruzione di Ateneo e dell'attivazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.	Tutto il personale delle aree, con ruoli di responsabilità, a seguito i corsi di formazione sulla normativa specifica legata all'anticorruzione. Essendo le attività dell'area EDILOD ed AQUI ad alto rischio, una specifica attenzione si è attuata sulle procedure di controllo sugli appalti e la loro esecuzione, con procedure che permettano il rispetto dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, proporzionalità e trasparenza.	Il tutto si è svolto secondo il programma definito con il Responsabile anticorruzione. Si sono rispettati i principi previsti dalla normativa di non discriminazione, parità di trattamento, proporzionalità e trasparenza	Tutto il personale delle aree, con ruoli di responsabilità, a seguito i corsi di formazione sulla normativa specifica legata all'anticorruzione. Essendo le attività dell'area EDILOD ed AQUI ad alto rischio, una specifica attenzione si è attuata sulle procedure di controllo sugli appalti e la loro esecuzione, con procedure che permettano il rispetto dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, proporzionalità e trasparenza.	2	13,3%	13,3%

<b>Raggiungimento degli obiettivi operativi</b>	<b>40,0%</b>	<b>40,0%</b>
-------------------------------------------------	--------------	--------------

**VALUTAZIONE COMPORTEMENTI INDIVIDUALI/ORGANIZZATIVI: MODELLO DI LEADERSHIP**

Ambito comportamento	Titolo comportamento	Descrizione comportamento	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
<b>A) LEADERSHIP</b>	A1) Focus	Tendere al raggiungimento degli obiettivi	Quasi tutto il personale, in modo particolare i vari responsabili, si è attivato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture di afferenza	3	5,6%	6,2%
	A2) Impegni	Mantenere gli impegni dati	Sino ad ora tutti gli impegni sono stati rispettati	3	5,6%	6,2%
	A3) Semplificazione	Tendere alla semplificazione dei processi	In relazione ai vincoli normativi che le strutture dirette, devono obbligatoriamente osservare, si è cercato dove possibile di semplificare i processi.	2	5,6%	5,6%
	A4) Tempi	Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione	Risulta necessario incrementare la velocità della manutenzione degli arredi delle aule	3	5,6%	6,2%
	A5) Condivisione degli impegni sfidanti	Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza	Tutte le attività ed in buona parte delle decisioni sono state prese coinvolgendo tutti il personale e sempre i vari responsabili.	2	5,6%	5,6%
<b>B) FORMAZIONE</b>	B6) Discontinuità	Ricerca la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno	Si è ricercato nelle varie attività delle aree di favorire la formazione ed il confronto del personale. Sicuramente la discontinuità delle attività ed i rapporti con enti pubblici esterni e società private insediate presso l'Ateneo hanno favorito ed incentivato questi approcci.	2	6,4%	6,4%
<b>C) COMPETENZA</b>	C7) Visione	Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo	Grazie all'esperienza ormai trentennale, maturata nei settori specifici, ha permesso al dirigente di avere una visione complessiva abbastanza ampia. Tutte le azioni sono indirizzate ad assicurare soluzioni di lunga durata temporale.	3	5,6%	6,2%

<b>Valutazione degli obiettivi della leadership</b>	<b>40%</b>	<b>42,2%</b>
-----------------------------------------------------	------------	--------------

OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION									
Ambito	Struttura centrale	Struttura Dip*	SERVIZIO	Indicatori di Customer Satisfaction	Utente	Fonte	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Facility e Logistica	EDILOG, AQUI, PREP	DISTRETTI	- Manutenzione edifici e impianti - Supporto procedure di fornitura sottosoglia - Sicurezza del luogo di lavoro	Soddisfazione complessiva (approvvig. Mat elettronico, beni consumo, clima, sicurezza, manutenzione locali, pulizia)	DOC	Good Practice	0,91	2,0%	1,8%
	EDILOG, AQUI, PREP, IT	DISTRETTI	- Manutenzione edifici e impianti - Supporto procedure di fornitura sottosoglia - Sicurezza del luogo di lavoro	Soddisfazione complessiva (approvvig. Mat elettronico, beni consumo, clima, sicurezza, manutenzione locali, pulizia)	PTA	Good Practice	0,86	2,0%	1,7%
	EDILOG, PREP		- Manutenzione edifici e impianti - Sicurezza del luogo di lavoro	Soddisfazione aule: parametri (pulizia, arredi, sicurezza, temperatura)	STUD	Good Practice	1,06	2,0%	2,1%
Comunicazione	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	0,86	2,0%	1,7%
	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	PTA	Good Practice	0,85	2,0%	1,7%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di customer satisfaction

10%	9,1%
-----	------

OBIETTIVI DI SERVIZIO / PROCESSO										
Ambito	Strutt. centrale	Strutt. Dip*	SERVIZIO (da Mappa dei Servizi)	Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti	TARGET	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % ambito	PESO OBIETTIVO DA PIANO PERF.	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Facility e Logistica	EDILOG		Manutenzione edifici e impianti	Tempi medi risoluzione ticket su edifici/impianti (guasti, richieste servizio) (sistema Archibus)	45 gg (media annuale per tutti i ticket);	1	5%	50%	2,5%	1,8%
	EDILOG		Manutenzione edifici e impianti	% persone assegnate a CDS su totale persone (indice di completezza) (sistema Archibus)	Max 5% di persone NON assegnate a nessun CDS	1		50%	2,5%	1,8%
Appalti e Forniture	AQUI		Supporto procedure di fornitura sottosoglia	forniture sottosoglia: tempi medi evasione RDA (ODA-RDA). Ordini emessi nell'anno di rilevazione	95% del tempo medio annuo di evasione (complessivo) rilevato nel 2012	3	5%	100%	5,0%	5,5%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di servizio / processo

10%	9,0%
-----	------

Somma dei risultati pesati degli obiettivi

100,3%
--------

Valutazione finale degli obiettivi

--

Firma per presa visione



MBO 2013

<b>NOME del valutato</b>	<b>Struttura</b>
Nicoletta Florio	Area Bibliotecaria e Museale

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI

Obiettivo operativo	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SAL al 30/09/2013	SAL al 31/12/2013	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013 TARGET (LIVELLO 1) [parziale raggiungimento] TARGET (LIVELLO 2) [pieno raggiungimento] ECCellenza (LIVELLO 3) [raggiungimento superiore al target]	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Sviluppo strategico	Sviluppare un piano sulle policies di Ateneo relative all'"open access"	Effettuata una prima ricognizione dell'operato in materia negli altri Atenei. In accordo con il Delegato del Rettore sono in corso anche approfondimenti in relazione alle politiche nazionali e internazionali. Definita una prima traccia di quello che sarà il Regolamento di Ateneo in materia. Si segnala che il trasferimento della dott.ssa Morando, referente sulla materia, sta rendendo necessario un'operazione di riorganizzazione delle attività che verranno condotte in modalità più progettuale e condivisa rispetto al passato. Tale operazione rallenta il processo di definizione delle politiche ma sicuramente lo rende più strutturato e condiviso consentendo una possibile accelerazione successiva dei lavori.	A seguito dell'emanazione delle "Linee Guida per la redazione di policy e regolamenti universitari in materia di accesso aperto alle pubblicazioni e ai dati della ricerca" della CRUI è stato necessario recepire le indicazioni tramite una serie di approfondimenti tematici da far confluire nel Regolamento di Ateneo. Si è reso altresì necessario riaprire la discussione su alcuni nodi procedurali anche legati al nostro deposito istituzionale per poter procedere ad un Regolamento coerente con le prassi in uso. tale Regolamento è ora in fase di revisione finale.		2	13,3%	13,3%
Organizzazione	Preparare un piano organizzativo di coordinamento delle biblioteche	Sulla scorta del Progetto redatto dalle Biblioteche dell'area dell'architettura si stanno compiendo, sentita la Commissione per la Valorizzazione delle Biblioteche e in accordo con il delegato del Rettore, le operazioni utili a renderlo fattivo. Sono in atto: 1) censimento delle attuali biblioteche di settore; 2) la revisione del Regolamento per il funzionamento delle biblioteche. Sono altresì in corso i passaggi utili a rendere operativo il Progetto delle biblioteche di Architettura. L'analisi condotta sembra invece non favorire al momento nelle aree dell'ingegneria, un progetto di coordinamento delle biblioteche di settore analogo a quello delle biblioteche di Architettura.	In via di completamento il censimento delle attuali biblioteche di settore. La necessità di ripensare al sito web dedicato alle Biblioteche ha fatto emergere la necessità di un approfondimento su alcune prassi legate al funzionamento e al ruolo delle Biblioteche di settore. Sono emersi notevoli disparità confluite in un documento che traccia i requisiti minimi di una Biblioteca in relazione alle strutture, al patrimonio conservato, alle risorse umane coinvolte e all'apertura all'utenza. Per quanto riguarda le Biblioteche dell'Area dell'Architettura la possibilità di un trasferimento sull'Asse del Po rimette in gioco possibili sinergie tra le diverse strutture. Si segnala comunque la forte esigenza di procedere ad una gestione coordinata e complessiva di tutte le Biblioteche dell'Ateneo.		1	13,3%	9,3%
Piano Triennale Anticorruzione	Presidio degli interventi necessari all'attuazione del Piano Anticorruzione di Ateneo e dell'attivazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.	Attivata la diffusione capillare delle informazioni utili ad attuare il Piano Anticorruzione con particolare riferimento al presidio delle attività dell'Area. Si è prestata particolare attenzione agli interventi organizzativi utili a prevenire il rischio (sensibilizzazione dei collaboratori, uso dei sistemi precauzionali suggeriti).	Prosegue la corretta diffusione di informazioni utili ad attuare il Piano Anticorruzione e ad adempiere alle necessità dettate dalle norme sulla trasparenza.		2	13,3%	13,3%

<b>Raggiungimento degli obiettivi operativi</b>	<b>40,0%</b>	<b>36,0%</b>
-------------------------------------------------	--------------	--------------

VALUTAZIONE COMPORAMENTI INDIVIDUALI/ORGANIZZATIVI: MODELLO DI LEADERSHIP

Ambito comportamento	Titolo comportamento	Descrizione comportamento	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati
A) LEADERSHIP	A1) Focus	Tendere al raggiungimento degli obiettivi		2	5,6%	5,6%
	A2) Impegni	Mantenere gli impegni dati		3	5,6%	6,2%
	A3) Semplificazione	Tendere alla semplificazione dei processi		2	5,6%	5,6%
	A4) Tempi	Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione		2	5,6%	5,6%
	A5) Condivisione degli impegni sfidanti	Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza		2	5,6%	5,6%
B) FORMAZIONE	B6) Discontinuità	Ricercare la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno		2	6,4%	6,4%
C) COMPETENZA	C7) Visione	Ricercare una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo		2	5,6%	5,6%

<b>Valutazione degli obiettivi della leadership</b>	<b>40%</b>	<b>40,6%</b>
-----------------------------------------------------	------------	--------------

OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION									
Ambito	Struttura centrale	Struttura Dip*	SERVIZIO	Indicatori di Customer Satisfaction	Utente	Fonte	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Biblioteche	BIBLIOM	DISTRETTI	Servizi bibliotecari - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	0,89	2,5%	2,2%
	BIBLIOM		Servizi bibliotecari - complessivo	Soddisfazione complessiva	STUD	Good Practice	1,04	2,5%	2,6%
Comunicazione	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	0,91	2,5%	2,3%
	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	PTA	Good Practice	0,86	2,5%	2,2%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di customer satisfaction	10%	9,3%
------------------------------------------------------	-----	------

OBIETTIVI DI SERVIZIO / PROCESSO										
Ambito	Strutt. centrale	Strutt. Dip*	SERVIZIO (da Mappa dei Servizi)	Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti	TARGET	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % ambito	PESO OBIETTIVO DA PIANO PERF.	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Biblioteche	BIBLIOM		Prestito/Autoprestito	% prestiti in autoprestito	miglioramento del 10% rispetto alla % 2012	3	10%	100%	10,0%	11,0%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di servizio / processo	10%	11,0%
----------------------------------------------------	-----	-------

Somma dei risultati pesati degli obiettivi	96,8%
--------------------------------------------	-------

Valutazione finale degli obiettivi	
------------------------------------	--

Firma per presa visione



VALUTAZIONE COMPORTAMENTI INDIVIDUALI/ORGANIZZATIVI: MODELLO DI LEADERSHIP						
Ambito comportamento	Titolo comportamento	Descrizione comportamento	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati
A) LEADERSHIP	A1) Focus	Tendere al raggiungimento degli obiettivi		2	5,6%	5,6%
	A2) Impegni	Mantenere gli impegni dati		2	5,6%	5,6%
	A3) Semplificazione	Tendere alla semplificazione dei processi		2	5,6%	5,6%
	A4) Tempi	Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione		2	5,6%	5,6%
	A5) Condivisione degli impegni sfidanti	Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza		2	5,6%	5,6%
B) FORMAZIONE	B6) Discontinuità	Ricerca la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno		2	6,4%	6,4%
C) COMPETENZA	C7) Visione	Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo		2	5,6%	5,6%
Valutazione degli obiettivi della leadership					40%	40,0%

OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION									
Ambito	Struttura centrale	Struttura Dip*	SERVIZIO	Indicatori di Customer Satisfaction	Utente	Fonte	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Ricerca e Innovazione	SARTT	DISTRETTI	Supporto alla ricerca e innovazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	0,89	2,0%	1,8%
	SARTT		Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT (**)	Utilità informazioni e promozione bandi - NAZ	DOC	Good Practice	0,86	2,0%	1,7%
	SARTT		Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT (**)	Utilità informazioni e promozione bandi - INTERNAZ	DOC	Good Practice	0,86	2,0%	1,7%
Comunicazione	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	0,91	2,0%	1,8%
	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	PTA	Good Practice	0,86	2,0%	1,7%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

\*\* I progetti presi in considerazione per il calcolo degli indicatori sono: Piattaforme Tecnologiche Fase II, Progetto TREND, Progetto ULAB (Pj Internazionale), Progetto NAPAWINE (Pj Internazionale), Progetto TARGET, Poli Formativi.

Valutazione degli obiettivi di customer satisfaction	10%	8,8%
------------------------------------------------------	-----	------

OBIETTIVI DI SERVIZIO / PROCESSO										
Ambito	Strutt. centrale	Strutt. Dip*	SERVIZIO (da Mappa dei Servizi)	Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti	TARGET	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % per ambito	PESO OBIETTIVO DA PIANO PERF.	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Ricerca e Innovazione	SARTT	DISTRETTI	Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT (**)	- % audit esterni superati positivamente/totale audit (APN/ATN) (NAZ)	miglioramento del 10% del rapporto APN/ATN	3	10%	40%	4%	4,4%
	SARTT	DISTRETTI	Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT (**)	- % audit esterni superati positivamente/totale audit (API/ATI) (INT)	miglioramento del 10% del rapporto API/ATI	3		40%	4%	4,4%
	SARTT		Sportello "Innovation Front End"	n. contatti realizzati tramite IFE (Innovation Front End)	+ 20% rispetto a media anni precedenti	2		20%	2%	2,0%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

\*\* I progetti presi in considerazione per il calcolo degli indicatori sono: Piattaforme Tecnologiche Fase II, Progetto TREND, Progetto ULAB (Pj Internazionale), Progetto NAPAWINE (Pj Internazionale), Progetto TARGET, Poli Formativi.

Valutazione degli obiettivi di servizio / processo	10%	10,8%
----------------------------------------------------	-----	-------

Summa dei risultati pesati degli obiettivi	99,6%
--------------------------------------------	-------

Valutazione finale degli obiettivi	
------------------------------------	--

Firma per presa visione



MBO 2013

<b>NOME del valutato</b>	<b>Struttura</b>
Marco Impavido	Servizio SSSI

**VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI**

Obiettivo operativo	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SAL al 30/09/2013	SAL al 31/12/2013	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO (LIVELLO 1 [parziale], LIVELLO 2 [pieno], LIVELLO 3 [raggiungimento])	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Piano Strategico	Supporto allo sviluppo del Piano Strategico	Il Servizio SSSI nelle sue articolazioni (Servizio Studi, Supporto alla valutazione e Supporti Istituzionali) ha accompagnato l'avvio del processo di pianificazione strategica. Sono state fornite le elaborazioni di supporto per la redazione delle analisi SWOT realizzate da Prort, DG e vicerettori, è stato fornito il supporto alle riunioni della commissione, si è collaborato con il Servizio CORE e con l'Area IT per impostazione, realizzazione e aggiornamento del sito di comunicazione sulla pianificazione strategica (www.pianostrategico2013.polito.it) che sarà, come da indicazione del Rt pubblicato nel momento in cui la commissione licenzierà i primi documenti di sintesi ora in fieri	Sono proseguite con regolarità le attività di supporto ai lavori della Commissione, sia con riferimento alle riunioni del periodo (17 settembre, 9 ottobre, 5 dicembre e 17 dicembre) sia relativamente ai passaggi informativi negli Organi di Governo sia alla impostazione del sito. Attivazione del sito e approvazione del Piano vengono pianificate per i primi mesi del 2014.		2	13,3%	13,3%
Reporting dati statistici	Progettazione di un nuovo reporting sui dati statistici	Il Servizio Studi Strategici, nel corso dell'anno, ha sviluppato un reporting statico con l'utilizzo del SW Pentaho e ha recentemente intrapreso un'attività di Reporting dinamico con l'utilizzo del SW Qlik: in entrambi i casi il Servizio Studi ha svolto l'attività in collaborazione e a supporto dell'Area Reporting Direzionale. L'attività di reporting statico svolta su Pentaho comprende ad oggi una serie di report che coprono dati riguardanti gli studenti (iscritti, crediti, laureati), il personale (consistenza del personale strutturato e non, dati presenze/assenze/straordinari) e l'energia (consumo per struttura). I lavori correnti (e futuri) prevedono, oltre all'ampliamento delle aree già presenti, l'aggiunta di dati economici, finanziari, di performance e allocazione degli spazi. L'intera infrastruttura di Pentaho è stata recentemente presa in carico da Cineca, che sta provvedendo a creare delle strutture per la profilazione degli utenti. Dopo questa fase i report potranno essere accessibili alla dirigenza dell'Ateneo. L'attività di Reporting dinamico ha avuto inizio nel mese di Settembre 2013 con l'utilizzo del SW Qlik; a tal fine è stata quindi avviata una formazione finalizzata all'utilizzo del SW ed è stata creata reportistica di test. L'obiettivo è la creazione di reportistica dinamica su aree di interesse per l'Ateneo disponibile e personalizzabile per diversi livelli di Responsabilità. Le persone del Servizio Studi direttamente coinvolte nelle azioni di cui sopra sono Cristina Sergi, Danny Pregnolato e l'assegnista di ricerca Riccardo Dutto.	Nell'ambito del Servizio Studi Strategici sono state avviate le procedure di integrazione del server per la distribuzione dei report di Qlik con l'infrastruttura di Ateneo (autenticazioni selettive secondo il ruolo del personale, sito web,...). E' stato creato un layout della reportistica per rendere omogenea l'interfaccia dei cruscotti. Sono stati aggiornati e rifiniti alcuni cruscotti (presenze/assenze, Energia) e creati ex-novo altri cruscotti (CPD-risultati della didattica, Analisi Ticket del Service Desk).		2	13,3%	13,3%
Piano Triennale Anticorruzione	Presidio degli interventi necessari all'attuazione del Piano Anticorruzione di Ateneo e dell'attivazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.	il Responsabile del Servizio ha partecipato con continuità agli incontri del Gruppo di Lavoro, attivando le strutture per la sollecita disponibilità della documentazione richiesta dal coordinamento per assolvere le indicazioni	il Responsabile del Servizio ha proseguito nella partecipazione agli incontri del Gruppo di Lavoro, attivando le strutture per la sollecita disponibilità della documentazione richiesta dal coordinamento per assolvere le indicazioni. È stata coinvolta una persona del Servizio per l'affiancamento del Responsabile nella prosecuzione dei lavori.		2	13,3%	13,3%

<b>Raggiungimento degli obiettivi operativi</b>	<b>40,0%</b>	<b>40,0%</b>
-------------------------------------------------	--------------	--------------

**VALUTAZIONE COMPORAMENTI INDIVIDUALI/ORGANIZZATIVI: MODELLO DI LEADERSHIP**

Ambito comportamento	Titolo comportamento	Descrizione comportamento	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati
A) LEADERSHIP	A1) Focus	Tendere al raggiungimento degli obiettivi		1	5,6%	3,9%
	A2) Impegni	Mantenere gli impegni dati		1	5,6%	3,9%
	A3) Semplificazione	Tendere alla semplificazione dei processi		1	5,6%	3,9%
	A4) Tempi	Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione		2	5,6%	5,6%
	A5) Condivisione degli impegni sfidanti	Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza		2	5,6%	5,6%
B) FORMAZIONE	B6) Discontinuità	Ricercare la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno		1	6,4%	4,5%
C) COMPETENZA	C7) Visione	Ricercare una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo		2	5,6%	5,6%

<b>Valutazione degli obiettivi della leadership</b>	<b>40%</b>	<b>33,0%</b>
-----------------------------------------------------	------------	--------------

**OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION**

Ambito	Struttura centrale	Struttura Dip*	SERVIZIO	Indicatori di Customer Satisfaction	Utente	Fonte	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Comunicazione	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	0,91	10,0%	9,1%
	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	PTA	Good Practice	0,86	10,0%	8,6%

\*In fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di customer satisfaction	20%	17,7%
------------------------------------------------------	-----	-------

Somma dei risultati pesati degli obiettivi	90,7%
--------------------------------------------	-------

Valutazione finale degli obiettivi	90,7%
------------------------------------	-------

**Firma per presa visione**



MBO 2013

<b>NOME del valutato</b>	<b>Struttura</b>
Salvatore Lombardi	Servizio Comunicazione eventi e comunicazione con l'esterno

**VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI**

Obiettivo operativo	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SAL al 30/09/2013	SAL al 31/12/2013	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO (LIVELLO 1) [parziale] (LIVELLO 2) [pieno] (LIVELLO 3) [raggiungimento]	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Eventi istituzionali	Eventi istituzionali: Miglioramento del processo di supporto al Rettorato ed alla Direzione Generale	Nel corso dell'anno si è ottimizzato ed intensificato il supporto al Rettorato ed alla Direzione Generale nella predisposizione della documentazione di supporto agli interventi istituzionali (slides di presentazione, traccia intervento, priam fase istruttoria con gli organizzatori)	Si è proseguito nel fornire al Rettorato e Direzione Generale il materiale di supporto per gli interventi istituzionali.		1	13,3%	9,3%
Sito WEB	Progetto per miglioramento del Sito-web istituzionale	Realizzazione del sito web POLICOMUNICA che riunisce le iniziative di comunciazione interna ed esterna di Ateneo. In fase di sviluppo sito web SCUOLA MASTER. Attivazione gruppo di lavoro per il presidio del portale istituzionale con referente prof. Borchiellini	Pubblicazione on line della nuova release della home page del sito web SCUOLA MASTER. Proseguimento delle attività di coordinamento del gruppo di lavoro per il presidio del portale istituzionale.		2	13,3%	13,3%
Piano Triennale Anticorruzione	Presidio degli interventi necessari all'attuazione del Piano Anticorruzione di Ateneo e dell'attivazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.	Per fornire maggiore trasparenza alle attività del servizio nell'ambito della Gestione Eventi, si sono ufficializzate e pubblicate le attività di comunicazione e promozione a supporto degli utenti attraverso il sito web Policomunica..	Sono state definite con la governance le linee guida per la fornitura di materiale promozionale per eventi ed iniziative dei docenti e dipartimenti.		2	13,3%	13,3%

<b>Raggiungimento degli obiettivi operativi</b>	<b>40,0%</b>	<b>36,0%</b>
-------------------------------------------------	--------------	--------------

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI INDIVIDUALI/ORGANIZZATIVI: MODELLO DI LEADERSHIP**

Ambito comportamento	Titolo comportamento	Descrizione comportamento	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati
<b>A) LEADERSHIP</b>	A1) Focus	Tendere al raggiungimento degli obiettivi		2	5,6%	5,6%
	A2) Impegni	Mantenere gli impegni dati		2	5,6%	5,6%
	A3) Semplificazione	Tendere alla semplificazione dei processi		2	5,6%	5,6%
	A4) Tempi	Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione		2	5,6%	5,6%
	A5) Condivisione degli impegni sfidanti	Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza		2	5,6%	5,6%
<b>B) FORMAZIONE</b>	B6) Discontinuità	Ricerca la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno		2	6,4%	6,4%
<b>C) COMPETENZA</b>	C7) Visione	Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo		1	5,6%	3,9%

<b>Valutazione degli obiettivi della leadership</b>	<b>40%</b>	<b>38,3%</b>
-----------------------------------------------------	------------	--------------

OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION									
Ambito	Struttura centrale	Struttura Dip*	SERVIZIO	Indicatori di Customer Satisfaction	Utente	Fonte	LIVELLO DI PERFORMANCE E RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Comunicazione	CORE + TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	0,91	5,0%	4,6%
	CORE + TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	PTA	Good Practice	0,86	5,0%	4,3%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di customer satisfaction

10%	8,9%
-----	------

OBIETTIVI DI SERVIZIO / PROCESSO										
Ambito	Strutt. centrale	Strutt. Dip*	SERVIZIO (da Mappa dei Servizi)	Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti	TARGET	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % ambito	PESO OBIETTIVO DA PIANO PERF.	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Comunicazione	CORE		Sviluppo progetti di comunicazione mirati	N. follower su twitter	+20% rispetto 2012	3	10%	30%	3,0%	3,3%
	CORE		Sviluppo progetti di comunicazione mirati	N. like su facebook	+20% rispetto 2012	3		30%	3,0%	3,3%
	CORE		Promozione, coordinamento e gestione eventi	entrate (€) per affitto spazi	valore 2012	3		40%	4,0%	4,4%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di servizio / processo

10%	11,0%
-----	-------

Somma dei risultati pesati degli obiettivi

94,2%
-------

Valutazione finale degli obiettivi

--

Firma per presa visione



MBO 2013

<b>NOME del valutato</b>	<b>Struttura</b>
Daide Negro	Servizio Prevenzione e protezione

**VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI**

Obiettivo operativo	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SAL al 30/09/2013	SAL al 31/12/2013	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO (LIVELLO 1) [parziale] (LIVELLO 2) [pieno] (LIVELLO 3) [raggiungimento]	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Spazi/Sicurezza	Verificare la messa a norma di spazi, laboratori, impianti e attrezzature. Verificare che l'utilizzo ed il deposito di sostanze gassose avvenga sempre in ambienti adeguati quindi provvisti di sensori di concentrazione gassosa e/o adeguati ricambi d'aria	Effettuato sopralluoghi periodici, in presenza del Medico Competente, presso le sedi di Verres, Alessandria, Biella, Castello del Valentino, Mirafiori oltre che presso i Laboratori DIATI ( EX Idraulica) e DENERG. In particolare, in relazione ai rischi connessi con l'utilizzo di bombole di gas, è stata effettuata la valutazione del rischio ATEX presso i Laboratori DENERG.	Effettuato sopralluoghi presso Laboratori dipartimentali al fine di valutare rischi specifici legati alle attività di ricerca. Stesura DVR Amianto con campionamenti effettuati in tutte le aree del politecnico con presenza di MCA confinati. Attività di coordinamento sulla sicurezza con gli enti esterni ospitati dal Politecnico. Attività di campionamento ambientale presso laboratorio prova filtri DENERG. Estensione della SIR a DIMEAS.		3	13,3%	14,7%
Piano Prevenzione Rischi	Portare a termine il Piano di formazione sulla prevenzione ed avvio delle verifiche della sua attuazione	Il piano di formazione dei lavoratori è stato completato e presentato alla Direzione e dal Rettore. Visto il numero di lavoratori da coinvolgere, è in fase di progettazione un sistema di e-learning per la formazione generale. Per la formazione dei referenti per la Sicurezza Modulo B, nel mese di agosto il Rettore ha nominato il Gruppo di lavoro sulla Sicurezza tra i cui membri verranno individuati i docenti del corso.	Costruzione di un corso di Formazione Generale dei lavoratori con modalità e-learning: è stata predisposta la prima bozza del corso con il supporto di personale stagista: successivamente sarà necessario inserire il documento sulla piattaforma del Politecnico e registrare opportuni contenuti multimediali per favorire l'efficacia formativa verso lavoratori e studenti. Erogazione Corso di formazione Modulo B per Referenti Sicurezza, certificato presso Regione Piemonte e realizzato con		1	13,3%	9,3%
Piano Triennale Anticorruzione	Presidio degli interventi necessari all'attuazione del Piano Anticorruzione di Ateneo e dell'attivazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.	Accurata analisi delle voci gravanti sui capitoli di Spesa di competenza del Servizio ed in particolare verifica del sistema di acquisto e distribuzione dei farmaci presso l'infermeria con l'istituzione di apposito registro di carico e scarico.	Accurata analisi delle voci gravanti sui capitoli di Spesa di competenza del Servizio ed in particolare verifica del sistema di acquisto e distribuzione dei farmaci presso l'infermeria con l'istituzione di apposito registro di carico e scarico.		2	13,3%	13,3%

<b>Raggiungimento degli obiettivi operativi</b>	<b>40,0%</b>	<b>37,3%</b>
-------------------------------------------------	--------------	--------------

**VALUTAZIONE COMPORTAMENTI INDIVIDUALI/ORGANIZZATIVI: MODELLO DI LEADERSHIP**

Ambito comportamento	Titolo comportamento	Descrizione comportamento	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati
<b>A) LEADERSHIP</b>	A1) Focus	Tendere al raggiungimento degli obiettivi		3	5,6%	6,2%
	A2) Impegni	Mantenere gli impegni dati		2	5,6%	5,6%
	A3) Semplificazione	Tendere alla semplificazione dei processi		3	5,6%	6,2%
	A4) Tempi	Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione		1	5,6%	3,9%
	A5) Condivisione degli impegni sfidanti	Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza		3	5,6%	6,2%
<b>B) FORMAZIONE</b>	B6) Discontinuità	Ricercare la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno		3	6,4%	7,0%
<b>C) COMPETENZA</b>	C7) Visione	Ricercare una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo		2	5,6%	5,6%

<b>Valutazione degli obiettivi della leadership</b>	<b>40%</b>	<b>40,6%</b>
-----------------------------------------------------	------------	--------------

OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION									
Ambito	Struttura centrale	Struttura Dip*	SERVIZIO	Indicatori di Customer Satisfaction	Utente	Fonte	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Facility e Logistica	EDILOG, AQUI, PREP	DISTRETTI	- Manutenzione edifici e impianti - Supporto procedure di fornitura sottosoglia - Sicurezza del luogo di lavoro	Soddisfazione complessiva (approvvig. Mat elettronico, beni consumo, clima, sicurezza, manutenzione locali, pulizia)	DOC	Good Practice	0,86	1,3%	1,1%
	EDILOG, AQUI, PREP, IT	DISTRETTI	- Manutenzione edifici e impianti - Supporto procedure di fornitura sottosoglia - Sicurezza del luogo di lavoro	Soddisfazione complessiva (approvvig. Mat elettronico, beni consumo, clima, sicurezza, manutenzione locali, pulizia)	PTA	Good Practice	0,85	1,3%	1,1%
	EDILOG, PREP		- Manutenzione edifici e impianti - Sicurezza del luogo di lavoro	Soddisfazione aule: parametri (pulizia, arredi, sicurezza, temperatura)	STUD	Good Practice	1,06	1,3%	1,3%
Sicurezza e Prevenzione	PREP	DISTRETTI	Sicurezza del luogo di lavoro	Livello di sicurezza percepito su attrezzature e impianti	DOC	Good Practice	0,86	1,3%	1,1%
	PREP	DISTRETTI	Sicurezza del luogo di lavoro	Livello di sicurezza percepito su attrezzature e impianti	PTA	Good Practice	0,85	1,3%	1,1%
	PREP	DISTRETTI	Sicurezza del luogo di lavoro	Livello di sicurezza percepito nei locali dell'Ateneo	STUD	Good Practice	1,04	1,3%	1,3%
Comunicazione	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	0,91	1,3%	1,1%
	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	PTA	Good Practice	0,86	1,3%	1,1%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di customer satisfaction

10% 9,1%

OBIETTIVI DI SERVIZIO / PROCESSO										
Ambito	Strutt. centrale	Strutt. Dip*	SERVIZIO (da Mappa dei Servizi)	Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti	TARGET	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % ambito	PESO OBIETTIVO DA PIANO PERF.	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Sicurezza e Prevenzione	PREP		Sicurezza del luogo di lavoro	% operatori formati su sicurezza e prevenzione (per ambiti)	95% operatori formati rispetto al 2012	3	10%	100%	10,0%	11,0%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di servizio / processo

10% 11,0%

Somma dei risultati pesati degli obiettivi

98,1%

Valutazione finale degli obiettivi

Firma per presa visione



MBO 2013

<b>NOME del valutato</b>	<b>Struttura</b>
Marco Oreglia	Area IT

**VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI**

Obiettivo operativo	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SAL al 30/09/2013	SAL al 31/12/2013	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO TARGET (LIVELLO 1) parziale TARGET (LIVELLO 2) pieno ECCELLENZA (LIVELLO 3) (raggiungibile)	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Disaster recovery	Attivazione del piano di continuità operativa e disaster recovery	L'attivazione del piano di continuità operativa richiede, oltre al progetto organizzativo e alla stesura del Piano, in parallelo la realizzazione di una attività pluriennale di intervento sulle infrastrutture IT, definita a suo tempo nello Studio di Fattibilità (SFT) approvato nel 2012 da Digit PA. Pertanto l'avanzamento complessivo dell'attività può essere scomposto su due filoni: a) attuazione interventi di adeguamento infrastrutturale per la Business continuity completato al 80% (per il 2013) con le seguenti attività di dettaglio: progetto raddoppio accesso GARR: in attesa forniture; interventi sul Datacenter 1 ultimati al 100% per gli aspetti IT; interventi sul Datacenter 2: in corso attività su impianti elettrici; potenziamento storage: ultimato capitolato; distribuzione applicativi sulle server farm: in corso; rinnovamento sistema di backup: in corso Proof of Concept; avviata attività di studio delle soluzioni in tema di Disaster Recovery. b)stesura del Piano di Continuità Operativa e DR al 20% con le seguenti attività di dettaglio: effettuata analisi preliminare anche in raccordo con altri atenei; identificato percorso per l'aggiornamento dei dati su servizi interessati mediante analisi di impatto; identificati partner esterni per attività specialistiche; effettuata pianificazione e prima informazione alle Aree. <b>Avanzamento complessivo 40%</b>	L'attivazione del piano di continuità operativa richiede, oltre al progetto organizzativo e alla stesura del Piano, in parallelo la realizzazione di una attività pluriennale di intervento sulle infrastrutture IT, definita a suo tempo nello Studio di Fattibilità (SFT) 2012 e rivista nel Piano di Continuità in corso di redazione. a) attuazione interventi di adeguamento infrastrutturale per la Business continuity completato al 100% per il 2013 con l'espletamento della procedura di gara dello storage. Per il 2014 è previsto il completamento della distribuzione delle applicazioni critiche sui due data center in modo bilanciato. Avviato processo di fattibilità per un sistema di backup enterprise (acquisti, configurazione e attivazione previsti nel 2014). Sono ancora in corso le attività di potenziamento degli impianti elettrici nel DC2 (non dipendenti da Area IT) b)stesura del Piano di Continuità Operativa e DR al 70% con il completamento della Business Impact analysis sulle Aree amministrative. La struttura del Piano di continuità è definita; occorre definire alcuni contenuti in modo sincrono con gli adeguamenti infrastrutturali che essendo ancora in corso non ne hanno ancora consentito il completamento e il test. <b>Avanzamento complessivo 80%</b>	le attività di adeguamento delle infrastrutture IT previste sono slittate oltre la previsione di dicembre 2013 a causa dei ritardi sui lavori impiantistici ed elettrici nei datacenter . Si è inoltre innescato un contenzioso sulla fornitura di tarsduttori di rete che ha determinato un ritardo di 8 mesi (fra settembre 2013 e aprile 2014) negli adeguamenti infrastrutturali necessari non solo alla continuità di servizio ma anche ad altri progetti critici dell'Area (adeguamento wi-fi) La previsione di completamento è da aggiornarsi a metà 2014. Data la complessità degli interventi e il ritardo per cause indipendenti dall'area IT, si ritiene indispensabile che il completamento degli interventi infrastrutturali per la business continuity, come definita nel piano di continuità in corso di redazione sia inserita negli obiettivi di servizio 2014 del Responsabile dei Servizi INFRA e NTP: (Maggiore e e Venuto)	2	13,3%	13,3%
Videolezioni	Evoluzione servizi on line per la didattica in multicanalità, per il web learning e le videolezioni	I servizi on-line in oggetto sono stati potenziati nel corso del 2013 con riferimento a due ambiti: i servizi di test on line e il supporto alle videolezioni. In ambito test on line oltre alle attività di supporto all'erogazione massiva dei test on line, sono in corso interventi per irrobustire e migliorare prestazioni e sicurezza dei sistemi Hw/sw interessati. Inoltre sono state avviate attività di supporto a progetti dipartimentali che utilizzano le medesime tecnologie. In ambito video lezioni sono in corso: attività permanenti di supporto all'erogazione delle lezioni in streaming; interventi di potenziamento dei servizi di presentazione e fruizione lezioni. Mentre sono stati completati sul fronte dell'infrastrutture di rete e delle predisposizioni multimediali di competenze dell'area gli interventi nelle aule 3-5 e nelle nuove aule della centrale termica. Infine sono in svolgimento le attività del progetto stork2.0 di competenza dell'Area per un prototipo di sistema e-learning transfrontaliero finanziato dall'UE. <b>Avanzamento complessivo 80%</b>	-Interventi sull'hw per i test on line: completati a dicembre (attivazione dell'hw in corso di programmazione). -Presentazione e fruizione: aula 29 e 29 b, 3 e 5 attrezzate con nuovi sistemi di cattedra per proiettare sia contenuti fissi e contenuti in sequenza contemporaneamente. Nelle VL autoriconoscimento dei capitoli e indicizzazione automatica. - Ideato nuovo progetto TD per due risorse C in ambito supporto VL, completati relativi concorsi. -Avvio di iniziativa di supervisione delle attività sui audiovisivi con AreaIT, Edilog, Core con incontri periodici e coordinamento di Area IT a partire da novembre - Progetto finanziato STORK2.0 per un prototipo di sistema e-learning con autenticazione e autorizzazione transfrontaliera in corso e in linea con la pianificazione 2013. <b>Avanzamento complessivo 100%</b>	l'avanzamento 09/2013 tiene in considerazione i picchi di impegno nel periodo centrale dell'anno per l'adeguamento delle aule e per l'erogazione massiva dei test on line nei laboratori nei primi 9 mesi dell'anno L'avanzamento a fine anno integra le attività già realizzate con gli specifici interventi dell'ultimo trimestre nelle nuove aule e i necessari interventi di coordinamento con altri settori dell'Amministrazione coinvolti Tra i punti di attenzione 2013 occorre registrare l'importanza di uno stretto coordinamento fra diverse aree (AreaIT, Edilog, Core) nella gestione evolutiva delle aule attrezzate sia per gli eventi che per la didattica. Si raccomanda che quest'azione, coordinata nel 2013 dal Responsabile di Area, venga inserita per il 2014 negli obiettivi di servizio del Responsabile SELM (Bertonasco), in collaborazione Edilog e Core.	3	13,3%	14,7%
Piano Triennale Anticorruzione	Presidio degli interventi necessari all'attuazione del Piano Anticorruzione di Ateneo e dell'attivazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.	L'attuazione del piano anticorruzione, che prevede impatti non particolarmente significativi per quanto concerne Area IT, è stata oggetto di presidio continuativo nel corso dell'anno. Azioni specifiche sul tema hanno comportato la revisione delle policy in tema di telefonia mobile; la creazione di una specifica policy per la connettività ADSL domestica con conseguenti interventi sulle assegnazioni; la partecipazione a corsi di formazione per i responsabili di vari livelli. <b>Avanzamento 80%</b>	L'area IT ha partecipato agli obiettivi anticorruzione e trasparenza con le seguenti attività - redazione del piano anticorruzione (Bozza) - partecipazione di diversi responsabili ai gruppi di lavoro per la trasparenza (Bozza, Venuto, Martinetto, Innocenti) - realizzazione siti web trasparenza e procedure di esportazione dai sistemi informativi per le esigenze dettate da AVCP - partecipazione a corsi di formazione per i responsabili di vari livelli. - revisione Policy ADSL e Telefonia con riduzioni anche significative delle assegnazioni; revisione dei contratti di connettività in passato non sufficientemente aderenti alle norme di selezione dei fornitori - interventi interni di acquisto con l'obbligo di relazioni tecniche per gli acquisti superiori ai 20K - intervento sui processi interni di controllo dell'esecuzione delle forniture con l'obbligo di apposita documentazione di collaudo e con l'affiancamento di personale non RUP in sede di validazione delle fatture <b>Avanzamento complessivo 100%</b>		2	13,3%	13,3%

<b>Raggiungimento degli obiettivi operativi</b>	<b>40,0%</b>	<b>41,3%</b>
-------------------------------------------------	--------------	--------------

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI INDIVIDUALI/ORGANIZZATIVI: MODELLO DI LEADERSHIP						
Ambito comportamento	Titolo comportamento	Descrizione comportamento	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati
A) LEADERSHIP	A1) Focus	Tendere al raggiungimento degli obiettivi		3	5,6%	6,2%
	A2) Impegni	Mantenere gli impegni dati		2	5,6%	5,6%
	A3) Semplificazione	Tendere alla semplificazione dei processi		2	5,6%	5,6%
	A4) Tempi	Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione		2	5,6%	5,6%
	A5) Condivisione degli impegni sfidanti	Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza		2	5,6%	5,6%
B) FORMAZIONE	B6) Discontinuità	Ricerca la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno		2	6,4%	6,4%
C) COMEPENZA	C7) Visione	Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo		2	5,6%	5,6%
Valutazione degli obiettivi della leadership					40%	40,6%

OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION									
Ambito	Struttura centrale	Struttura Dip*	SERVIZIO	Indicatori di Customer Satisfaction	Utente	Fonte	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Information Technology	IT		Servizi IT - complessivo	Soddisfazione complessiva SI (rete, applicativi DID + RIC, wifi, Service desk))	DOC	Good Practice	1,03	1,7%	1,7%
	IT		Servizi IT - complessivo	Soddisfazione complessiva SI (rete, applicativi, wifi, Service desk)	PTA	Good Practice	0,84	1,7%	1,4%
	IT	GESD	Applicativi Didattica	Soddisfazione complessiva SI (applicativi personalizzati)	STUD	Good Practice	1,04	1,7%	1,7%
Facility e Logistica	EDILOG, AQUI, PREP, IT	DISTRETTI	- Manutenzione edifici e impianti - Supporto procedure di fornitura sottosoglia - Sicurezza del luogo di lavoro	Soddisfazione complessiva (approvvig. Mat elettronico, beni consumo, clima, sicurezza, manutenzione locali, pulizia)	PTA	Good Practice	0,85	1,7%	1,4%
Comunicazione	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	0,91	1,7%	1,5%
	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	PTA	Good Practice	0,86	1,7%	1,4%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di customer satisfaction	10%	9,2%
------------------------------------------------------	-----	------

OBIETTIVI DI SERVIZIO / PROCESSO										
Ambito	Strutt. centrale	Strutt. Dip*	SERVIZIO (da Mappa dei Servizi)	Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti	TARGET	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % ambito	PESO OBIETTIVO DA PIANO PERF.	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Information Technology	IT		Servizi IT - complessivo	% uptime servizi informatici (posta elettronica, SI Ricerca, SI UGOV, WEB Ateneo, rete LAN/WIFI)	99% (valor medio degli uptimes dei singoli servizi monitorati) Target al netto dei disservizi sugli impianti elettrici gestiti da EDILOG	2	10,0%	25,0%	2,5%	2,5%
	IT	GESD	Applicativi Didattica	% uptime servizi informatici (posta elettronica studenti, SI didattica)	99% (valor medio degli uptimes dei singoli servizi monitorati) Target al netto dei disservizi sugli impianti elettrici gestiti da EDILOG	3		25,0%	2,5%	2,8%
	IT		Service Desk	Tempi medi risoluzione ticket (incidenti, richieste servizio)	3 gg (media annuale per ticket di tipo "incident") - peso 50% 5 gg (media annuale per ticket di tipo "richiesta servizio") - peso 50%	3		25,0%	2,5%	2,8%
	IT		Laboratori Informatici LAIB	% utilizzo LAIB e scontamento rispetto ad un'occupazione ottimale	+10% utilizzo medio/annuo complessivo (tutti i LAIB)	1		25,0%	2,5%	1,8%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di servizio / processo	8%	9,8%
----------------------------------------------------	----	------

Somma dei risultati pesati degli obiettivi	100,9%
--------------------------------------------	--------

Valutazione finale degli obiettivi	
------------------------------------	--

Firma per presa visione



MBO 2013

<b>NOME del valutato</b>	<b>Struttura</b>
Roberta Pavarino	Servizio Afleg

**VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI**

Obiettivo operativo	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SAL al 30/09/2013	SAL al 31/12/2013	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO (L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1)	PESO % obiettivo	Risultati ponderati
Consulenza	Attività di coordinamento di tematiche che richiedono l'analisi di problematiche di carattere giuridico al fine di favorire la definizione di processi che coinvolgono le strutture di Ateneo (amministrazione centrale/dipartimenti)	L'obiettivo è stato realizzato mediante il coordinamento di temi che coinvolgono in via trasversale le strutture di Ateneo. A titolo esemplificativo, a seguito della nuova costituzione del CDA, è stato analizzato il tema dei compiti e poteri dell'organo con particolare riferimento a quelli delegabili e con specifica attenzione ai profili di carattere giuridico.	L'attività di coordinamento è stata sviluppata su tematiche specifiche portate all'attenzione del Servizio per questioni di carattere giuridico. Il coordinamento si è realizzato mediante la predisposizione di commenti normativi, note informative, rassegne legislative e giurisprudenziali, coordinamento di gruppi di lavoro che richiedono il coinvolgimento di competenze trasversali.		2	13,3%	13%
Crediti	Definizione di un processo per la gestione delle pratiche di recupero dei crediti di Ateneo sia con riferimento alle richieste pervenute dall'Amministrazione centrale che dai Dipartimenti in conformità alle previsioni contenute nel Regolamento di amministrazione e contabilità	In adempimento alle nuove disposizioni del Regolamento è stata avviata l'analisi dei crediti di Ateneo ed è stato definito un processo standard per le richieste di recupero di competenza di AFLEG proveniente dai Dipartimenti o dall'Amministrazione Centrale tenendo conto di caratteristiche e peculiarità delle strutture e altresì delle tempistiche processuali.	E' stata sviluppata la mappatura del processo di monitoraggio dei crediti e delle conseguenti azioni da porre in essere in caso di mancato recupero. Il processo è stato condiviso con gli attori di ateneo.		2	13,3%	13%
Piano Triennale Anticorruzione	Presidio degli interventi necessari all'attuazione del Piano Anticorruzione di Ateneo e dell'attivazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.	L'obiettivo è stato realizzato mediante l'analisi della normativa sottesa al "Piano Anticorruzione" e mediante il supporto di carattere tecnico giuridico con riferimento agli adempimenti prescritti dalla norme o alle problematiche sollevate dagli interlocutori coinvolti.	Il perseguimento dell'obiettivo è stato sviluppato mediante l'analisi della normativa, la partecipazione a corsi di formazione specifici e la partecipazione a gruppi di lavoro. In particolare si è supportato il gruppo di lavoro di settore su tutte le problematiche riguardanti l'interpretazione e l'applicazione delle norme e la predisposizione degli atti in adempimento alle disposizioni legislative.		3	13,3%	15%

<b>Raggiungimento degli obiettivi operativi</b>	40,0%	41%
-------------------------------------------------	-------	-----

**VALUTAZIONE COMPORAMENTI INDIVIDUALI/ORGANIZZATIVI: MODELLO DI LEADERSHIP**

Ambito comportamento	Titolo comportamento	Descrizione comportamento	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati
A) LEADERSHIP	A1) Focus	Tendere al raggiungimento degli obiettivi		2	5,6%	5,6%
	A2) Impegni	Mantenere gli impegni dati		2	5,6%	5,6%
	A3) Semplificazione	Tendere alla semplificazione dei processi		2	5,6%	5,6%
	A4) Tempi	Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione		3	5,6%	6,2%
	A5) Condivisione degli impegni sfidanti	Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza		3	5,6%	6,2%
B) FORMAZIONE	B6) Discontinuità	Ricerca la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno		3	6,4%	7,0%
C) COMEPETENZA	C7) Visione	Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo		3	5,6%	6,2%

<b>Valutazione degli obiettivi della leadership</b>	40%	42,3%
-----------------------------------------------------	-----	-------

OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION									
Ambito	Struttura centrale	Struttura Dip*	SERVIZIO	Indicatori di Customer Satisfaction	Utente	Fonte	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Comunicazione	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	0,91	10,0%	9,1%
	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	PTA	Good Practice	0,86	10,0%	8,6%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di customer satisfaction

20%	17,7%
-----	-------

Somma dei risultati pesati degli obiettivi

101%
------

Valutazione finale degli obiettivi

--

Firma per presa visione



MBO 2013

<b>NOME del valutato</b>	<b>Struttura</b>
Mario Ravera	Area RPDS

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI							
Obiettivo operativo	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SAL al 30/09/2013	SAL al 31/12/2013	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO (LIVELLO 1) [parziale] [raggiungimento] (LIVELLO 2) [pieno] [eccellenza] (LIVELLO 3) [raggiungimento] [eccellenza]	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Informatizzazione dei processi dell'Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali	Coordinamento delle attività finalizzate ad identificare gli interventi sull'informatizzazione dei processi con l'obiettivo di raggiungere un miglioramento sostanziale della performance in termini di efficacia ed efficienza	Identificazione del gruppo di lavoro (utenti e referenti IT) e organizzati diversi incontri nel mese di giugno/luglio per svolgere attività di brainstorming e definire le azioni di miglioramento. Coordinamento attività di qualificazione degli interventi applicativi, stima degli effort necessari e definizione di un piano di lavoro sostenibile alla luce delle altre attività in corso in ambito IT. Condivisione lista interventi e priorità con Steering Committee (DG, VR, Dirigenti) e finalizzazione piano di lavoro. Predisposizione decreto per formalizzare il gruppo di lavoro dedicato al progetto (attualmente in attesa di emissione da parte del DG). Avvio attività di progetto (kick-off operativo a luglio) e organizzazione SAL periodici di monitoraggio.	Identificazione del gruppo di lavoro (utenti e referenti IT) e organizzati diversi incontri nel mese di giugno/luglio per svolgere attività di brainstorming e definire le azioni di miglioramento. Coordinamento con utenti ed Area IT per attività di qualificazione degli interventi applicativi, stima degli effort necessari e definizione di un piano di lavoro sostenibile alla luce delle altre attività in corso in ambito IT. Condivisione lista interventi e priorità con Steering Committee (DG, VR, Dirigenti) e finalizzazione piano di lavoro. Predisposizione decreto per formalizzare il gruppo di lavoro dedicato al progetto tuttora in attesa di emissione da parte del DG). Avvio attività di progetto (kick-off operativo a luglio) e organizzazione SAL periodici di monitoraggio. Periodico aggiornamento del Piano per rispecchiare l'evoluzione delle priorità (novità su Anticorruzione, ipotesi applicative per gestione Rilevamento presenze)	Le attività sono avviate su numerosi filoni progettuali. Manca ancora la formalizzazione del gruppo di lavoro, nonostante che le attività si siano avviate.	2	13,3%	13,3%
Riprogettazione dei processi dell'Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali	Reengineering delle attività dei processi all'interno dell'Area con l'obiettivo di raggiungere un miglioramento sostanziale della performance in termini di efficacia ed efficienza	In linea con quanto definito nell'ambito "Informatizzazione dei processi dell'Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali", sono stati identificati i primi ambiti sui quali all'informatizzazione si accompagna un re-engineering dei processi: - Processo approvativo di ferie e permessi - Gestione Organigrammi e informazioni sull'organizzazione - Reporting su presenze e straordinari - Revisione ed automazione processi per adempiere agli obblighi di trasparenza - Semplificazione processi di quadratura tra sistema per la gestione giuridica del Personale e sistema Stipendi Per questi ambiti sono stati definite nuove modalità operative che saranno implementate coerentemente con l'evoluzione degli applicativi.	In linea con quanto definito nell'ambito "Informatizzazione dei processi dell'Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali", sono stati identificati i primi ambiti sui quali all'informatizzazione si accompagna un re-engineering dei processi: - Processo approvativo di ferie e permessi: identificata soluzione applicativa (buy) basata su evoluzione dell'attuale sistema di rilevamento presenze - Gestione Organigrammi e informazioni sull'organizzazione: rivisti i requisiti utente e adeguato l'applicativo. Caricati i dati relativi a tutto il personale TA. - Reporting su presenze e straordinari: analizzato e realizzato il report nell'ambito del reporting su Qikview - Revisione ed automazione processi per adempiere agli obblighi di trasparenza - Semplificazione processi di quadratura tra sistema per la gestione giuridica del Personale e sistema Stipendi: realizzati e portati in produzione strumenti di controllo per le quadrature	Lo spostamento da RDPS a RUO (da inizio novembre) della persona che segue il PMO ha diminuito il presidio sull'iniziativa a causa delle incombenze legate al nuovo incarico.	2	13,3%	13,3%
Piano Triennale Anticorruzione	Presidio degli interventi necessari all'attuazione e aggiornamento del Piano Anticorruzione di Ateneo e dell'attivazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.	Definizione, set-up e coordinamento del gruppo di progetto Anticorruzione e stesura del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione (approvato a marzo). Organizzazione riunioni settimanali di aggiornamento con il gruppo di lavoro e attività di reporting al DG; Coordinamento ed organizzazione di azioni di informazione-comunicazione a tutto il personale (Formazione ai Responsabili di Posizione Organizzativa, Giornata della trasparenza dedicata ai temi dell'Anticorruzione, predisposizione del corso online -wip-) Collaborazione ed interscambio con l'Università di Torino sui temi della Trasparenza e dell'Anticorruzione	Definizione, set-up e coordinamento del gruppo di progetto Anticorruzione e stesura del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione 2013 (approvato a marzo). Organizzazione riunioni settimanali di aggiornamento con il gruppo di lavoro e attività di reporting al DG; presidio dell'evoluzione normativa (D.Lgs 33/2013, D.Lgs 39/2013, Piano Nazionale Anticorruzione, D.Lgs 62/2013,...); partecipazione al team dedicato in ambito Codau. Coordinamento ed organizzazione di azioni di informazione-comunicazione a tutto il personale - Formazione ai Responsabili di Posizione Organizzativa (circa 100 persone, 100% formato) - Organizzazione giornata della trasparenza, dedicata ai temi dell'Anticorruzione, - Presidio attività di costruzione corso online per tutto il personale (presidio contenuti, formatori, aspetti applicativi, in collaborazione con UNITO). Coordinamento attività aggiornamento procedure di Ateneo su personale ed Acquisti. Coordinamento attività per l'adozione del Codice di Comportamento (stesura bozze, organizzazione consultazione pubblica, processo approvativo) Predisposizione contenuti del Piano Triennale Prevenzione della Corruzione 2014-16 (analisi del rischio, integrazione sezione trasparenza,...)	Durante tutto il 2013, la normativa anticorruzione ha visto il susseguirsi di interventi normativi attuativi o chiarificatori e pertanto è stato necessario, in diverse occasioni, tornare sul lavoro già svolto per adeguarlo alle novità normative (anche nella predisposizione dei contenuti del corso). In tale contesto, si è deciso di coinvolgere e formare sulle novità normative il personale con responsabilità più direttamente coinvolto sui processi critici e posticipare la formazione di tutto il resto del personale a valle della adozione del PTPC 2014-16 e del Codice di Comportamento (gennaio 2014).	3	13,3%	14,7%

<b>Raggiungimento degli obiettivi operativi</b>	<b>40,0%</b>	<b>41%</b>
-------------------------------------------------	--------------	------------

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI INDIVIDUALI/ORGANIZZATIVI: MODELLO DI LEADERSHIP						
Ambito comportamento	Titolo comportamento	Descrizione comportamento	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
A) LEADERSHIP	A1) Focus	Tendere al raggiungimento degli obiettivi		2	5,6%	5,6%
	A2) Impegni	Mantenere gli impegni dati		2	5,6%	5,6%
	A3) Semplificazione	Tendere alla semplificazione dei processi		2	5,6%	5,6%
	A4) Tempi	Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione		3	5,6%	6,2%
	A5) Condivisione degli impegni sfidanti	Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza		3	5,6%	6,2%
B) FORMAZIONE	B6) Discontinuità	Ricerca la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno		3	6,4%	7,0%
C) COMPETENZA	C7) Visione	Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo		2	5,6%	5,6%

<b>Valutazione degli obiettivi della leadership</b>	<b>40%</b>	<b>41,8%</b>
-----------------------------------------------------	------------	--------------

OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION									
Ambito	Struttura centrale	Struttura Dip*	SERVIZIO	Indicatori di Customer Satisfaction	Utente	Fonte	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Comunicazione	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	DOC	Good Practice	0,91	5,0%	4,6%
	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva	PTA	Good Practice	0,86	5,0%	4,3%

\*In fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di customer satisfaction	10%	8,9%
------------------------------------------------------	-----	------

OBIETTIVI DI SERVIZIO / PROCESSO										
Ambito	Strutt. centrale	Strutt. Dip*	SERVIZIO (da Mappa dei Servizi)	Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti	TARGET	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % per ambito	PESO OBIETTIVO DA PIANO PERF.	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Progetti speciali e Reporting	RDPS		Supporto alla trasparenza e anticorruzione	% personale formato su Anticorruzione	90% del personale TA ha partecipato ad almeno un'iniziativa formativa	1	10%	100%	10,0%	7,0%

Si veda la nota al 3° MBO relativa al voluto posticipo della formazione massiva. Sono tuttavia stati formati nell'anno:  
- il 100% del personale TA che ricopre posizioni organizzative (Include Dirigenti, Responsabili di Area e Servizio, responsabili Gestionali)  
- circa 130 persone hanno partecipato in presenza alla Giornata sulla Trasparenza  
- oltre 300 persone (con picchi di 600) hanno scaricato podcast della giornata della Trasparenza

\*In fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di servizio / processo	10%	7,0%
----------------------------------------------------	-----	------

Somma dei risultati pesati degli obiettivi	98,9%
--------------------------------------------	-------

Valutazione finale degli obiettivi	
------------------------------------	--

Firma per presa visione



MBO 2013

<b>NOME del valutato</b>	<b>Struttura</b>
Silvia Vacca	Area Internazionalizzazione

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI							
Obiettivo operativo	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SAL al 30/09/2013	SAL al 31/12/2013	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013 TARGET (LIVELLO 1) [parziale raggiungimento] TARGET (LIVELLO 2) [pieno raggiungimento] ECCELLENZA (LIVELLO 3) [raggiungimento superiore al target]	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Iter approvazione degli accordi internazionali	Introduzione ed affinamento dell'iter di approvazione degli accordi internazionali (accordi quadro, accordi di Doppio Titolo, ecc.), definizione di nuovi schemi tipo, allineamento con gli accordi di collaborazione di ricerca	A seguito di approfondimento sulla situazione precedente, è stata formulata una proposta di nuovo iter di approvazione degli accordi internazionali che tiene conto anche della nuova struttura organizzativa introdotta dalle recenti riforme statutarie. La proposta è stata valutata positivamente dagli organi di governo e le nuove procedure sono state quindi presentate nell'ambito di alcuni incontri con i coordinatori dei corsi di laurea e i referenti mobilità. L'iter è ormai stato adottato pienamente. Dopo una serie di incontri di approfondimento con l'Area SaRTT volti ad allineare gli accordi internazionali con gli accordi di collaborazione per ricerca, è attualmente in atto la revisione degli schemi tipo anche attraverso il contributo di esperti esterni. Si prevede di concludere tale fase entro la fine dell'anno corrente con la presentazione dei nuovi schemi tipo in Consiglio di Amministrazione per la dovuta approvazione.	La programmazione iniziale prevedeva la revisione dell'iter di approvazione degli accordi internazionali, la cui approvazione da parte degli organi di governo è avvenuta nel primo semestre dell'anno, e la ridefinizione degli schemi tipo di accordo con un allineamento con quelli adottati dall'area SaRTT. Questa seconda attività è stata avviata nel secondo semestre e si è realizzata attraverso un confronto periodico tra le due Aree e il supporto di esperti esterni. Da tale confronto è emersa l'opportunità di integrare gli obiettivi iniziali con quello di arrivare alla formulazione di un unico Regolamento contrattati attivi che disciplinano anche gli accordi internazionali facenti capo all'Area INTE e che allegli anche tutti i nuovi schemi tipo. Vista la maggiore ambiziosità di tali obiettivi e la necessità di arrivare a completare la revisione del Regolamento, il passaggio approvativo degli schemi tipo di accordo in Consiglio di Amministrazione e la successiva adozione avverrà nel 2014.		2	8,0%	8,0%
Accordi esistenti	Mappatura degli accordi esistenti (anche attraverso l'utilizzo di UGov Ricerca) al fine di poter sviluppare le collaborazioni in essere non solo in ambito di scambio studenti di I e II livello, ma anche in ambito di ricerca, mobilità del personale docente e degli studenti di dottorato	Nei mesi scorsi sono state avviate le attività di un gruppo di lavoro che coinvolge alcune università italiane (Polimi, Bologna, La Sapienza, ...), il Politecnico (con rappresentanze delle Aree IT, SaRTT e INTE) e il CINECA per l'individuazione di tutti i requisiti e le funzionalità che lo strumento Ugov Ricerca dovrà possedere per la gestione integrata di dati relativi a tutte le diverse tipologie di accordi, contratti (di rilevanza economica e non) e progetti. In attesa che si renda disponibile la versione aggiornata dello strumento gli uffici dell'Area INTE hanno effettuato un censimento di tutti gli accordi esistenti ed in particolare lettere di intenti, accordi quadro, accordi di doppio titolo e di scambio integrandoli con i dati sui progetti di ricerca esistenti forniti dall'Area SaRTT. I dati complessivi sono stati organizzati per ente e per Paese in modo da avere un quadro di dettaglio di tutte le collaborazioni esistenti, e e per Paese.	Dopo il completamento della mappatura di tutti gli accordi esistenti, ed in particolare lettere di intenti, accordi quadro, accordi di doppio titolo e di scambio, insieme all'Area IT sono stati effettuati tutti gli approfondimenti necessari (analisi dei requisiti e delle funzionalità, individuazione dei campi, ...) per il passaggio di tutti i dati raccolti in un data base ("data base proposte-contratti"). Successivamente all'inserimento dei dati nel data base si è realizzata una fase di test per la messa a punto del sistema che consentirà non solo al personale dell'Area ma anche a diversi categorie di utenti dell'Ateneo di accedere alle informazioni sugli accordi internazionali in essere. Nel 2014 i dati inseriti nel "data base proposte-contratti" saranno acquisiti da Ugov Ricerca non appena il CINECA rilascerà la versione aggiornata a seguito della conclusione di lavori del gruppo che ha coinvolto alcune università italiane (Polimi, Bologna, La Sapienza, ...) e il Politecnico (con rappresentanze delle Aree IT, SaRTT e INTE).		2	8,0%	8,0%
Mobilità incoming e outgoing	Miglioramento dell'iter amministrativo a supporto della mobilità incoming e outgoing (dalle modalità di ammissione, alle assegnazioni di benefici economici, informatizzazione delle procedure)	Dopo la presentazione nel mese di maggio della candidatura per l'assegnazione delle borse Erasmus per l'istruzione superiore, precondizione per poter partecipare a iniziative di mobilità nell'ambito della programmazione 2014-2020, si è dato avvio a una serie di azioni per il miglioramento degli iter amministrativi a supporto della mobilità: 1) analisi di tutte le destinazioni della mobilità out per l'individuazione di quelle che non hanno registrato flussi negli ultimi anni e di quelle per cui prevedere un'estensione a un numero maggiore di corsi di laurea. Tale analisi è stata condotta attraverso specifici incontri con i Referenti per la mobilità di tutti i corsi di studio che hanno molto apprezzato di poter avere, per la prima volta, visibilità sulla totalità di accordi Erasmus e di doppio titolo in essere per poter cogliere tutte le opportunità per i propri corsi di studio. 2) Elaborazione, anche a seguito del confronto con la Commissione per la mobilità, di uno schema tipo di contratto bilaterale Erasmus da adottarsi in previsione della programmazione 2014-2020. Entro la pubblicazione del prossimo bando per l'assegnazione di borse a sostegno della mobilità outgoing, prevista per dicembre 2013, sarà necessario sottoscrivere tutti i contratti secondo il nuovo schema tipo e secondo la lista di università partner definita a seguito della revisione di cui al punto precedente. 3) Messa a punto, in collaborazione con l'Area Gesd, di un nuovo algoritmo per l'attribuzione delle borse di mobilità in uscita a favore degli studenti maggiormente predefiniti a seconda di criteri di merito, di studio, di lingua, di genere, di reddito, di provenienza, di borse a sostegno degli studenti stranieri.	Come previsto, nell'ultimo trimestre dell'anno si è provveduto alla riformulazione di più di duecento accordi bilaterali Erasmus secondo il nuovo modello istituito dalla Commissione europea per la programmazione 2014-2020. Sulla base dei flussi di mobilità concordati con le università partner e delle nuove regole comunitarie si è quindi proceduto alla riscrittura completa del Bando di concorso per borse di mobilità all'estero (edizione invernale). In tale operazione si è tenuto conto della necessità di migliorare il testo in termini di chiarezza e trasparenza delle informazioni prevedendo anche una revisione delle procedure di assegnazione (es. introduzione di verbali delle riunioni di assegnazione). Si è inoltre introdotto il nuovo algoritmo per il calcolo dei punteggi sulla base dei criteri di merito (media ponderata e regolarità negli studi) e, con l'intervento dell'Area IT, tutti gli strumenti informativi utilizzati sono stati aggiornati secondo le nuove regole. Si è infine proceduto, con la collaborazione del CLA, alla riorganizzazione dell'offerta linguistica a supporto degli studenti che beneficavano delle borse di mobilità, adeguandola ai requisiti più severi introdotti dalla Commissione europea.		2	8,0%	8,0%
Crediti	Diminuzione del credito scaduto, implementazione di un presidio per il monitoraggio dei crediti e relativi strumenti di controllo	Nei primi mesi dell'anno si è proceduto alla verifica di tutti i rendiconti in pendenza che sono stati successivamente portati a termine con la richiesta di trasferimento del saldo ai diversi enti finanziatori. E' stata inoltre realizzata un'azione di sollecito verso tutti gli enti finanziatori in ritardo nell'erogazione dei pagamenti dovuti. Tale operazione ha consentito ad oggi il recupero di più di 4 M di euro. Al fine di garantire un maggiore controllo sulle scadenze di rendicontazione è stata inoltre introdotta una specifica procedura di monitoraggio che coinvolge tutti gli uffici dell'Area e che prevede la segnalazione, con un mese di anticipo, dell'approssimarsi della data ultima per la presentazione dei rendiconti, la rilevazione di eventuali criticità e la tempestiva gestione delle stesse. In collaborazione con l'area PAF l'iter si estende anche al monitoraggio dei crediti.	Nell'ultimo trimestre dell'anno è continuata l'implementazione della nuova procedura di monitoraggio introdotta al fine di garantire un maggiore controllo sulle scadenze di rendicontazione e il controllo dei crediti. Relativamente alla gestione dei crediti maturati nel 2012 e 2013 non sono state registrate particolari criticità in termini di inadempienza da parte degli enti finanziatori. E' confermato invece in più di 4 M di euro il valore dei importi recuperati a copertura di crediti precedenti al 2012 a seguito della trasmissione dei rendiconti in pendenza e dell'azione di sollecito verso tutti gli enti finanziatori in forte ritardo nell'erogazione dei pagamenti dovuti.	Sui crediti precedenti al 2012 nei confronti di creditori istituzionali si è avviata una negoziazione a livello politico.	2	8,0%	8,0%
Piano Triennale Anticorruzione	Presidio degli interventi necessari all'attuazione del Piano Anticorruzione di Ateneo e dell'attivazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.	Come riportato nel punto precedente relativo all'obiettivo operativo "Mobilità incoming e outgoing" e considerato che le procedure di assegnazione di borse di studio, come riportato nel Piano Anticorruzione, rappresentano un possibile ambito di rischio tra le attività dell'Area INTE, si è avviato ed è ancora in corso un processo di revisione dei bandi e degli iter adottati per l'individuazione dei beneficiari del supporto economico che tiene conto delle azioni per il contenimento dei rischi individuate dallo stesso Piano.	Come anticipato nella sezione relativa all'obiettivo operativo "Mobilità incoming e outgoing" si è portata a termine la revisione completa del bando e delle procedure di assegnazione delle borse di mobilità outgoing effettuata in un'ottica di miglioramento della trasparenza.		2	8,0%	8,0%

Raggiungimento degli obiettivi operativi	40,0%	40,0%
------------------------------------------	-------	-------

VALUTAZIONE COMPORAMENTI INDIVIDUALI/ORGANIZZATIVI: MODELLO DI LEADERSHIP						
Ambito comportamento	Titolo comportamento	Descrizione comportamento	NOTE	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
A) LEADERSHIP	A1) Focus	Tendere al raggiungimento degli obiettivi		3	5,6%	6,2%
	A2) Impegni	Mantenere gli impegni dati		2	5,6%	5,6%
	A3) Semplificazione	Tendere alla semplificazione dei processi		3	5,6%	6,2%
	A4) Tempi	Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione		2	5,6%	5,6%
	A5) Condivisione degli impegni sfidanti	Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza		2	5,6%	5,6%
B) FORMAZIONE	B6) Discontinuità	Ricercare la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno		2	6,4%	6,4%
C) COMPETENZA	C7) Visione	Ricercare una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo		3	5,6%	6%

Valutazione degli obiettivi della leadership	40%	41,7%
----------------------------------------------	-----	-------

OBIETTIVI DI CUSTOMER SATISFACTION										
Ambito	Struttura centrale	Struttura Dip*	SERVIZIO	Indicatori di Customer Satisfaction		Utente	Fonte	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Internazionalizzazione	INTE		Supporto all'internazionalizzazione - complessivo	Adeguatezza del supporto ai programmi di internazionalizzazione		STUD	Good Practice	1,07	3,3%	3,6%
Comunicazione	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva		DOC	Good Practice	0,91	3,3%	3,0%
	TUTTI	DISTRETTI	Comunicazione - complessivo	Soddisfazione complessiva		PTA	Good Practice	0,86	3,3%	2,9%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di customer satisfaction

10%	9,5%
-----	------

OBIETTIVI DI SERVIZIO / PROCESSO											
Ambito	Strutt. centrale	Strutt. Dip*	SERVIZIO (da Mappa dei Servizi)	Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti		TARGET	LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013	PESO % ambito	PESO OBIETTIVO DA PIANO PERF.	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
Internazionalizzazione	INTE		Supporto agli accordi internazionali	n. progetti avviati nell'anno (INT)		dato 2012	2	10,0%	60,0%	6,0%	6,0%
	INTE		Segreteria Studenti stranieri - complessivo	n. ticket gestiti allo sportello (indice del livello di dematerializzazione dei servizi di sportello)		-2% del rapporto TGS rispetto al 2012 NOTA: al netto di modifiche organizzative dovute a scelte strategiche che influiscano sui processi di front end della segreteria	2		40,0%	4,0%	4,0%

\*in fase di disegno del modello si è identificata anche la possibilità di calcolare gli indicatori per le strutture dei Distretti; l'effettiva valutazione potrà avvenire nei prossimi anni.

Valutazione degli obiettivi di servizio / processo

10%	10,0%
-----	-------

Somma dei risultati pesati degli obiettivi

101,1%
--------

Valutazione finale degli obiettivi

--

Firma per presa visione

#### **8.4 Dettaglio indicatori di Customer Satisfaction e di Processo e Servizio**

#### 8.4.1 Dettaglio indicatori di Customer Satisfaction

Anno	Struttura	NOME del valutato	Tipologia Obiettivo	Indicatore di CS rilevato	Ambito	PERFORMANCE 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
2013	Area BIBLIOM	Nicoletta Fiorio	Customer satisfaction	Servizi bibliotecari - complessivo	DO	0,89	2,5%	2,2%
2013	Area BIBLIOM	Nicoletta Fiorio	Customer satisfaction	Servizi bibliotecari - complessivo	STUD	1,04	2,5%	2,6%
2013	Area BIBLIOM	Nicoletta Fiorio	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	DO	0,91	2,5%	2,3%
2013	Area BIBLIOM	Nicoletta Fiorio	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	PTA	0,86	2,5%	2,2%
2013	Area INTE	Silvia Vacca	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	DO	0,91	3,3%	3,0%
2013	Area INTE	Silvia Vacca	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	PTA	0,86	3,3%	2,9%
2013	Area INTE	Silvia Vacca	Customer satisfaction	Adeguatezza del supporto ai programmi di internazionalizzazione	STUD	1,07	3,3%	3,6%
2013	Area IT	Marco Oreglia	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva SI (rete, applicativi DID + RIC, wifi, Service desk)	DO	1,03	1,7%	1,7%
2013	Area IT	Marco Oreglia	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva (approvvig. Mat elettronico, beni consumo, clima, sicurezza, manutenzione locali, pulizia)	PTA	0,85	1,7%	1,4%
2013	Area IT	Marco Oreglia	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva SI (rete, applicativi, wifi, Service desk)	PTA	0,84	1,7%	1,4%
2013	Area IT	Marco Oreglia	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva SI (applicativi personalizzati)	STUD	1,04	1,7%	1,7%
2013	Area IT	Marco Oreglia	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	DO	0,91	1,7%	1,5%
2013	Area IT	Marco Oreglia	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	PTA	0,86	1,7%	1,4%
2013	Area RPDS	Mario Ravera	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	DO	0,91	5,0%	4,5%
2013	Area RPDS	Mario Ravera	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione	PTA	0,86	5,0%	4,3%

Relazione sulla Performance 2013 – Politecnico di Torino

Anno	Struttura	NOME del valutato	Tipologia Obiettivo	Indicatore di CS rilevato	Ambito	PERFORMANCE 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
				complessiva				
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	DO	0,91	1,1%	1,0%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	PTA	0,86	1,1%	1,0%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Customer satisfaction	Gestione Presenze - disponibilità del personale	PTA	1,04	1,1%	1,2%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Customer satisfaction	IN: Chiarezza della Guida Orientamento	STUD	0,98	1,1%	1,1%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Customer satisfaction	OUT: utilità del servizio job placement	STUD	1,01	1,1%	1,1%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva (missioni, carriera, concorsi, AR)	DO	1,03	1,1%	1,1%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva (missioni, giuridica, orari, concorsi, formazione, valutazione, valorizzazione)	PTA	0,91	1,1%	1,0%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva servizi segreteria	STUD	1,03	1,1%	1,1%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Customer satisfaction	Soddisfazione offerta formativa	PTA	1,04	1,1%	1,2%
2013	Area SARTT	Laura Fulci	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	DO	0,91	2,0%	1,8%
2013	Area SARTT	Laura Fulci	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	PTA	0,86	2,0%	1,7%
2013	Area SARTT	Laura Fulci	Customer satisfaction	Utilità informazioni e promozione bandi - NAZ	DO	0,86	2,0%	1,7%
2013	Area SARTT	Laura Fulci	Customer satisfaction	Utilità informazioni e promozione bandi - INTERNAZ	DO	0,86	2,0%	1,7%
2013	Area SARTT	Laura Fulci	Customer satisfaction	Supporto alla ricerca - Soddisfazione complessiva	DO	0,89	2,0%	1,8%
2013	Aree EDILOG/AQUI/COREGE	Gianpiero Biscant	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	DO	0,91	2,0%	1,8%
2013	Aree EDILOG/AQUI/COREGE	Gianpiero Biscant	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	PTA	0,86	2,0%	1,7%

Relazione sulla Performance 2013 – Politecnico di Torino

Anno	Struttura	NOME del valutato	Tipologia Obiettivo	Indicatore di CS rilevato	Ambito	PERFORMANCE 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
2013	Aree EDILOG/AQUI/COREGE	Gianpiero Biscant	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva (approvvig. Mat elettronico, beni consumo, clima, sicurezza, manutenzione locali, pulizia)	DO	0,86	2,0%	1,7%
2013	Aree EDILOG/AQUI/COREGE	Gianpiero Biscant	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva (approvvig. Mat elettronico, beni consumo, clima, sicurezza, manutenzione locali, pulizia)	PTA	0,85	2,0%	1,7%
2013	Aree EDILOG/AQUI/COREGE	Gianpiero Biscant	Customer satisfaction	Soddisfazione aule: parametri (pulizia, arredi, sicurezza, temperatura)	STUD	1,06	2,0%	2,1%
2013	DG	Davide Bergamini	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	DO	0,91	1,25%	1,1%
2013	DG	Davide Bergamini	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	PTA	0,86	1,25%	1,1%
2013	DG	Davide Bergamini	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva dei servizi amministrativi di supporto erogati dall'amministrazione centrale	DO	0,88	1,25%	1,1%
2013	DG	Davide Bergamini	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva dei servizi amministrativi di supporto erogati dall'amministrazione centrale	PTA	0,87	1,25%	1,1%
2013	DG	Davide Bergamini	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva dei servizi amministrativi di supporto erogati dall'Ateneo	DO	0,86	1,25%	1,1%
2013	DG	Davide Bergamini	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva dei servizi amministrativi di supporto erogati dall'Ateneo	PTA	0,86	1,25%	1,1%
2013	DG	Davide Bergamini	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva dei servizi amministrativi di supporto erogati dalle strutture decentrate	DO	1,09	1,25%	1,4%
2013	DG	Davide Bergamini	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva dei servizi amministrativi di supporto erogati dalle strutture decentrate	PTA	0,88	1,25%	1,1%
2013	Servizio AFLEG	Roberta Pavarino	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	DO	0,91	5,0%	4,5%
2013	Servizio AFLEG	Roberta Pavarino	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	PTA	0,86	5,0%	4,3%

**Relazione sulla Performance 2013 – Politecnico di Torino**

<b>Anno</b>	<b>Struttura</b>	<b>NOME del valutato</b>	<b>Tipologia Obiettivo</b>	<b>Indicatore di CS rilevato</b>	<b>Ambito</b>	<b>PERFORMANCE 2013</b>	<b>PESO % obiettivo</b>	<b>Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]</b>
2013	Servizio CORE	Salvatore Lombardi	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	DO	0,91	5,0%	4,5%
2013	Servizio CORE	Salvatore Lombardi	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	PTA	0,86	5,0%	4,3%
2013	Servizio PREP	Davide Negro	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	DO	0,91	1,3%	1,1%
2013	Servizio PREP	Davide Negro	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	PTA	0,86	1,3%	1,1%
2013	Servizio PREP	Davide Negro	Customer satisfaction	Livello di sicurezza percepito nei locali dell'Ateneo	STUD	1,04	1,3%	1,3%
2013	Servizio PREP	Davide Negro	Customer satisfaction	Livello di sicurezza percepito su attrezzature e impianti	DO	0,86	1,3%	1,1%
2013	Servizio PREP	Davide Negro	Customer satisfaction	Livello di sicurezza percepito su attrezzature e impianti	PTA	0,85	1,3%	1,1%
2013	Servizio PREP	Davide Negro	Customer satisfaction	Soddisfazione aule: parametri (pulizia, arredi, sicurezza, temperatura)	STUD	1,06	1,3%	1,3%
2013	Servizio PREP	Davide Negro	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva (approvvig. Mat elettronico, beni consumo, clima, sicurezza, manutenzione locali, pulizia)	DO	0,86	1,3%	1,1%
2013	Servizio PREP	Davide Negro	Customer satisfaction	Soddisfazione complessiva (approvvig. Mat elettronico, beni consumo, clima, sicurezza, manutenzione locali, pulizia)	PTA	0,85	1,3%	1,1%
2013	Servizio SSSI	Marco Impavido	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	DO	0,91	5,0%	4,5%
2013	Servizio SSSI	Marco Impavido	Customer satisfaction	Comunicazione - Soddisfazione complessiva	PTA	0,86	5,0%	4,3%

8.4.2 Dettaglio indicatori di Processo e Servizio

Anno	Struttura	NOME del valutato	Tipo obiettivo	Obiettivo operativo	PERFORMANCE 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
2013	Area BIBLIOM	Nicoletta Fiorio	Processo/Servizio	% prestiti in autoprestito	3,00	10,0%	11,0%
2013	Area INTE	Silvia Vacca	Processo/Servizio	n. progetti avviati nell'anno (INT)	2,00	6,0%	6,0%
2013	Area INTE	Silvia Vacca	Processo/Servizio	n. ticket gestiti allo sportello (indice del livello di dematerializzazione dei servizi di sportello)	2,00	4,0%	4,0%
2013	Area IT	Marco Oreglia	Processo/Servizio	% uptime servizi informatici (posta elettronica, SI Ricerca, SI UGOV, WEB Ateneo, rete LAN/WIFI)	2,00	2,5%	2,5%
2013	Area IT	Marco Oreglia	Processo/Servizio	% uptime servizi informatici (posta elettronica studenti, SI didattica)	3,00	2,5%	2,8%
2013	Area IT	Marco Oreglia	Processo/Servizio	Tempi medi risoluzione ticket (incidenti, richieste servizio)	3,00	2,5%	2,8%
2013	Area IT	Marco Oreglia	Processo/Servizio	% utilizzo LAIB e scontamento rispetto ad un'occupazione ottimale	1,00	2,5%	1,8%
2013	Area RPDS	Mario Ravera	Processo/Servizio	% personale formato su Anticorruzione	1,00	10,0%	7,0%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Processo/Servizio	Ore di formazione erogate (OFE)	1,00	3,0%	2,1%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Processo/Servizio	Ore di formazione erogate (OFEv)	1,00	2,0%	1,4%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Processo/Servizio	tempi medi di pagamento collaborazioni part time	2,00	1,0%	1,0%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Processo/Servizio	n. contratti/iniziativa placement	3,00	1,0%	1,1%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Processo/Servizio	n. contratti di apprendistato	3,00	1,0%	1,1%
2013	Area RUO-GESD	Ilaria Adamo	Processo/Servizio	n. ticket gestiti allo sportello (indice del livello di dematerializzazione dei servizi di sportello)	2,00	2,0%	2,0%
2013	Area SARTT	Laura Fulci	Processo/Servizio	- % audit esterni superati positivamente/totale audit (APN/ATN) (NAZ)	3,00	4,0%	4,4%
2013	Area SARTT	Laura Fulci	Processo/Servizio	- % audit esterni superati positivamente/totale audit (API/ATI) (INT)	3,00	4,0%	4,4%
2013	Area SARTT	Laura Fulci	Processo/Servizio	n. contatti realizzati tramite IFE (Innovation Front	2,00	2,0%	2,0%

Relazione sulla Performance 2013 – Politecnico di Torino

Anno	Struttura	NOME del valutato	Tipo obiettivo	Obiettivo operativo	PERFORMANCE 2013	PESO % obiettivo	Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1]
				End)			
2013	Aree EDILOG/AQUI/COREGE	Gianpiero Biscant	Processo/Servizio	Tempi medi risoluzione ticket su edifici/impianti (guasti, richieste servizio) (sistema Archibus)	1,00	2,5%	1,8%
2013	Aree EDILOG/AQUI/COREGE	Gianpiero Biscant	Processo/Servizio	% persone assegnate a CDS su totale persone (indice di completezza) (sistema Archibus)	1,00	2,5%	1,8%
2013	Aree EDILOG/AQUI/COREGE	Gianpiero Biscant	Processo/Servizio	forniture sottosoglia: tempi medi evasione RDA (ODA-RDA). Ordini emessi nell'anno di rilevazione	3,00	5,0%	5,5%
2013	Servizio CORE	Salvatore Lombardi	Processo/Servizio	N. follower su twitter	3,00	3,0%	3,3%
2013	Servizio CORE	Salvatore Lombardi	Processo/Servizio	N. like su facebook	3,00	3,0%	3,3%
2013	Servizio CORE	Salvatore Lombardi	Processo/Servizio	entrate (€) per affitto spazi	3,00	4,0%	4,4%
2013	Servizio PREP	Davide Negro	Processo/Servizio	% operatori formati su sicurezza e prevenzione (per ambiti)	3,00	10,0%	11,0%





**POLITECNICO  
DI TORINO**