



**Politecnico
di Torino**

VINCENZO TEDESCO
Direttore Generale

DDG Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel contesto della Riorganizzazione delle Funzioni dell'Amministrazione e dell'avvio del PNRR - Obiettivi 2022 (Chiusura Annualità) e Obiettivi predefiniti 2023

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto lo Statuto del Politecnico di Torino, emanato con D.R. 774 del 17 luglio 2019 e in vigore dal 26 luglio 2019
- Visto il Regolamento Generale di Ateneo, emanato con D.R. 775 del 17 luglio 2019 in vigore dal 26 luglio 2019
- Vista l'adozione dell'Action Plan 2022-2024 con delibera del CDA del 22/12/21 quale sezione I del PIAO contenente le azioni di sviluppo relative a tutti i piani di programmazione
- Visti il D.Lgs. 150/2009, il D.Lgs. 74/2017 e le Linee Guida di ANVUR in tema di valutazione della performance
- Visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022-2024 approvato nel CdA del 27/10/2021
- Visto il DDG 136/2022 del 28/01/2022 "LINEE ORGANIZZATIVE DELL' AMMINISTRAZIONE"
- Visto il DDG 235/2022 del 11/02/2022 "Organizzazione dei servizi amministrativi e tecnici"
- Visto il DDG 751/2022 del 16/05/2022 "Definizione dell'organizzazione dei servizi amministrativi e tecnici: Direzioni, Aree in staff e Avvocatura di cui al DDG 136/2022 "Approvazione micro-organizzazione"
- Visto il DDG 1532/2022 del 7/10/2022 "Organizzazione dei servizi amministrativi e tecnici: Direzioni, Aree in staff e Avvocatura – modifiche alla micro-organizzazione"
- Considerato che il processo di riorganizzazione delle strutture amministrative in corso vedrà l'attivazione del nuovo assetto organizzativo a partire dall'1/11/2022
- Considerato che il nuovo assetto organizzativo definisce una nuova alberatura delle strutture e una diversa nomenclatura per le posizioni organizzative e ruoli ai vari livelli di responsabilità (Direzioni, Aree, Servizi in staff alla DG, ecc.)
- Considerato che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance descrive in modo puntuale le logiche e le modalità di funzionamento dei processi di performance in relazione alle posizioni organizzative e ruoli ai diversi livelli dell'organizzazione
- Considerato che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individua gli obiettivi assegnati alle posizioni organizzative e ai ruoli contestuali con il periodo di validità degli incarichi, che per l'intera Amministrazione Centrale vedranno una discontinuità dovuta all'attivazione del nuovo assetto organizzativo, e pertanto gli obiettivi di performance previsti per l'anno 2022 assegnati ai soggetti in valutazione nelle attuali strutture dovranno essere valutati sul periodo gennaio-ottobre 2022
- Considerata la straordinarietà del momento indotta dal rilevante cambiamento organizzativo e che il SMVP 2023-2025 non richiede ulteriori aggiornamenti rispetto al 2022-2024 ad esclusione dei cambiamenti di nomenclatura e di revisione di alcune tempistiche operative

DECRETA



Art 1. COLLOCAZIONE DEI NUOVI RUOLI DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE NEL SMVP

Le posizioni organizzative e i ruoli descritti nel SMVP 2022-2024 sono da declinare per il 2023 come sotto riportato:

Livello Struttura	Ruolo	Struttura/posizione organizzativa fino al 31/10/2022	Struttura/posizion e organizzativa dal 1/11/2022	Numero di obiettivi PROGETTUALI
Apicale	Direzione Generale	DG	DG	5
I	Dirigente (in staff alla DG)	AREA	DIREZIONE	3
I	Responsabile (in staff alla DG)	AREA SERVIZIO in staff	AREA in staff Altra struttura in staff	2
II	Responsabile	-	NUCLEO (*)	2
II	Responsabile Gestionale di Distretto di Dipartimento	DISTRETTO	DISTRETTO	2
II	Responsabile	SERVIZIO	SERVIZIO	1
III	Responsabile	UFFICIO	UFFICIO	1
III	Responsabile	-	Unità in staff	1
II	Elevata professionalità	EP	Professional	1
III	Funzione specialistica	FS	Esperto di dominio	1

() I Nuclei sono strutture di II livello che hanno una afferenza funzionale con più direzioni, di cui una prevalente. Tuttavia ai fini della performance, in quanto strutture che rispondo direttamente alle indicazioni della Direzione Generale, sono equiparate ai precedenti Servizi in staff (gli obiettivi dei Responsabili dei Nuclei sono assegnati e valutati dalla Direzione Generale, fermo restando il necessario confronto con le Direzioni di riferimento).*

I ruoli dei Distretti rimangono al momento invariati; saranno adeguati alla Direttiva 235/2022 del 11/02/2022 nel contesto della revisione organizzativa di tutti i Distretti.

Art 2. CHIUSURA ANNUALITA' 2022 PER I SOGGETTI COINVOLTI NELLA RIORGANIZZAZIONE

2.1 OBIETTIVO PROGETTUALE comune novembre-dicembre 2022

Relativamente al periodo novembre-dicembre 2022, per il quale il SMVP 2022-2024 prevede l'assegnazione a tutte le posizioni organizzative entrate in vigore da settembre (in particolare tutto il processo di riorganizzazione dell'amministrazione che decorre dal 1 novembre) di un unico



DDG Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel contesto della Riorganizzazione delle Funzioni dell'Amministrazione e dell'avvio del PNRR - Obiettivi 2022 (Chiusura Annualità) e Obiettivi predefiniti 2023

obiettivo semplificato connesso all'inserimento nel ruolo, verrà assegnato a tutti i valutati il seguente obiettivo PROGETTUALE "Supporto al cambiamento per l'attuazione del nuovo assetto organizzativo dell'Amministrazione". Non sono quindi previsti obiettivi COMPORTAMENTALI né di EFFICACIA/EFFICIENZA per il periodo di inserimento nel ruolo.

Questo obiettivo verrà valutato a gennaio 2023 da parte dei valutatori nelle nuove strutture.

2.2 Chiusura obiettivi pre-riorganizzazione (periodo gennaio-ottobre 2022)

- Per quanto riguarda la valutazione degli **obiettivi PROGETTUALI** relativi al periodo pre-riorganizzazione, qualora debbano essere completati entro fine 2022, per continuità potranno anch'essi essere valutati a gennaio 2023 da parte dei valutatori delle precedenti strutture.
- In tutti i casi si ricorda che il SMVP prevede che obiettivi diversi che insistono su più periodi consecutivi nell'anno vengono valutati pesandoli per la rispettiva durata.
- Per quanto concerne gli **obiettivi COMPORTAMENTALI** relativi al periodo pre-riorganizzazione, saranno valutati entro gennaio 2023 a cura dei valutatori delle precedenti strutture. Si ricorda che la valutazione degli obiettivi COMPORTAMENTALI non concorre al punteggio finale ai fini dell'incentivazione economica.
- Per quanto concerne infine gli **obiettivi organizzativi di EFFICACIA/EFFICIENZA** relativi al periodo pre-riorganizzazione, questi verranno valutati centralmente a cura della Direzione PEPS sulla base delle rilevazioni della soddisfazione degli utenti (customer satisfaction) realizzare sul personale e sugli studenti rispettivamente nei mesi di aprile e luglio 2022.

Art 3. OBIETTIVI 2023

3.1 Obiettivi STRATEGICI (per i soli Dirigenti) e obiettivi PROGETTUALI (per tutti i titolari di posizioni organizzative)

Relativamente al Piano della Performance 2023 si definiscono nel seguito dei macro-obiettivi che costituiscono linee di indirizzo per gli obiettivi STRATEGICI e PROGETTUALI del Direttore Generale, per gli obiettivi PROGETTUALI dei responsabili di strutture di I livello, per gli obiettivi PROGETTUALI dei Responsabili Gestionali Amministrativi.

A partire da tali obiettivi potranno essere definiti e assegnati per i diversi ruoli ai vari livelli dell'organizzazione gli obiettivi specifici secondo un processo in cascata.

Lo schema di seguito riporta solo i titoli degli obiettivi che verranno declinati e dettagliati nel seguito e caricati sul sistema informativo SIP, comunque entro il 31.12.2022.

Gli obiettivi connessi alla gestione del PNRR sono evidenziati in grassetto.

3.1.1 Obiettivi STRATEGICI (comuni a DG e Squadra DIRIGENTI)

Per il 2023 gli obiettivi vengono assegnati come segue:



DDG Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel contesto della Riorganizzazione delle Funzioni dell'Amministrazione e dell'avvio del PNRR - Obiettivi 2022 (Chiusura Annualità) e Obiettivi predefiniti 2023

1	Action Plan e PNRR – allineamento delle strategie esecutive
2	Informatizzazione e Digital Transformation
3	Organizzazione con focus sul modello di supporto alla gestione delle iniziative del PNRR e sulla riorganizzazione dei Distretti dei Dipartimenti

3.1.2 Obiettivi PROGETTUALI (Responsabili I livello)

Per il 2023 gli obiettivi vengono assegnati come segue:

1 (PER TUTTI)	Implementazione operativa della riorganizzazione dell'Amministrazione
2 (PER TUTTI)	Obiettivo derivante dal coinvolgimento della propria struttura nel PNRR (da customizzare per struttura)
3 (SOLO PER I DIRIGENTI)	da definire per ogni struttura prioritariamente in relazione agli obiettivi di Action Plan. Tali obiettivi sono assegnati dalla Direzione Generale.

3.1.3 Obiettivi PROGETTUALI (Responsabili di Nucleo)

Per il 2023 gli obiettivi vengono assegnati come segue:

1 (PER ENTRAMBI)	Implementazione operativa riorganizzazione dell'Amministrazione
2 (PER NUCLEO DOTTORATO DI RICERCA)	Task Dottorati Industriali nell'ambito del PNRR
2 (PER NUCLEO MULTIMEDIA DESIGN & PRODUCTION)	Assegnato dal Direttore Generale in accordo con i Dirigenti delle Direzioni di riferimento del Nucleo (Ove applicabile, in attuazione dell'Action Plan).

3.1.4 Obiettivi PROGETTUALI Responsabili Gestionali dei Distretti

Per il 2023 gli obiettivi vengono assegnati come segue:

1	Obiettivo PROGETTUALE comune	Implementazione PNRR - il progetto sarà pluriennale per la durata del PNRR (scorrimento annuo con definizione di soglia e target annuali e valutazione annua)
2	Due progetti collettivi (alternativi) in continuità con il 2022	Progetto Gestione Contratti "GeCO" di rafforzamento dei processi di approvazione e di supporto all'integrazione in DB_Contratti dei dati relativi ad Accordi, Contratti, Convenzioni (ACC) in ambito commerciale. Distretti coinvolti: DAD, DENERG, DET, DIATI, DIMEAS, DISAT, DISEG Gestione ciclo di vita borse di dottorato



DDG Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel contesto della Riorganizzazione delle Funzioni dell'Amministrazione e dell'avvio del PNRR - Obiettivi 2022 (Chiusura Annualità) e Obiettivi predefiniti 2023

	Distretti coinvolti: DAUIN, DIGEP, DISMA, DIST Nel caso di nuovi incarichi l'assegnazione dell'obiettivo segue la struttura cui era precedentemente assegnato
--	--

3.1.5 Obiettivi PROGETTUALI per responsabili di Servizio, responsabili di Ufficio, responsabili di Unità di Staff, funzione Professional, funzione Esperto di Dominio

Si ricorda quanto previsto dal SMVP:

1 (PER TUTTI)	Assegnato dal Dirigente/Responsabile di I Livello in accordo con i diretti superiori ove presenti; tali obiettivi sono di norma correlati ad obiettivi di Action Plan e, ove rilevante, collegati all'attuazione del PNRR
---------------	--

3.1.6 Obiettivi PROGETTUALI del Direttore Generale

Per completezza si riportano i titoli degli Obiettivi PROGETTUALI della Direzione Generale:

1	Prosecuzione delle attività connesse alla riorganizzazione dell'Amministrazione (compresi i Dipartimenti)
2	Coordinamento delle azioni del PNRR - il progetto sarà pluriennale per la durata del PNRR (scorrimento annuo con definizione di soglia e target annuali e valutazione annua)
3	Implementazione azioni previste dal Piano Strategie IT che recepisce gli esiti della specifica commissione interna e quelli derivanti dall'assessment IT svolto nel 2022
4	Implementazione del modello volto all'integrazione del <i>Program Management Advisors Team</i> e del <i>Masterplan Team</i> nel contesto dell'organizzazione dello sviluppo edilizio dell'Ateneo
5	Controllo di gestione e monitoraggio economico finanziario, anche con riferimento all'impatto del PNRR

3.2 Obiettivi di EFFICACIA 2023

Gli obiettivi di EFFICACIA 2023, definiti e assegnati centralmente dalla Direzione Generale alle strutture sulla base di valutazioni dell'andamento di indicatori di *customer satisfaction* rilevati negli anni precedenti, dovranno essere rimodulati per tenere conto del nuovo assetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale ed in particolare:

- verrà mantenuto il set di riferimento di tutti i quesiti previsti dai questionari Good Practice che rilevano la soddisfazione del personale e degli studenti, arricchito dei quesiti specifici aggiunti dal Politecnico;
- verrà prevista, entro la fine dell'anno con le strutture, l'opportunità di integrare i quesiti Good Practice esistenti con nuovi quesiti da adottare per le rilevazioni di soddisfazione che verranno somministrate in aprile e luglio 2023;



DDG Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel contesto della Riorganizzazione delle Funzioni dell'Amministrazione e dell'avvio del PNRR - Obiettivi 2022 (Chiusura Annualità) e Obiettivi predefiniti 2023

- per ciascuna struttura di I livello prevista dal nuovo assetto verrà aggiornato il set specifico di quesiti Good Practice che costituiscono l'indicatore su cui basare l'obiettivo in performance di miglioramento della soddisfazione degli utenti;
- il target di miglioramento atteso per l'obiettivo assegnato a ciascuna struttura verrà definito a partire dai risultati di customer satisfaction rilevati nell'anno precedente sui quesiti del set applicando il modello di miglioramento lineare già in uso.

Le rilevazioni Good Practice di *customer satisfaction* che costituiranno la base per la valutazione 2023 verranno erogate indicativamente nei mesi di aprile 2023 per il personale e in luglio 2023 per gli studenti.

3.3 Obiettivi COMPORTAMENTALI 2023

Come previsto dal SMVP (par. 7.4) gli obiettivi COMPORTAMENTALI vengono inizialmente preassegnati a partire dal set di comportamenti disponibili nella Libreria delle competenze e dalla Mappa delle competenze comportamentali. A valle della preassegnazione iniziale degli obiettivi da Sistema, i responsabili di struttura procedono alla rimodulazione del set di obiettivi per ciascun valutato individuando uno o più indicatori di comportamento agito scelti tra quelli previsti dalla Libreria delle Competenze. Per situazioni specifiche i responsabili possono indicare comportamenti agiti non previsti tra gli indicatori già presenti e questo costituirà un input strutturato per contribuire a successivi affinamenti ed evoluzioni della libreria stessa.

Art 4. Processo di valutazione dei responsabili non dirigenti

Ai fini del processo di valutazione finale degli obiettivi PROGETTUALI e COMPORTAMENTALI sono incaricati dal Direttore Generale alla valutazione dei soggetti gerarchicamente dipendenti, tutti i responsabili di I livello non dirigenti, i responsabili di II e III livello (ai Dirigenti spetta per competenza).

Il Direttore Generale
Dott. Vincenzo Tedesco