



**Politecnico
di Torino**

Nucleo di Valutazione



© Michele D'Ottavio

**RELAZIONE ANNUALE
2025
Estratto Performance**

OMISSIS

SECONDA SEZIONE - VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

La scheda richiesta da ANVUR per la Relazione annuale del Nucleo di Valutazione viene predisposta e inserita nella Relazione sulla Performance approvata nel CdA nel mese marzo/aprile di ciascun anno, al fine di integrare maggiormente i processi di valutazione. La tempistica risponde anche alla volontà dell'Ateneo di completare il ciclo dell'anno precedente e permettere alle strutture di focalizzarsi in modo più efficace sui nuovi obiettivi dell'anno; permettere all'Ateneo di erogare al personale con incarichi organizzativi le risorse soggette alla valutazione già entro i primi mesi dall'anno.

Considerato che la Relazione sulla Performance 2024 è stata approvata dal CdA del 3 aprile 2025 e che la scheda è stata redatta con le indicazioni delle Linee Guida ANVUR 2024 in quel momento disponibili, il Nucleo ha definito in seguito, nella riunione svoltasi il 14 luglio 2025 l'integrazione della scheda secondo le nuove indicazioni ANVUR, con l'inserimento dei nuovi punti (19 e 20) richiesti nelle Linee Guida per la Relazione annuale 2025 e alcuni ulteriori aggiornamenti su altri punti.

Per il monitoraggio delle Performance rispetto agli obiettivi programmati, nel corso dell'anno il Nucleo di Valutazione ha analizzato la documentazione prodotta dall'Ateneo, incontrato il Direttore Generale e i Responsabili delle attività di Ateneo afferenti all'Area STARQ e PEPS, nelle date di seguito riportate:

- riunione del 24 marzo 2025: sono stati illustrati al Nucleo i principali contenuti della Relazione delle Performance 2024, che riporta i risultati conseguiti dalla Direzione Generale e, a cascata dalle strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo a partire dagli obiettivi previsti dal Piano Obiettivi 2024, definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO): il Nucleo ha verificato la realizzazione degli obiettivi programmati, chiaramente descritti e caratterizzati da una precisa definizione delle responsabilità, attribuite in modo concreto ed efficace. Nella riunione del 24 marzo 2025 inoltre, Direttore Generale e Vicerettore per il Piano Strategico hanno presentato al Nucleo il nuovo Action Plan 2025-2027, approvato dal CdA del 30 gennaio 2025, a valle dell'approvazione del Piano Strategico di Ateneo avvenuta nel mese di dicembre 2024. Il Vicerettore ha illustrato al Nucleo anche il sistema di misurazione, il monitoraggio previsto e la relativa timeline, che prevede il ciclo di definizione e monitoraggio dell'AP con l'avvio del secondo anno a partire da ottobre 2025, e con l'approvazione del nuovo AP per il 2026 a dicembre 2025.
- Riunione del 4 aprile 2025: in seguito all'approvazione della Relazione delle Performance 2024 da parte del CdA, il Nucleo ha validato la Relazione.
- Riunione del 14 luglio 2025: il Nucleo, dopo aver incontrato il Direttore Generale, i referenti di Ateneo per le attività di Performance afferenti alla Direzione PEPS e all'Area STARQ, ha approvato la compilazione della scheda

allegato 3 delle Linee Guida per la Relazione annuale 2025. In tale occasione il Direttore Generale ha illustrato anche il percorso quasi concluso di monitoraggio intermedio degli obiettivi previsti nell'Action Plan.

Di seguito si riporta la Scheda allegato 3 alle Linee Guida ANVUR per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione 2025.

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. *L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025? SI*

NOTA: I principali aggiornamenti al SMVP sono i seguenti:

- Recepimento Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, come specificato al punto 9;
- Introduzione del SAL (Stato Avanzamento Lavori) formale intermedio.
- In relazione alle tempistiche indicate nella tabella “ciclo della performance: fasi e tempi” è stato precisato che tali scadenze possono subire variazioni sulla base di situazioni contingenti correlate alla revisione degli assetti organizzativi o legate al recepimento di novità normative, sempre nel rispetto dei tempi nella predisposizione del Piano della Performance come parte integrante del PIAO e della Relazione sulla Performance.

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

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

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

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

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

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

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

Il SMVP 2025/2027 descrive al par. 5 la composizione degli obiettivi assegnati alla Direzione Generale ed i relativi pesi; al par. 6 sono mappati i ruoli che intervengono in fase di assegnazione e valutazione.

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

Il SMVP 2025/2027, analogamente all'anno precedente, descrive al par. 5 la composizione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti ed i relativi pesi; al par. 6 sono mappati i ruoli che intervengono in fase di assegnazione e valutazione.

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

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

9. Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)

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

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

7) Sono stati potenziati meccanismi premiali di incentivazione mirati ad accrescere la professionalità dei "talenti" quali ad esempio l'opportunità di seguire corsi di alta formazione (MBA, EMBA, master brevi, ...), e a valorizzare le professionalità, ad esempio attraverso la partecipazione a "Comunità di pratica", gruppi di lavoro e progetti anche in ambito interuniversitario

8) Inoltre sono stati previsti:

- sistematici meccanismi di confronto tra valutato e valutatore (colloqui), nelle principali fasi del processo relativo al Ciclo della Performance: definizione / assegnazione obiettivi, nei monitoraggi intermedi, misurazione, valutazione;
- introduzione della definizione di valutazione negativa, attraverso l'individuazione di una soglia di punteggio minima.

10. Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni). 5) Altro (specificare).

NOTA: 5) Per quanto concerne l'applicazione della norma occorre considerare che il Politecnico di Torino ha investito già da parecchi anni nella dematerializzazione del processo di fatturazione e nella centralizzazione delle fasi di ricezione, pagamento e monitoraggio lasciando alle singole strutture le sole fasi di approvazione tecnica e autorizzazione alla liquidazione.

Il risultato tangibile di questi investimenti, affiancati da azioni formative specifiche del personale coinvolto, è riscontrabile in valori degli indicatori PCC che nel corso degli ultimi anni sono sempre risultati strutturalmente migliori rispetto a quelli previsti dalla norma.

Alla luce di queste considerazioni e del fatto che i processi di pagamento delle fatture sono fortemente distribuiti e diffusi nelle strutture organizzative dell'Amministrazione, come fatto per il 2024, la valutazione di un obiettivo in tal senso, unico e comune a tutti i dirigenti e alla Direzione Generale, verrà effettuata a fine ciclo performance per l'intera organizzazione.

Al [link di Amministrazione Trasparente](#) sono pubblicati gli indicatori di tempestività dei pagamenti trimestrali e annuali.

2. Piano integrato della performance

2.1 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027-

Valore Pubblico

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

NOTA: Il PIAO prevede un modello di integrazione sostanziale, basato [sull'Action Plan](#), strumento attuativo del [Piano Strategico di Ateneo](#). L'Action Plan, che costituisce parte integrante del PIAO, riguarda un triennio ed è strutturato in Aree di Intervento (ADI) che esplicitano le azioni strategiche da realizzare secondo una logica di pianificazione e monitoraggio basata su milestones annuali. Dalle azioni previste nelle ADI discendono gli obiettivi strategici e progettuali della Direzione Generale e delle strutture dirigenziali che confluiscono nel piano degli obiettivi di performance. Numerosi sono i piani di programmazione, integrati a diversi livelli, nel [PIAO](#). Di anno in anno procede il processo di progressiva integrazione di ulteriori piani.

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

NOTA: Gli obiettivi di Valore Pubblico sono esplicitati attraverso gli obiettivi previsti e descritti nelle Aree di Intervento (ADI) dell'Action Plan che supporta lo sviluppo delle tre vision/focus del Piano Strategico:

- Ateneo internazionale;
- Ateneo motore di competitività;
- Ateneo riconosciuto e riconoscibile.

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

14. Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni? 1) Si interni ed esterni

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

NOTA: L'Action 2025-2027 prevede, tra le sue Aree di Intervento (ADI), una specifica area "Sostenibilità" che definisce milestone e azioni ad ampio spettro tra le quali quelle connesse all'Agenda ONU 2030.

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

NOTA: Tra gli obiettivi STRATEGICI sono previste azioni relative alle iniziative e programmi di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Tutte le strutture dell'Amministrazione Centrale e Distretti hanno tra i propri obiettivi PROGETTUALI un'azione comune a supporto della progettazione e gestione di progetti PNRR, declinata sulla propria mission. Inoltre varie azioni previste nell'Action Plan sono riconducibili a obiettivi ministeriali utilizzati per la valutazione del Politecnico. Per le specifiche Aree di Interesse coinvolte sono stati individuati KPI strategici di monitoraggio basati su indicatori ministeriali/ANVUR.

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

18. Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target? Si

NOTA: Per ciascuna Area di Intervento (ADI) dell'Action Plan che esplicita gli obiettivi di valore pubblico sono stati definiti KPI strategici specifici e relativa fonte dati (es. ANVUR, FFO, QS Ranking, PRO3, ...).

19. In che misura il PIAO 2025-2027 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)? 6) Altro

NOTA: Tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO.

20. Il PIAO 2025-2027 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro-capite? 2) Sì, con adattamenti

NOTA: L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'Ateneo.

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

21. Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico? SI

NOTA: Gli obiettivi di performance STRATEGICA e PROGETTUALE sono declinati a partire dalle milestone realizzative definite nelle Aree di Intervento (ADI) dell'Action Plan; le ADI descrivono a loro volta gli obiettivi di Valore Pubblico nelle tre vision/focus del Piano Strategico.

22. Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE, il PIAO 2025 - 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 - 2026? 2) Caratterizzato da alcune modifiche.

NOTA: Il PIAO 2025-2027 prosegue un percorso di progressiva integrazione di piani e strumenti di programmazione, consolidando e migliorando al contempo logiche, metodi e strumenti di pianificazione e monitoraggio, sfruttando appieno i nuovi indirizzi del nuovo mandato rettorale 2024-2030.

23. Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO?

2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree Dirigenziali),

4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)

24. Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? 1) Sì, sempre

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

4) Qualità percepita (customer satisfaction)

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

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

1) Si tiene conto delle serie storiche,

4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder,

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

27. In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione? 3) Altro

NOTA: Gli obiettivi 2025 sono stati definiti ed assegnati solo a seguito di verifica di sostenibilità finanziaria. Gli elementi di fabbisogno per la loro realizzazione non sono di norma esplicitati negli obiettivi.

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

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

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

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

30. Se SI (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? 1) Questionari

NOTA: Le rilevazioni di Customer Satisfaction vengono realizzate in coerenza con il progetto Good Practice al quale aderiscono oltre 60 università italiane, ma arricchendo e integrando i questionari standard GP con quesiti specifici dell'Ateneo. Questo permette di effettuare anche confronti "di sistema" con una quota rilevante del sistema universitario nazionale. Gli obiettivi di CS incidono sulla performance organizzativa delle strutture amministrativo/gestionali. La Relazione della Performance annuale descrive in una specifica sezione questa componente in termini di indicatori di soddisfazione e di risultati di performance associata al miglioramento degli indicatori.

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

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

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

NOTA: Il SMVP prevede momenti di monitoraggio (SAL) formali INTERMEDIO e FINALE.

SAL INTERMEDIO: il monitoraggio degli obiettivi strategici e progettuali in corso d'anno durante la realizzazione delle attività prevede di valutarne l'andamento e avanzamento.

Il SAL FINALE prevede la valutazione di ciascun obiettivo in termini di risultati raggiunti al 31/12, da effettuare attraverso appositi incontri tra valutato e valutatore nel corso del quale vengono anche valutati gli obiettivi comportamentali assegnati a ciascun valutato.

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

3) Altro (specificare).

NOTA: Il Nucleo dispone dei SAL FINALI del Direttore Generale e delle/dei Dirigenti. Qualsiasi approfondimento o verifica ulteriore è possibile attraverso le/i responsabili apicali della performance.

OMISSIS

ESTRATTO CONFORME ALL'ORIGINALE

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

Torino, 3 novembre 2025

Responsabile Strategia, Analisi, Reporting e Qualità (STARQ)
Segretaria verbalizzante
(dott.ssa A. M. Marino)
f.to A. M. Marino