Nucleo di Valutazione

RELAZIONE ANNUALE 2026

Estratto Performance

OMISSIS

SECONDA SEZIONE - VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Per l'ambito delle Performance, nel corso dell'anno il Nucleo di Valutazione ha analizzato la documentazione prodotta dall'Ateneo e le attività svolte, incontrando in varie riunioni il Rettore, il Direttore Generale e i Responsabili di Ateneo afferenti all'Area STARQ e alla Direzione PEPS, come di seguito descritto:

- riunione del 16 marzo 2026: sono stati illustrati al Nucleo i principali contenuti della Relazione delle Performance 2025, 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 2025, definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO). Il Nucleo ha riscontrato e apprezzato l'impegno volto a migliorare costantemente l'efficienza delle strutture dell'Ateneo. Il Nucleo ha sottolineato inoltre che il metodo utilizzato, per approfondimenti successivi, consente di raggiungere la massima efficacia come previsto nel sistema Performance, evidenziando il lavoro di squadra e ponendo attenzione all'aspetto umano, aspetti fondamentali per sviluppare sinergia e policy. Tale impostazione e metodo sono ritenuti dal Nucleo un aspetto importante per il raggiungimento di quanto previsto dal sistema di Assicurazione della Qualità, prevendendo obiettivi precisi e strategie ben definite.
- Riunione del 1° aprile 2026: il Nucleo ha validato la Relazione delle Performance 2025 in seguito all'approvazione da parte del CdA.
- Riunione del 6 luglio 2026: il Nucleo ha approvato la compilazione della scheda allegato 3 delle Linee Guida per la Relazione annuale 2026, sotto riportata, preparata con la collaborazione dei referenti delle attività afferenti alla Direzione PEPS e all'Area STARSQ.
- Riunione del 14 ottobre 2026: il Nucleo dopo aver ricevuto informativa dal Direttore Generale e dagli uffici dell'Ateneo riguardo alle modifiche apportate, ha espresso parere favorevole riguardo al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

n	Punti di attenzione	Risposta	Commenti
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2026?	1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	2) No
2	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	1) SI Il SMVP prevede una valutazione qualitativa degli obiettivi comportamentali che è differenziata rispetto alle tipologie di incarichi organizzativi

n	Punti di attenzione	Risposta	Commenti
3	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	1) SI
4	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	1) SI
5	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Si (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	1) SI 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 vigente 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 vigente 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

n	Punti di attenzione	Risposta	Commenti
8	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento
9	Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 sono state adottate dall'Ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Valutazione dal basso dei Dirigenti 2) Valutazione tra pari del personale 3) Valutazione collegiale 4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa) 5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare propria leadership 6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	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,

n	Punti di attenzione	Risposta	Commenti
			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)	1) Sì, per i Dirigenti delle aree Bilancio e Contabilità; 2) Sì, per il Direttore Generale; 3) Sì, anche per altri Dirigenti 4) No 5) Altro (specificare)	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 2025, 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) 2026-2028 - Valore Pubblico

n	Punti di attenzione	Risposta	Commenti
11	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo	1) Si 2) In parte 3) No	1) SI 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, traguarda un triennio ed è strutturato in Aree di Intervento (ADI) che esplicitano le azioni strategiche da realizzare

n	Punti di attenzione	Risposta	Commenti
	sviluppo e al governo dell'organizzazione?		secondo una logica di pianificazione e monitoraggio semestrale 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?	1) Si (Valore Pubblico e Strategie) 2) Si (solo Valore Pubblico) 3) No	1) Si (Valore Pubblico e Strategie) Gli obiettivi di Valore Pubblico sono esplicitati attraverso le azioni previste e descritte nelle Aree di Intervento (ADI) dell'Action Plan che supporta lo sviluppo delle tre prospettive del Piano Strategico: • Ateneo internazionale; • Ateneo motore di competitività; • Ateneo riconosciuto e riconoscibile.
13	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) mano di 5 2) tra 5 e 10 3) tra 11 e 15 4) più di 15	4) più di 15
14	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	1) Sì 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?	1) Sì 2) No	1) Sì L'Action 2026-2028 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 agli SDGs e 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, …)	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	3) Sì, solo a livello di obiettivi di Performance Tra gli obiettivi STRATEGICI della Direzione Generale e PROGETTUALI di varie Direzioni sono previste azioni relative alle iniziative e programmi di attuazione del PNRR Inoltre varie azioni previste nell'Action Plan di Ateneo sono riconducibili a obiettivi ministeriali utilizzati per la valutazione del Politecnico. Per le specifiche Aree di Intervento (ADI) coinvolte sono stati individuati KPI strategici di monitoraggio basati su indicatori ministeriali/ANVUR

n	Punti di attenzione	Risposta	Commenti
17	Se l'Ateneo ha ricevuto nel 2025 il rapporto di accreditamento periodico, nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili al superamento delle raccomandazioni o comunque alle aree di miglioramento indicate dalla CEV?	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance L'Ateneo ha ricevuto sia la visita di accreditamento che il Rapporto finale nel 2024 e da allora sta implementando le azioni per rispondere alle Raccomandazioni poste dalla CEV e alle aree di miglioramento suggerite. Le azioni si collocano sia a livello di Aree di Intervento dell'Action Plan che di obiettivi di performance integrati all'interno del PIAO.
18	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No	2) Sì per alcuni
19	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 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, Customer Satisfaction, …)
20	In che misura il PIAO 2026-2028 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)?	1) Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori; 2) Recepimento ampio: Sono state accolte almeno quattro delle cinque aree strategiche con la definizione di interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo; 3) Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo; 4) Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici; 5) Nessun recepimento: Il PIAO 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale 6) Altro (specificare)	6) Altro Le cinque aree strategiche sono recepite integralmente nella programmazione triennale della formazione allegata al PIAO. La programmazione è organizzata per aree di competenza e iniziative formative, con indicazione di destinatari, tempi e modalità di erogazione; il monitoraggio dell'attuazione è effettuato nell'ambito della gestione del Piano della Formazione.

n	Punti di attenzione	Risposta	Commenti
21	Il PIAO 2026-2028 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?	Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale; 2) Sì, con adattamenti: L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'ateneo (es.: monte ore differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale, ecc.); 3) Recepito solo parzialmente: L'obiettivo delle 40 ore formative è stato incluso nel PIAO come indirizzo generale, ma non è stato ancora formalizzato come obiettivo di performance per i dirigenti; 4) In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva; 5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'ateneo; 6) Altro (specificare)	2) Sì, con adattamenti: L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'Ateneo

2.2 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 - Performance

n	Punti di attenzione	Risposta	Commenti
22	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	1) SI 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 prospettive del Piano Strategico
23	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2026-2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025-2027?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	2) Caratterizzato da alcune modifiche Il PIAO 2026-2028 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 mandato rettorale 2024-2030
24	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).	1) Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)

n	Punti di attenzione	Risposta	Commenti
		4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	
25	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	1) Si sempre
26	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità erogata (standard di servizio) 4) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Impatto 8) Altro (specificare)	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
27	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	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
28	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	3) Altro Gli obiettivi 2026 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
29	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Si Il Piano prevede espliciti obiettivi PROGETTUALI e di *CUSTOMER SATISFACTION* per tutte le strutture di Distretto dei dipartimenti. Gli obiettivi assegnati ai Responsabili Gestionali di Distretto sono equiparabili per tipologia e numero a quelli assegnati alle Aree in staff alla DG e rispondono a regole comuni di definizione, assegnazione e valutazione, come previsto dal SMVP. Gli obiettivi non coinvolgono, se non marginalmente, i/le docenti mentre richiedono il coinvolgimento della Direzione del dipartimento. La responsabilità degli obiettivi è in capo all'incarico di

n	Punti di attenzione	Risposta	Commenti
			Responsabile Gestionale appartenente al PTAB
30	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	Si 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, dottorando, 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
31	Se SI (al punto 30), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	1) 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
32	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'Ateneo
33	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		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 andamento e avanzamento.

n	Punti di attenzione	Risposta	Commenti
			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
34	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	3) Altro Il Nucleo di Valutazione dispone dei SAL FINALI del Direttore Generale e dei Dirigenti. Qualsiasi approfondimento o verifica ulteriore è possibile attraverso i responsabili apicali della performance

OMISSIS

ESTRATTO CONFORME ALL'ORIGINALE

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

Torino, 2 novembre 2026

Responsabile Strategia, Analisi, Reporting, Sostenibilità e Qualità (STARSQ)

Segretaria verbalizzante

(dott.ssa A. M. Marino)

f.to A. M. Marino

f.to: Antonina Maria Marino

Politecnico di Torino

Data: 02/11/2026 11:47:41 CET