



POLITECNICO
DI TORINO



PIANO DELLA PERFORMANCE 2013-2015

21 gennaio 2013
Revisione di giugno 2013

Sommario

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1 | Presentazione del piano | 3 |
| 2 | Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e stakeholder esterni | 4 |
| 3 | Identità dell’Ateneo | 6 |
| 3.1 | La ricerca scientifica | 6 |
| 3.2 | L’offerta formativa | 8 |
| 4 | Analisi del contesto attuale | 9 |
| 5 | Albero della Performance | 11 |
| 6 | Gli obiettivi strategici | 13 |
| 6.1 | A1 - Area Strategica della Ricerca | 13 |
| 6.2 | A2 - Area Strategica della Formazione..... | 14 |
| 6.3 | A3 - Area Strategica dei Servizi Tecnici ed Amministrativi..... | 14 |
| 6.4 | La misurazione degli obiettivi strategici..... | 15 |
| 7 | Gli obiettivi operativi | 17 |
| 7.1 | Tipologie di obiettivi operativi | 17 |
| 7.2 | Modalità di gestione e valutazione degli obiettivi individuali | 18 |
| 7.2.1 | Processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi individuali | 18 |
| 7.2.2 | Piano di attivazione degli obiettivi individuali..... | 19 |
| 7.3 | Modalità di gestione e valutazione degli obiettivi organizzativi..... | 20 |
| 7.3.1 | Processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi organizzativi..... | 20 |
| 7.3.2 | Piano di attivazione degli obiettivi organizzativi | 22 |
| 7.4 | Pesi degli obiettivi | 22 |
| 8 | Rilevazione benessere organizzativo | 23 |
| 9 | Piano della performance 2013: ruoli, responsabilità e spunti di miglioramento | 24 |
| 10 | Allegati | 26 |
| 10.1 | Allegato 1 – Schede obiettivi individuali dirigenziali..... | 27 |
| 10.2 | Allegato 2 – Obiettivi organizzativi | 40 |
| 10.2.1 | Obiettivi di Customer Satisfaction | 41 |
| 10.2.2 | Obiettivi di Servizio/ processo | 43 |
| 10.3 | Allegato 3: Albero delle performance – Mappatura obiettivi individuali | 45 |
| 10.4 | Allegato 4: Albero delle performance – Mappatura obiettivi organizzativi | 53 |
| 10.5 | Allegato 5: Albero delle performance – Distribuzione obiettivi operativi per Area Strategica..... | 62 |

1 Presentazione del piano

Il Piano delle Performance è il documento programmatico con cui le amministrazioni pubbliche definiscono le modalità di misurazione e valutazione delle performance, secondo le prescrizioni del dlgs 150/2009 e delle successive delibere della CIVIT.

Il Politecnico di Torino, a gennaio 2013, ha approvato la prima versione del Piano delle Performance 2013 definendo un “albero delle performance” che, partendo dagli obiettivi strategici dell’Ateneo (così come presentati dal Rettore all’inizio del suo mandato), declina gli obiettivi operativi e definisce i principali indicatori di riferimento.

Occorre considerare che la legge 240/2010 e il nuovo Statuto del Politecnico di Torino hanno definito un percorso di innovazione che ridisegna la governance complessiva dell’Ateneo, che porta ad una nuova articolazione interna e soprattutto ad un nuovo ruolo dei dipartimenti che diventano nucleo centrale dell’attività dell’Ateneo. Come conseguenza del riassetto di governance, anche l’Amministrazione e le strutture di supporto sono state oggetto, nel corso del 2012 e soprattutto nei primi mesi del 2013, di significativi cambiamenti organizzativi, che hanno comportato la ridefinizione di responsabilità e la riallocazione di alcuni processi.

Alla luce delle citate evoluzioni organizzative e dell’insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione avvenuti in primavera, si è ritenuto opportuno aggiornare il piano nell’ottica di rileggere gli obiettivi operativi e verificarne la coerenza con la nuova organizzazione.

In questo contesto di cambiamento, negli ultimi mesi, occorre ricordare che è stata attivata al Politecnico una commissione dedicata alla definizione del nuovo Piano Strategico di Ateneo: in questo momento i nuovi obiettivi strategici sono in corso di definizione. Non appena le nuove linee strategiche saranno approvate, si procederà alla ulteriore revisione ed integrazione del Piano triennale delle Performance.

2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e stakeholder esterni

Dalla fine degli anni '80 si sono susseguiti provvedimenti, prima settoriali e successivamente di carattere più generale, che hanno stimolato il sorgere di sistemi di controllo e, successivamente, di valutazione interna ed esterna delle università. In particolare è iniziato un percorso normativo per fare emergere l'importanza, per il governo di ciascuna università e del sistema universitario, dell'applicazione di strumenti di management che massimizzino l'efficienza e l'efficacia del sistema.

Il cambiamento avviato nel comparto universitario ha dunque riproposto soluzioni che hanno interessato molte aziende ed amministrazioni pubbliche: il ridimensionamento dell'intervento statale, lo sviluppo della concorrenza, il conferimento di maggiore responsabilità ai soggetti decentrati in termini di autonomia organizzativa, finanziaria, gestionale, la flessibilità nell'utilizzo dei fattori produttivi, il ricorso a tecniche di misurazione e valutazione dei prodotti e dei risultati, l'adozione di nuove procedure contabili ed amministrative.

Secondo i ranking più accreditati, il Politecnico di Torino è annoverato tra le migliori Università tecniche europee, con un posizionamento sostanzialmente invariato negli ultimi 4/5 anni. Da quando, nel 2009, è annualmente disponibile una classifica degli Atenei elaborata dal MIUR in base alla percentuale di quota premiale acquisita, il Politecnico ha sempre occupato le primissime posizioni (la prima negli anni 2010-2012), prevalentemente per i risultati dell'attività di ricerca e specificatamente perché emerge decisamente nel panorama nazionale per la capacità di acquisire risorse da progetti di ricerca internazionali.

Si tratta di un risultato complessivamente soddisfacente, ma c'è la consapevolezza che nei prossimi anni la competizione tra gli Istituti di ricerca e alta formazione in Europa e nel mondo, in un contesto nazionale non propriamente favorevole, richiederà al nostro Ateneo di compiere scelte strategiche chiare e impegnative, ponendo l'ambizioso traguardo di essere annoverati nel primo gruppo delle migliori università tecniche europee. Ci si confronterà sulla qualità della ricerca e dell'offerta formativa, sulla capacità di condividere le nostre conoscenze con il sistema socio-economico, ma soprattutto sulla capacità di attrarre nel nostro Ateneo e nella nostra città professori, ricercatori e studenti di talento.

Il 2013 sarà il primo anno accademico in cui troverà piena attuazione il nuovo Statuto che ha sostanzialmente riformato il modello di governo e l'assetto istituzionale/organizzativo dell'Ateneo, ma sarà soprattutto il momento per interrogarsi sul ruolo che un'Università Tecnologica come il Politecnico di Torino dovrà svolgere nel mutato contesto economico e sociale. Si tratta di una riflessione che sta interessando tutte le grandi università in Europa e nel mondo ed è resa particolarmente urgente dalla crisi dei tradizionali modelli socio-economici, cui stiamo assistendo in questi anni. All'Università che è stata inizialmente un luogo di formazione, quindi un luogo capace di promuovere e sviluppare nuova conoscenza, viene ora richiesto di dare un contributo sostanziale per affrontare con approccio rigoroso e metodologia scientifica le grandi sfide che attendono la nostra società nei prossimi anni. Più in generale è richiesto alle Università di diventare un partner significativo e probabilmente essenziale per affrontare e impostare correttamente la soluzione di problemi complessi.

Nel corso del 2012 è stato sostanzialmente completato il percorso di attuazione del nuovo Statuto, adottando un modello di governo che è espressione dei valori consolidati della comunità di Ateneo e prevede, da un lato, un'architettura istituzionale semplice, efficiente e funzionale, e dall'altro il pieno coinvolgimento di tutta la comunità universitaria, attraverso qualificate rappresentanze, negli Organi che eserciteranno funzioni di indirizzo strategico.

Il nuovo assetto istituzionale è ormai quasi pronto, con la recente elezione del Senato Accademico e la formazione di 11 nuovi dipartimenti, cui è garantita, nell'ambito di un efficace coordinamento a livello di Ateneo, l'autonomia necessaria per organizzare le attività di ricerca e formazione, senza la presenza di sovrastrutture intermedie.

E' stato inoltre avviato il processo per la costituzione del nuovo Consiglio di Amministrazione, attraverso un bando pubblico per la presentazione di candidature. I componenti esterni saranno nominati dal Senato Accademico, mentre quelli interni saranno eletti da tutta la comunità universitaria. Un'elezione che non è solo una scelta di democrazia, ma rappresenta la vera garanzia di autonomia e di terzietà dell'organo di indirizzo strategico del nostro Ateneo.

Dopo quasi due anni dedicati, al pari degli altri atenei italiani, a elaborare lo Statuto e i suoi regolamenti attuativi, avvalendoci di un assetto dipartimentale maggiormente agile e semplificato e di un modello di governo efficiente e condiviso, il Politecnico è pronto a inaugurare una nuova stagione strategica, per ridefinire il ruolo e la missione di una grande università tecnica nel contesto nazionale ed europeo.

Per gli approfondimenti sulla nostra struttura è possibile consultare il documento "Il Politecnico a colpo d'occhio" all'indirizzo web: <http://www.polito.it/ateneo/colpodocchio/>

3 Identità dell'Ateneo

Da più di 150 anni, il Politecnico di Torino è una delle istituzioni pubbliche più prestigiose a livello italiano e internazionale nella formazione, ricerca e trasferimento tecnologico in tutti i settori dell'Architettura e dell'Ingegneria.

Nato nel 1859 come Scuola di Applicazione per gli Ingegneri, è diventato Regio Politecnico di Torino nel 1906. Una lunga storia, che ha accreditato il Politecnico come punto di riferimento per la formazione e la ricerca in Europa. Una Research University di livello internazionale che attrae studenti da oltre 100 Paesi e partecipa alla più qualificata ricerca scientifica internazionale, con collaborazioni con industrie, istituzioni pubbliche e private, e organizzazioni locali.

Secondo i ranking più accreditati, il Politecnico di Torino è annoverato tra le prime venti università tecniche europee e da tre anni è il primo ateneo in Italia secondo il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Il modello adottato dal Politecnico di Torino è quello dei campus anglosassoni, con strutture polivalenti per didattica, ricerca di base e applicata e servizi agli studenti a Torino, e una rete regionale di poli tecnologici dedicati ad attività di ricerca, trasferimento tecnologico, formazione specialistica e servizi al territorio (Alessandria, Biella, Mondovì, Vercelli, Verrès).

In città, sulle sponde del Po, si trova la sede storica dell'Ateneo, il Castello del Valentino, residenza sabauda del XVII secolo e sede principale dei corsi di Architettura.

Il grande complesso di corso Duca degli Abruzzi - sede principale di Ingegneria con 122.000 metri quadrati - è stato inaugurato nel 1958 e si completa con la Cittadella Politecnica, un progetto di espansione nell'area contigua alla sede centrale, costituita da un complesso moderno di 170.000 metri quadrati, con spazi destinati a studenti, attività di ricerca, trasferimento tecnologico e servizi.

Il campus più recente dell'Ateneo è la "Cittadella del Design e della Mobilità sostenibile" ubicato a Mirafiori, sito industriale della Fiat oggi riqualificato, così come la sede del Lingotto, che ospita la Scuola di Master.

Il bilancio di previsione dell'Ateneo per l'anno 2013, principalmente al fine di far fronte alla riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario stabilita dalla legge finanziaria (riduzione che, a seguito dell'approvazione della Legge di stabilità, risulta pari, a livello nazionale, a circa il 6%), è stato predisposto con una particolare attenzione al contenimento dei costi di funzionamento, privilegiando, laddove possibile, gli investimenti in infrastrutture (finalizzate in modo particolare alla messa a norma degli stabili) e l'inserimento di nuove risorse umane di ruolo (utilizzo del massimo turn-over consentito dalla normativa).

Coerentemente con gli indirizzi rettorali, è stato mantenuto l'impegno in tutte le principali iniziative strategiche a favore degli studenti, privilegiando in modo particolare i servizi loro dedicati ed i finanziamenti alla mobilità outgoing.

Sono costanti gli incentivi alla ricerca relativi al premio pubblicazioni e giovani ricercatori, ed inoltre sono state previste ulteriori risorse alle strutture dipartimentali al fine di accelerare il processo di evoluzione organizzativa dei Dipartimenti garantendone la piena funzionalità secondo quanto previsto dalla legge 240/2010.

3.1 La ricerca scientifica

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 (circa 800 contratti di ricerca ogni anno). Con questo obiettivo, all'interno della Cittadella Politecnica è stato creato il Business Research Center (BRC), dove

l'Ateneo offre spazi per uffici e laboratori per l'innovazione in partenariato e il trasferimento tecnologico.

La reputazione del nostro Ateneo, la credibilità presso le istituzioni e gli Atenei europei, lo stesso ruolo di grande università tecnica, si giocherà nei prossimi anni sulla capacità di coniugare alta formazione e ricerca avanzata e di condividere, non semplicemente di trasferire, il patrimonio di conoscenze che sapremo sviluppare, con i vari attori del sistema socio-economico.

Il Politecnico ha svolto in questi anni un ruolo attivo nel VII Programma Quadro dell'Unione Europea, ha acquisito risorse complessivamente superiori a 50 M€, a fronte di circa 18 M€ del VI Programma Quadro, ha promosso con successo la partecipazione a più di 170 progetti, la maggior parte dei quali coinvolge partner accademici e industriali leader in settori tecnologici tradizionali ed emergenti. La nostra posizione in Europa è ormai ampiamente riconosciuta, come dimostra la nostra partecipazione ai grandi progetti strategici (tra cui ad esempio le FET – Flagship) e la nostra qualificata presenza nei network internazionali più prestigiosi, tra cui vorremmo menzionare CESAER (Conference of European Schools for Advanced engineering Education and Research), di cui il Politecnico ha avuto l'onore di assumere la presidenza per il biennio 2012-2014.

La ricerca europea si coniuga con quella svolta in ambito nazionale e regionale, ove è per certi versi ancor più cruciale la collaborazione con i partner industriali e istituzionali e dove sempre di più acquisisce importanza la dimensione interdisciplinare e il pieno coinvolgimento di tutti i Dipartimenti dell'Ateneo. Ne è un esempio la preparazione dei progetti sui Cluster tecnologici, ove al nostro Ateneo è stato chiesto di svolgere un ruolo accademico di riferimento in molti ambiti tecnologici.

Siamo sostanzialmente pronti per affrontare la sfida posta dagli obiettivi che la European Research Area ha voluto darsi e che saranno progressivamente declinati nel Programma Horizon 2020. Una sfida complessa, che cade in un periodo denso di incertezze sulle prospettive dell'assetto sociale, economico e istituzionale del nostro continente, ma anche in un periodo ricco di opportunità, al termine del quale alcuni grandi Atenei e probabilmente alcune grandi reti di Atenei, con competenze multidisciplinari, diventeranno partner essenziali e insostituibili per rispondere in modo scientificamente credibile ai "Societal challenges".

3.2 L'offerta formativa

Sono circa 32.000 gli studenti che frequentano il Politecnico; quasi il 16% di loro sono stranieri, provenienti da oltre 120 paesi. Gli immatricolati sono circa 5.000 all'anno.

Nella tradizione delle migliori Università tecniche europee, l'Ateneo presenta un'offerta completa di corsi in Architettura e Ingegneria (28 corsi di I livello e 32 di II livello nell'A.A. 2012/2013), con il 25% delle lezioni proposte interamente in lingua inglese.

L'offerta formativa è arricchita da master post-laurea e post-laurea magistrale e da percorsi di terzo livello, coordinati dalla Scuola di Dottorato, che offre 24 corsi a più di 740 studenti ogni anno (circa il 33% stranieri).

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

Il quadro dell'offerta formativa è stato profondamente rivisto negli anni recenti, con l'obiettivo di correggere alcune problematiche derivanti dall'attuazione della riforma degli ordinamenti didattici del '99, e soprattutto di consolidare percorsi di studio di elevata qualità, in linea con la reputazione e la tradizione della nostra Scuola Politecnica.

Con qualche semplificazione, gli elementi salienti che caratterizzano la nuova offerta formativa dell'Ateneo, si possono così riassumere:

- una prova di ammissione al primo anno con numero programmato sia per gli studenti di Ingegneria che per gli studenti di Architettura;
- un primo anno comune per tutti corsi di Laurea di Ingegneria e di Architettura, con una soglia di ammissione al secondo anno, che nel caso dell'Ingegneria è superata da una percentuale di studenti inferiore al 50%; un secondo anno organizzato per macro-aree disciplinari; un terzo anno dedicato alle discipline caratterizzanti i corsi di Laurea;
- una sostanziale riduzione del numero di Lauree triennali e magistrali, con un significativo aumento dei percorsi formativi offerti interamente in lingua inglese;
- la concentrazione di tutte le attività curriculari di I e II livello presso le sedi metropolitane di Torino.

La nostra capacità di attrazione nei confronti degli studenti meritevoli è in crescita, come è dimostrato dal voto medio dell'esame di stato e dal punteggio medio della prova di ammissione degli studenti immatricolati nell'A.A. 2012/2013, nonché dall'elevata percentuale di studenti internazionali, intorno al 12%, e di studenti provenienti da fuori regione, intorno al 36%. Nonostante il periodo di crisi, i nostri studenti riescono a trovare occupazioni qualificate, con percentuali a un anno dalla Laurea Magistrale superiori all'85% e decisamente superiori alla media nazionale (70%).

Il Politecnico di Torino è l'unica Scuola di Architettura e di Ingegneria della Regione Piemonte ed è tradizionalmente un polo di riferimento per tutti gli studenti italiani, in un sistema universitario che non prevede ancora l'esistenza di Istituti Universitari dedicati alla formazione post-secondaria professionalizzante (le Fachhochschulen in Germania, le University of Applied Sciences in Svizzera o i College americani e inglesi). Ci è affidato un compito complesso, in qualche modo più complesso di quello di molte Università di ricerca in Europa e nel mondo, il compito di offrire una formazione di qualità di I livello a un elevato numero di studenti e insieme di selezionare, attraverso ulteriori percorsi, la futura classe dirigente, i manager, i ricercatori e i professionisti, che avranno la responsabilità di provare a riportare il nostro Paese al centro dello sviluppo scientifico e tecnologico.

4 Analisi del contesto attuale

Il processo di pianificazione di un'organizzazione deve necessariamente prevedere una fase di diagnosi per comprendere appieno la realtà entro cui l'organizzazione agisce e le risorse di cui dispone per operarvi al meglio.

Si è scelto quindi di sviluppare un'analisi in merito alle minacce/opportunità date dal contesto in cui opera il Politecnico di Torino. A livello regionale e nazionale ci sembra di poter così sintetizzare i punti di forza e di debolezza del sistema in cui siamo collocati:

- la legge di riforma dell'Università, che, oltre al modello di governo degli Atenei, ha profondamente modificato il sistema di reclutamento dei docenti e che, dopo un tempo lunghissimo dedicato alla stesura di Statuti e Regolamenti, vedrà la sua attuazione; una riforma che presenta luci e ombre e molte criticità, che probabilmente emergeranno e andranno corrette nei prossimi anni;
- l'introduzione con molto ritardo rispetto alle leggi sull'autonomia del sistema universitario, di un'agenzia indipendente per la valutazione dell'Università e della Ricerca (ANVUR), che avrà una funzione cruciale per la crescita della qualità della formazione e della ricerca scientifica;
- una serie di azioni mirate a razionalizzare l'offerta formativa del sistema universitario, quale risposta alla proliferazione di corsi di studio e di insegnamenti seguita alla riforma degli ordinamenti didattici del 1999, senza però ancora giungere a un serio sistema di valutazione e accreditamento nazionale;
- da un lato una significativa riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario assegnato al sistema universitario; dall'altro il progressivo aumento della percentuale premiale del Fondo, prevalentemente attribuita in base ai risultati della ricerca scientifica svolta in ambito internazionale, che ha consentito a pochi Atenei, tra cui il nostro Politecnico, di mantenere sostanzialmente invariato il finanziamento ministeriale, a fronte di una riduzione della quota complessivamente attribuita al sistema;
- una normativa progressivamente sempre più restrittiva, che comporta severe limitazioni al turnover di personale, e che, pur rispondendo a esigenze di contenimento della spesa pubblica, rischia di pregiudicare ulteriormente nei prossimi anni l'immissione di giovani ricercatori e professori nei nostri Atenei, con conseguenze facilmente immaginabili sulla capacità competitiva e sulla qualità della ricerca e della formazione del nostro sistema universitario;
- una grave carenza di risorse per il diritto allo studio che, anche a causa della consueta confusione tra competenze statali e regionali, rischia di penalizzare gli studenti meritevoli privi di mezzi e sicuramente di compromettere la capacità del nostro sistema universitario di attrarre studenti di talento;
- un apprezzabile e doveroso impegno, nei tempi recenti, per recuperare e riaffermare la funzione di indirizzo del Ministero in merito alle politiche della ricerca scientifica e tecnologica, attraverso una serie di bandi mirati a valorizzare la ricerca fondamentale e soprattutto la ricerca collaborativa, con l'obiettivo dichiarato di preparare i vari attori del sistema della ricerca a partecipare con successo ai prossimi bandi dell'VIII Programma Quadro (Horizon 2020) dell'Unione Europea;
- una proficua collaborazione con la Regione Piemonte nel settore della ricerca e dell'innovazione, in particolare nel contesto della costruzione di numerosi progetti di ricerca e sviluppo di respiro nazionale ed internazionale;
- il ruolo dei ricercatori universitari a tempo indeterminato, circa 24500 in Italia, e 344 al Politecnico di Torino, complessivamente più del 40% dei docenti universitari e in generale la parte più attiva e dinamica, che è stato posto ad esaurimento da una norma della quale a nostro parere non si sono valutate con attenzione le potenziali conseguenze per il sistema universitario;
- la figura dei ricercatori a tempo determinato, che si propone di introdurre nel nostro Paese il sistema della tenure-track, con risorse sicuramente insufficienti per avviare il processo con numeri significativi;

- l'età media dei docenti universitari italiani, che è intorno ai 59 anni per i Professori Ordinari (58 al Politecnico, con nessun professore con meno di 40 anni e soltanto 5 su 221 con meno di 45 anni), ai 53 anni per i Professori Associati (50 al Politecnico, con soltanto 12 professori su 246 con meno di 40 anni), ai 45 anni per i Ricercatori Universitari (42 al Politecnico, con soltanto 39 ricercatori su 344 con meno di 35 anni);
- le restrizioni al reclutamento del personale: da un lato il vincolo del 20% di turn-over a livello nazionale nel triennio 2012-2014 (percentuale che per gli Atenei più virtuosi come il Politecnico di Torino si attesta intorno al 30%), che sicuramente rappresenterà un serio impedimento al ricambio generazionale, di cui il sistema ha urgente bisogno; dall'altro, il piano straordinario per il reclutamento di Professori Associati che, in controtendenza con la normativa sul turn-over, assicurerà consistenti risorse nel prossimo biennio, da attribuirsi secondo criteri premiali, dai quali probabilmente il nostro ateneo potrà trarre qualche vantaggio;
- il recente avvio delle procedure per il conseguimento delle abilitazioni nazionali di I e II fascia e la previsione, sicuramente apprezzabile, di destinare un quinto dei posti disponibili nelle Università a personale esterno;
- una normativa sempre più penalizzante nei confronti del personale tecnico-amministrativo degli Atenei, che nei fatti non riconosce il ruolo fondamentale che esso svolge per l'attuazione delle politiche della ricerca e della formazione.

5 Albero della Performance

Il Politecnico di Torino, sulla base dell’approccio già contenuto nel Sistema e nel Piano della Performance 2012, ha ritenuto di confermare anche per il 2013 il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’amministrazione definito nel 2012, introducendo tuttavia, in questa revisione del Piano, alcuni affinamenti ed aggiustamenti al Sistema, in modo da tenere conto di tutti gli strumenti di misura già previsti dal sistema di controllo generale (del sistema universitario e interni all’Ateneo), ma anche degli strumenti di misurazione della customer satisfaction e degli indicatori di processo che si sono via via affermati, con una particolare attenzione all’introduzione di un raccordo tra gli stessi al fine di permettere una chiara riconducibilità agli obiettivi strategici e visibilità e trasparenza sull’azione amministrativa.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione delle Performance sarà poi rivisto ed integrato con il prossimo ciclo 2014-2016.

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.

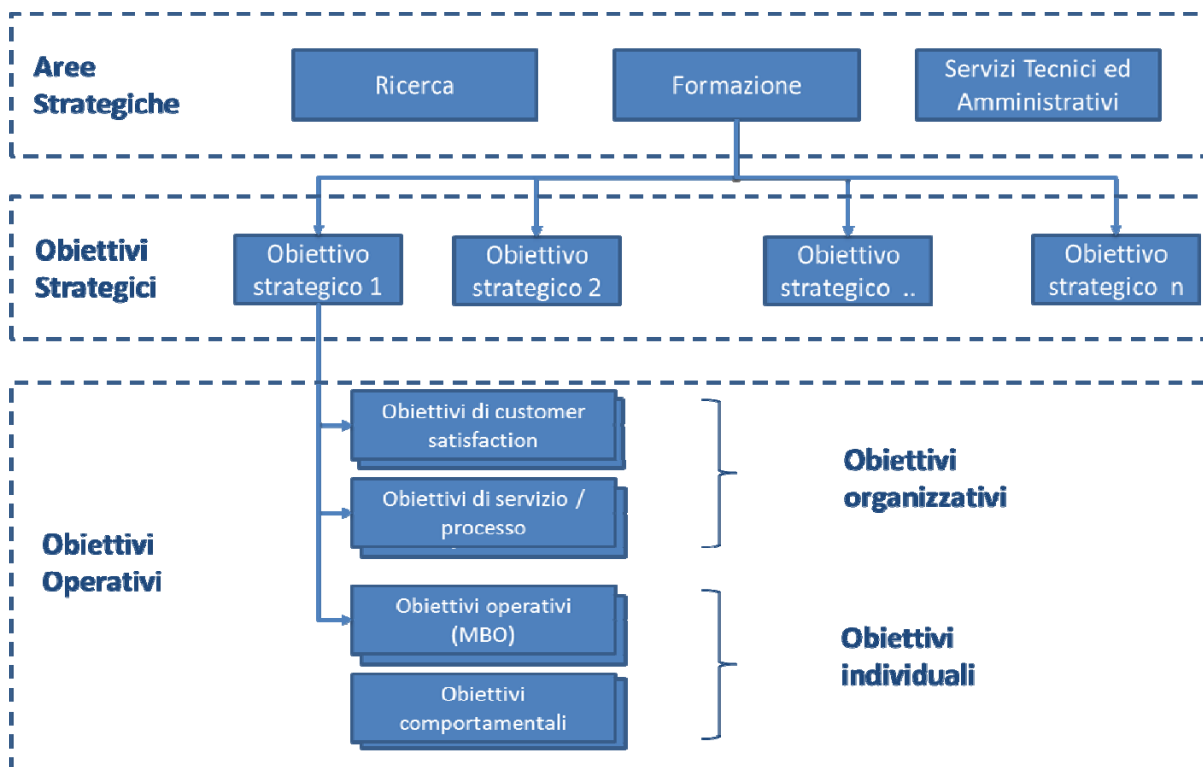


Figura 1 – Schema dell’Albero delle Performance

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.

Per ogni Area Strategica sono definiti gli obiettivi strategici. Per i dettagli, si veda il successivo capitolo 6 - Gli obiettivi strategici.

Al terzo livello dell'albero della performance sono collocati gli obiettivi operativi che corrispondono agli obiettivi assegnati ai dirigenti/responsabili di Area ed alle strutture organizzative.

Gli obiettivi operativi sono descritti nel capitolo 7 - Gli obiettivi operativi.

L' "Allegato 3: Albero delle performance – Mappatura obiettivi individuali" esplicita il legame tra obiettivi strategici ed operativi.

6 Gli obiettivi strategici

Di seguito viene mostrato l'“albero” delle performance dell'Ateneo fino al secondo livello (obiettivi strategici).

6.1 A1 - Area Strategica della Ricerca

| Obiettivo strategico | Descrizione |
|--|---|
| AS.R.1 Sostenere la qualità della ricerca di base e incentivare la ricerca applicata per contribuire allo sviluppo della tecnologia | 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. |
| AS.R.2 Sostenere la ricerca interdisciplinare | 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 |
| AS.R.3 Rafforzare la collaborazione con i partner industriali | 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) |
| AS.R.4 Investimento sul capitale umano | Utilizzare al meglio le risorse per: <ul style="list-style-type: none"> - immettere nel ruolo dei Professori Associati i Ricercatori interni meritevoli, selezionati attraverso procedure di valutazione rigorose; - 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; - avviare il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato in tenure-track, assicurando standard internazionali per la valutazione; - 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; - valorizzare la professionalità del personale tecnico-amministrativo. |

6.2 A2 - Area Strategica della Formazione

| Obiettivo strategico | Descrizione |
|---|--|
| AS.F.1 Potenziamento della premialità agli studenti | 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; |
| AS.F.2 Potenziare l'Assicurazione in Qualità | 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. |
| AS.F.3 Garantire la crescita professionale degli studenti anche in relazione alle esigenze del contesto socio economico di riferimento | Potenziare i percorsi formativi progettati e attuati congiuntamente con i nostri partner industriali. |
| AS.F.4 Migliorare la qualità dell'apprendimento | 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. |
| AS.F.5 Rafforzare il carattere e l'apertura internazionale dell'offerta formativa di III livello | 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. |

6.3 A3 - Area Strategica dei Servizi Tecnici ed Amministrativi

| Obiettivo strategico | Descrizione |
|--|---|
| AS.STA.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 e di bilancio unico di Ateneo |
| AS.STA.2 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 |
| AS.STA.3 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 |
| AS.STA.4 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. |

6.4 La misurazione degli obiettivi strategici

In linea con quanto già sviluppato negli anni scorsi, per monitorare l'avanzamento dei risultati legati alle linee strategiche di Ateneo, il Politecnico tiene sotto costante controllo alcuni indicatori che rappresentano, al più alto livello, l'andamento generale dell'Ateneo.

Questi indicatori possono essere misurati e confrontati su base annuale e costituiscono il cruscotto di Ateneo.

Nel passato, questi indicatori sono stati pubblicati:

- nelle relazioni che accompagnano il bilancio consuntivo
- nelle pubblicazioni (Politecnico in numeri) sviluppate per l'inaugurazione dell'Anno accademico
- nel documento di Rendicontazione Sociale
- nella relazione sulle attività dei Servizi dell'Amministrazione
- nella pubblicazione "dati ed Indicatori dei corsi di Studio", focalizzata sull'offerta formativa

La generazione di un numero eccessivo di indicatori, tuttavia, può portare a diverse controindicazioni, come l'impossibilità di analizzare nel dettaglio tutti i parametri, il perdere di vista l'impatto di ciascuno sul sistema, l'incapacità di analizzare le correlazioni e le mutue influenze tra indicatori. Si pone, dunque il problema di ridurre all'essenziale il numero di indicatori tramite un processo di "distillazione" che contenga al minimo le complessità del sistema.

Ai fini del processo di valutazione delle performance, anche sulla base delle considerazioni fatte dal Nucleo di Valutazione e degli indicatori dallo stesso individuati nel corso del 2011, si è deciso di raccogliere i principali indicatori nei seguenti 4 ambiti di valutazione (lo schema sintetico è riportato in Figura 2 – Il cruscotto di Ateneo):

- Risorse Umane;
- Dati economici;
- Ricerca;
- Didattica.

Il cruscotto è diventato operativo come strumento di monitoraggio e controllo a partire dal piano delle performance per l'anno 2012.

| Cruscotto di Ateneo | |
|---|--|
| Didattica | Ricerca |
| Immatricolati Iscritti Abbandoni Provenienza geografica Progetti a sostegno della mobilità internazionale Valutazione della didattica Laureati Tempi di completamento degli studi Condizione occupazionale Indicatori FFO quota premiale | Produzione scientifica Dottorandi Ricadute industriali Finanziamenti ricerca Indicatori FFO quota premiale |
| Risorse umane | Dati economici |
| Personale Ateneo Personale Docente Personale Tecnico Amministrativo Turnover Indicatori personale Personale che ricopre/ha ricoperto cariche di altissimo livello | Andamento Asset Andamento risultato operativo e risultato economico FFO Tempi medi di pagamento fatture |

Figura 2 – Il cruscotto di Ateneo

Ai fini della valutazione della componente di Obiettivi Strategici, per oggi limitati al Direttore Generale (si veda la Tabella 7 – Pesì delle diverse tipologie di obiettivi), si ipotizza di utilizzare per il 2013 tre indicatori legati a:

- Indicatori ministeriali di monitoraggio – D.L. 49/2012:
 - Limite massimo alle spese per indebitamento (art. 6) - Peso 30%
 - Limite massimo alle spese di personale (art. 5) - Peso 30%
- Indicatore FFO
 - Percentuale sul sistema raggiunto dalla quota premiale (al netto dei tagli) – Peso 40%

7 Gli obiettivi operativi

7.1 Tipologie di obiettivi operativi

Il processo di definizione degli obiettivi operativi è stato sviluppato già negli ultimi anni attraverso l'assegnazione ai Dirigenti di Obiettivi Individuali (MBO). Nel corso dell'ultimo anno si sono messi a punto, ancorché in modalità prototipale, strumenti ulteriori che permettono di arricchire il monitoraggio delle performance con indicatori che tengano conto anche della soddisfazione degli utenti e delle performance nell'erogazione dei servizi di supporto tecnici ed amministrativi.

Gli obiettivi operativi utilizzati al Politecnico di Torino si possono pertanto ricondurre a due macro tipologie:

- obiettivi individuali
 - obiettivi operativi (MBO): si tratta degli obiettivi principalmente legati ad attività progettuali / iniziative da sviluppare nelle diverse aree organizzative, in linea con gli obiettivi strategici dell'Ateneo
 - obiettivi individuali legati alle competenze comportamentali: si tratta di obiettivi specificamente individuali, volti a garantire il buon clima organizzativo, la collaborazione e la convergenza dei responsabili organizzativi verso gli obiettivi comuni
- obiettivi organizzativi
 - obiettivi legati ad indicatori di customer satisfaction : si basano sulle rilevazioni svolte annualmente mediante survey sugli utenti nell'ambito del progetto Good Practice, che raccoglie e compara indicatori di customer satisfaction sui processi/servizi chiave per circa 20 università italiane
 - Obiettivi legati ad indicatori di volume/processo/performance dei servizi erogati dall'amministrazione: questi indicatori si basano sulla Mappa dei Servizi e rappresentano i principali dati di volume o di performance che caratterizzano i diversi servizi. Il riferimento per l'applicazione del modello per il triennio 2013-2015 sarà la Mappa dei Servizi agli utenti, elaborata per quanto riguarda l'Amministrazione Centrale dell'Ateneo nell'ambito del Piano della Performance 2012 e pubblicata sul sito della Trasparenza di Ateneo

7.2 Modalità di gestione e valutazione degli obiettivi individuali

7.2.1 Processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi individuali

Il processo prevede che il Direttore/Dirigenti/Responsabili di area organizzativa discutano gli obiettivi con il loro superiore e vi sia un passaggio formale di accettazione.

| Soggetto che riceve gli obiettivi | Responsabile per la definizione obiettivi |
|---|---|
| Direttore Generale | Rettore |
| Dirigenti | Direttore Generale |
| Personale EP con responsabilità in strutture di I livello | Direttore Generale |
| Personale EP con responsabilità in strutture di II livello | Dirigente / Responsabile di I livello |
| Personale di categoria BCD con responsabilità organizzative | Dirigente / Responsabile di I o II livello a cui riporta organizzativamente |

Tabella 1 - Responsabilità di assegnazione e valutazione degli obiettivi

La scheda obiettivo che verrà utilizzata per la definizione degli obiettivi individuali è composta da due sezioni:

- la prima è relativa alla valutazione di obiettivi “operativi” (MBO)
Gli obiettivi operativi (MBO) sono costruiti partendo dalle linee strategiche fornite dagli Organi di Governo, declinate in obiettivi progettuali ed in programmi d’azione, previa verifica della disponibilità di risorse umane, finanziarie e tecnologiche.
- la seconda sezione è relativa alla valutazione dei comportamenti individuali/organizzativi secondo un modello che si focalizza su tre ambiti chiave: la leadership, la formazione e le competenze.

Ogni obiettivo (sia operativo, sia comportamentale) è corredato da una descrizione, da un peso e, ove possibile da target quantitativi.

La scheda di rilevazione conterrà l’indicazione delle azioni svolte nel periodo e la percentuale di raggiungimento dell’obiettivo, con l’indicazione di eventuali azioni correttive in caso di scostamenti rispetto a quanto programmato.

Gli obiettivi saranno verificati con cadenza quadrimestrale in appositi incontri tra il valutato ed il proprio responsabile (secondo lo schema riportato in Tabella 1), al fine di monitorare l’avanzamento ed intraprendere eventuali azioni correttive.

Al termine dell’anno vi sarà un incontro finale in cui verrà definito il livello finale di raggiungimento dell’obiettivo, che avverrà secondo una scala a tre livelli:

| Livello raggiunto | Descrizione | Coefficiente di risultato |
|-------------------|------------------------------------|---------------------------|
| Livello 1 | Parziale raggiungimento | 0,7 |
| Livello 2 | Pieno raggiungimento | 1 |
| Livello 3 | Raggiungimento superiore al target | 1,1 |

Tabella 2 – Livelli di raggiungimento degli obiettivi individuali e coefficienti di risultato

Il livello di contribuzione alla performance complessiva del singolo obiettivo sarà ottenuto moltiplicando il peso dato al singolo obiettivo per il coefficiente di risultato.

E' possibile che intervengano cambiamenti negli obiettivi in corso d'anno per fare fronte a nuove esigenze dell'Ateneo: in tal caso, in sede di verifica quadrimestrale, sarà necessaria una rimodulazione dei pesi complessivi, una verifica della disponibilità di risorse economiche con l'eventuale revisione dei budget messi a disposizione.

Gli obiettivi individuali sono riportati nell'Allegato 1 – Schede obiettivi individuali dirigenziali”.

7.2.2 Piano di attivazione degli obiettivi individuali

Nel corso del triennio 2013-2015, come indicato in Tabella 3, si prevede lo sviluppo del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni individuali che vede, a regime, il coinvolgimento del personale EP titolare di posizione in strutture di II livello e del personale di categorie BCD titolare di posizione organizzativa.

| Anno di riferimento | Target | Fase di sviluppo |
|---------------------|--|------------------|
| 2013 | Dirigenti | A regime |
| | Personale EP di I livello | Sperimentazione |
| 2014 | Dirigenti | A regime |
| | Personale EP con responsabilità in strutture di I livello | A regime |
| | Personale EP con responsabilità in strutture di II livello | Sperimentazione |
| | Personale Tecnico - Amministrativo di categoria BCD con responsabilità organizzative | Sperimentazione |
| 2015 | Dirigenti | A regime |
| | Personale EP con responsabilità in strutture di I livello | A regime |
| | Personale EP con responsabilità in strutture di II livello | A regime |
| | Personale Tecnico - Amministrativo di categoria BCD con responsabilità organizzative | A regime |

Tabella 3 - Tempistica per lo sviluppo del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni individuali per il triennio 2013-2015.

7.3 Modalità di gestione e valutazione degli obiettivi organizzativi

7.3.1 Processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi organizzativi

Gli obiettivi organizzativi sono, come anticipato, legati ai risultati di customer satisfaction ed a indicatori di volume/processo/performance dei servizi erogati dall'amministrazione.

Gli indicatori da prendere in considerazione sono stati identificati nel corso delle sperimentazioni svolte nel 2012. In particolare si sono identificati pool di indicatori tra cui scegliere:

- Per quanto riguarda gli indicatori di customer satisfaction (basati sulle survey rilevate nell'ambito del progetto Good Practice), si sono utilizzati ove possibile gli indicatori complessivi, che mediano i risultati delle singole domande e delle diverse tipologie di utente, ma che permettano di identificare in modo chiaro e possibilmente univoco le responsabilità organizzative
- Per quanto riguarda gli indicatori di volume/processo/performance dei servizi, si sono identificati i servizi e gli indicatori più rilevanti e per i quali la misurazione sia agevole e per i quali sia disponibile una "storia" dell'andamento.

La selezione degli indicatori su cui assegnare obiettivi organizzativi viene svolta dal Direttore Generale sulla base degli obiettivi strategici di Ateneo e sulla base dell'andamento storico degli indicatori, nell'ottica, da un lato, di perseguire le linee strategiche di Ateneo, e dall'altra, di migliorare progressivamente le performance e la qualità dei servizi dell'Amministrazione percepiti dagli utenti.

Ogni indicatore utilizzato come obiettivo è corredato da una descrizione, da un peso e, ove possibile, da target specifici.

Il processo di valutazione degli obiettivi organizzativi avverrà su base annuale, in quanto gli indicatori di customer satisfaction sono rilevati annualmente. Per gli indicatori di volume/processo/performance dei servizi, ove i dati siano disponibili e significativi, si ipotizza che siano messi a disposizione delle strutture su base periodica per permettere di intraprendere azioni correttive.

Definizione dei target e misurazione dei risultati di customer satisfaction:

- i target saranno definiti sulla base dell'andamento storico dei dati di customer satisfaction per il servizio in oggetto e sulla base delle priorità che il Direttore generale intenderà dare all'azione amministrativa
- la valutazione avverrà sulla base del confronto dell'indicatore rilevato a consuntivo con il target predefinito, ma dovrà essere ponderata sulla base del confronto con il valore medio e con l'andamento dell'indicatore per tutte le università ambito dell'analisi. Occorrerà inoltre tenere conto di eventuali specificità legate al servizio (ad esempio cambiamenti di processo, di sistemi informativi, ...). La tabella seguente schematizza il modello da adottare.

| Parametro | Descrizione | Criteri di valutazione | Peso |
|---|--|--|------|
| Valore indicatore (dato relativo al Politecnico) | Posizionamento dell'indicatore (I_{Poli}) rispetto al target definito | se $I_{Poli} \geq target \rightarrow 1$ altrimenti $\rightarrow 0$ | 40% |
| Valore indicatore relativo al Politecnico rispetto al sistema | Posizionamento dell'indicatore (I_{Poli}) rispetto alla media di sistema (I_{GP}) | se $I_{Poli} \geq I_{GP}(t) \rightarrow 1$ altrimenti $\rightarrow 0$ | 30% |
| Variazione del valore relativo al Politecnico rispetto alla variazione del Sistema | Confronto delle variazioni rispetto all'anno precedente dell'indicatore di Ateneo e di quello di Sistema | $-10\% \leq \Delta I_{Poli} - \Delta I_{GP} < 10\%$ $0 \leq \text{punteggio} < 2$ | 30% |

Tabella 4 – Modello di valutazione degli indicatori di customer satisfaction

Definizione dei target e misurazione dei risultati per gli indicatori di servizio:

- per la definizione di questi target per il 2013 si procederà con una modalità piuttosto semplificata, tenendo conto che la misurazione di questi indicatori (in particolare per quelli relativi alla mappa dei servizi) è stata svolta sperimentalmente nel 2012 e saranno sicuramente necessari aggiustamenti al modello in corso d'opera. Pertanto i target definiti per il 2013 sono in linea di principio pari al valore rilevato per il 2012, a meno di alcuni casi specifici.
- La valutazione degli obiettivi avverrà secondo una scala a tre livelli:

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

Tabella 5 – Livelli di raggiungimento degli obiettivi di servizio e coefficienti di risultato

Il livello di contribuzione del singolo obiettivo alla performance complessiva sarà ottenuto moltiplicando il peso dato al singolo obiettivo per il coefficiente di risultato già riportato in Tabella 2.

Il dettaglio degli indicatori e dei target è riportato nell' Allegato 2 – Obiettivi organizzativi. Per quanto riguarda gli indicatori di Customer Satisfaction , alla data di aggiornamento di questo documento non sono ancora disponibili tutti i dati consuntivi relativi al 2012: l'allegato sarà pertanto aggiornato con i target non appena disponibili tutti i consuntivi.

7.3.2 Piano di attivazione degli obiettivi organizzativi

Nel corso 2013, come indicato in Tabella 6, si prevede la sperimentazione della valutazione delle prestazioni organizzative: alla luce delle risultanze del monitoraggio e della valutazione per quest'anno, si valuterà come estendere gradualmente ad altre fasce di personale, analogamente a quanto ipotizzato per gli obiettivi individuali.

| Anno di riferimento | Target | Fase di sviluppo |
|---------------------|---|------------------|
| 2013 | Dirigenti | Sperimentazione |
| | Personale EP di I livello | Sperimentazione |
| 2014 | Estensione ad altre fasce del personale | Da definire |
| 2015 | Estensione ad altre fasce del personale | Da definire |

Tabella 6 - Percorso per lo sviluppo del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni organizzative per il triennio 2013-2015.

7.4 Pesì degli obiettivi

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 |
| Direttore Generale | 10 | 40 | 40 | 10 | |
| Dirigenti | | 40 | 40 | 10 | 10 |
| Personale EP con responsabilità in strutture di I livello | | 40 | 40 | 10 | 10 |
| Personale EP con responsabilità in strutture di II livello | | 30* | 30* | 20* | 20* |
| Personale di categoria BCD con responsabilità organizzative | | 30* | 30* | 20* | 20* |

Tabella 7 – Pesì delle diverse tipologie di obiettivi

(*) Per le fasce di personale non coinvolte nella valutazione 2013, i pesi sono per ora una ipotesi di modello.

Nota bene: in ogni caso, ove la sommatoria dei punteggi ottenuti sulle diverse tipologie di obiettivo sia maggiore del 100%, il risultato massimo attribuibile alla persona valutata sarà il 100%.

8 Rilevazione benessere organizzativo

Per l'anno 2013, dato il forte cambiamento in atto e la molteplicità di iniziative che già impattano sul personale, si è ipotizzato di non attivare rilevazioni sul benessere organizzativo.

Nella pratica, diversi indicatori di customer satisfaction rilevati nell'ambito del progetto Good Practice possono dare utili indicazioni in tal senso. Per il 2013, i risultati della rilevazione saranno letti e tenuti come base di riferimento per le rilevazioni future.

Si ipotizza di attivare specifiche survey a partire dal 2014, con modalità che saranno definite compiutamente nel prossimo Piano delle Performance.

| Valutatore | Benessere organizzativo | Condivisione sistema valutazione | Valutazione superiore gerarchico |
|--|--------------------------------|---|---|
| Dirigenti | 2014 | 2014 | 2015 |
| Personale EP | 2014 | 2014 | 2015 |
| Personale di categoria BCD con responsabilità organizzative | 2015 | 2015 | 2015 |
| Resto del personale | 2015 | - | - |

9 Piano della performance 2013: ruoli, responsabilità e spunti di miglioramento

In Tabella 8– **Piano della performance 2013: ruoli e responsabilità** sono riassunte le azioni che verranno intraprese a partire dalla seconda metà del 2013 al fine di attuare le misurazioni degli obiettivi individuali e organizzativi, così come previsto nell’aggiornamento del piano della performance 2013.

| AMBITO | | AZIONI PREVISTE | TEMPI DI ATTUAZIONE | STRUTTURA RESPONSABILE E RIFERIMENTI | |
|-------------------------|---|--|---|--|--|
| Obiettivi Strategici | Performance Strategica | Definizione dei target | Luglio 2013 | Servizio Studi strategici e Supporto Istituzionale; | |
| | | Misurazione dei risultati | Aprile 2014 | | |
| Obiettivi Operativi | Performance Organizzativa | Definizione dei target | Luglio 2013 | Servizio Studi strategici e Supporto Istituzionale; Area Reporting Direzionale e Progetti Speciali | |
| | | Misurazione dei risultati | Aprile 2014 | | |
| | Performance individuale | Indicatori di servizio | Definizione dei target | Luglio 2013 | Servizio Studi strategici e Supporto Istituzionale; Area Reporting Direzionale e Progetti Speciali |
| | | | Misurazione dei risultati | Settembre 2013 Febbraio 2014 | |
| Performance individuale | Comportamenti individuali e organizzativi | Valutazione dei comportamenti per i dirigenti e il personale EP di I livello | Gennaio 2014 | Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali | |
| | | Obiettivi individuali operativi (MBO) | Monitoraggio e analisi delle azioni svolte nel periodo e della percentuale di raggiungimento dell’obiettivo | Settembre 2013 (monitoraggio) Gennaio 2014 (valutazione) | Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali |

Tabella 8– Piano della performance 2013: ruoli e responsabilità

Le azioni riguardano sia il monitoraggio della valutazione della performance organizzativa che individuale.

Per quanto riguarda la performance individuale, sono previste le attività di monitoraggio quadrimestrale dell’andamento degli MBO e l’eventuale rimodulazione degli obiettivi e dei pesi complessivi per il personale coinvolto nel piano 2013.

Per quanto riguarda la performance organizzativa, gli elementi di maggiore attenzione riguarderanno:

- Verifica dei target e misurazione dei risultati di customer satisfaction
- Verifica dei target e misurazione dei risultati per gli indicatori di servizio

Per questi indicatori, infatti, in relazione alla sperimentazione in atto, saranno necessarie controlli periodici degli andamenti, ove possibile, per verificare la correttezza degli indicatori stessi e delle modalità di rilevazione ed introdurre eventuali misure correttive.

In coerenza con quanto sarà condiviso nell'ambito della contrattazione di Ateneo per la sottoscrizione del contratto integrativo, nell'anno 2013 potrà inoltre essere attivato il percorso di individuazione degli obiettivi individuali e organizzativi per il personale EP di II livello da sperimentare nel corso dell'anno 2014.

10 Allegati

10.1 Allegato 1 – Schede obiettivi individuali dirigenziali



POLITECNICO DI TORINO

MBO 2013

| |
|--------------------------|
| NOME del valutato |
| Davide Bergamini |

| |
|--------------------------------|
| Struttura |
| Direzione Generale Area PAF |

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI

| Obiettivo | DESCRIZIONE OBIETTIVO | NOTE | LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013 | | | |
|--|---|------|--|---|--|---------|
| | | | TARGET (LIVELLO 1) [parziale raggiungimento] | TARGET (LIVELLO 2) [pieno raggiungimento] | ECELLENZA (LIVELLO 3) [raggiungimento superiore al target] | |
| 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 | | | | 12,5% | missing |
| 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 | | | | 12,5% | missing |
| 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 | | | | 12,5% | missing |
| 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. | | | | 12,5% | missing |

| | | |
|--|-------|----|
| Raggiungimento degli obiettivi operativi | 50,0% | 0% |
|--|-------|----|

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 | | | 7,0% | missing |
| | A2) Impegni | Mantenere gli impegni dati | | | 7,0% | missing |
| | A3) Semplificazione | Tendere alla semplificazione dei processi | | | 7,0% | missing |
| | A4) Tempi | Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione | | | 7,0% | missing |
| | A5) Condivisione degli impegni sfidanti | Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza | | | 7,0% | missing |
| 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 | | | 8,0% | missing |
| C) COMPETENZA | C7) Visione | Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo | | | 7,0% | missing |

| | | |
|--|-------|----|
| Valutazione degli obiettivi della leadership | 50,0% | 0% |
|--|-------|----|

| | |
|--|----|
| Somma dei risultati pesati degli obiettivi | 0% |
|--|----|

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



POLITECNICO DI TORINO

MBO 2013

| |
|--------------------------|
| NOME del valutato |
| ADAMO Ilaria |

| |
|------------------|
| Struttura |
| Area RUO-GESD |

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI

| Obiettivo operativo | DESCRIZIONE OBIETTIVO | 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 [1,1=0,7; 1,2=1,0; 1,3=1,1] |
|---|---|------|--|------------------|---|
| Scuole di Master e Formazione Permanente | Supporto all'attivazione delle Scuole di Master e Formazione Permanente secondo le linee del nuovo Statuto di Ateneo | | | 10% | missing |
| Riorganizzazione dei processi di supporto alla didattica | Miglioramento dell'efficacia qualitativa e temporale nella gestione dei progetti | | | 10% | missing |
| 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 | | | 10% | missing |
| Trattativa sindacale | Raggiungimento dell'accordo su destinazione fondo accessorio 2013 | | | 10% | missing |
| 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. | | | 10% | missing |

| | | |
|--|-------|----|
| Raggiungimento degli obiettivi operativi | 50,0% | 0% |
|--|-------|----|

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 | | | 7,0% | missing |
| | A2) Impegni | Mantenere gli impegni dati | | | 7,0% | missing |
| | A3) Semplificazione | Tendere alla semplificazione dei processi | | | 7,0% | missing |
| | A4) Tempi | Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione | | | 7,0% | missing |
| | A5) Condivisione degli impegni sfidanti | Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza | | | 7,0% | missing |
| 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 | | | 8,0% | missing |
| C) COMPETENZA | C7) Visione | Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo | | | 7,0% | missing |

| | | |
|--|-----|----|
| Valutazione degli obiettivi della leadership | 50% | 0% |
| Somma dei risultati pesati degli obiettivi | | 0% |
| Valutazione finale degli obiettivi | | |



POLITECNICO DI TORINO

MBO 2013

| |
|--------------------------|
| NOME del valutato |
| Gianpiero Biscant |

| |
|-------------------------|
| Struttura |
| Aree Edilog/Aqui/Corege |

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI

| Obiettivo operativo | DESCRIZIONE OBIETTIVO | NOTE | LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013 TARGET (LIVELLO 1) [partiale 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] |
|--|--|------|--|------------------|--|
| Messa a norma spazi | Definizione di un programma di controllo/interventi finalizzati alla messa a norma delle strutture dei dipartimenti e dell'amministrazione centrale | | | 16,7% | missing |
| Realizzazione di residenze universitarie | Attivare gli interventi di realizzazione di alloggi e residenze per studenti universitari (Residenza Molino) | | | 16,7% | missing |
| 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. | | | 16,7% | missing |

| | | | |
|--|--|-------|----|
| Raggiungimento degli obiettivi operativi | | 50,0% | 0% |
|--|--|-------|----|

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 | | | 7,0% | missing |
| | A2) Impegni | Mantenere gli impegni dati | | | 7,0% | missing |
| | A3) Semplificazione | Tendere alla semplificazione dei processi | | | 7,0% | missing |
| | A4) Tempi | Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione | | | 7,0% | missing |
| | A5) Condivisione degli impegni sfidanti | Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza | | | 7,0% | missing |
| 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 | | | 8,0% | missing |
| C) COMPETENZA | C7) Visione | Ricercare una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo | | | 7,0% | missing |

| | | |
|--|-----|----|
| Valutazione degli obiettivi della leadership | 50% | 0% |
|--|-----|----|

| | |
|--|----|
| Somma dei risultati pesati degli obiettivi | 0% |
|--|----|

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



POLITECNICO DI TORINO

MBO 2013

| |
|--------------------------|
| NOME del valutato |
| Mario Ravera |

| |
|------------------|
| Struttura |
| Area RPDS |

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI

| Obiettivo operativo | DESCRIZIONE OBIETTIVO | 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] |
|---|---|------|--|------------------|--|
| Informaticizzazione dei processi dell'Area Risorse Umane, Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali | Coordinamento delle attività finalizzate ad identificare gli interventi sull'informaticizzazione dei processi con l'obiettivo di raggiungere un miglioramento sostanziale della performance in termini di efficacia ed efficienza | | | 10,7% | missing |
| 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 | | | 10,7% | missing |
| 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. | | | 10,7% | missing |

| | | |
|---|-------|----|
| Raggiungimento degli obiettivi operativi | 50,0% | 0% |
|---|-------|----|

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 | | | 7,0% | missing |
| | A2) Impegni | Mantenere gli impegni dati | | | 7,0% | missing |
| | A3) Semplificazione | Tendere alla semplificazione dei processi | | | 7,0% | missing |
| | A4) Tempi | Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione | | | 7,0% | missing |
| | A5) Condivisione degli impegni sfidanti | Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza | | | 7,0% | missing |
| 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 | | | 8,0% | missing |
| C) COMPETENZA | C7) Visione | Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo | | | 7,0% | missing |

| | | |
|---|-----|----|
| Valutazione degli obiettivi della leadership | 50% | 0% |
|---|-----|----|

| | |
|---|----|
| Somma dei risultati pesati degli obiettivi | 0% |
|---|----|

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



POLITECNICO DI TORINO

MBO 2013

| |
|--------------------------|
| NOME del valutato |
| Nicoletta Florio |

| |
|------------------------------|
| Struttura |
| Area Bibliotecaria e Museale |

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI

| Obiettivo operativo | DESCRIZIONE OBIETTIVO | 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=1,3] |
|--------------------------------|--|------|--|------------------|--|
| Sviluppo strategico | Sviluppare un piano sulle policies di Ateneo relative all' "open access" | | | 16,7% | missing |
| Organizzazione | Preparare un piano organizzativo di coordinamento delle biblioteche | | | 16,7% | missing |
| 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. | | | 16,7% | missing |

| | | | |
|--|--|-------|----|
| Raggiungimento degli obiettivi operativi | | 50,0% | 0% |
|--|--|-------|----|

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 | | | 7,0% | missing |
| | A2) Impegni | Mantenere gli impegni dati | | | 7,0% | missing |
| | A3) Semplificazione | Tendere alla semplificazione dei processi | | | 7,0% | missing |
| | A4) Tempi | Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione | | | 7,0% | missing |
| | A5) Condivisione degli impegni sfidanti | Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza | | | 7,0% | missing |
| 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 | | | 8,0% | missing |
| C) COMPETENZA | C7) Visione | Ricercare una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo | | | 7,0% | missing |

| | | | |
|--|--|-----|----|
| Valutazione degli obiettivi della leadership | | 50% | 0% |
|--|--|-----|----|

| | | | |
|--|--|--|----|
| Somma dei risultati pesati degli obiettivi | | | 0% |
|--|--|--|----|

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



POLITECNICO DI TORINO

MBO 2013

| | |
|---|--------------------------------|
| NOME del valutato Laura Fulci | Struttura Area SARTT |
|---|--------------------------------|

| VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI | | | | | |
|---------------------------------|--|------|---|------------------|--|
| Obiettivo operativo | DESCRIZIONE OBIETTIVO | NOTE | LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013 TARGET (LIVELLO 1) [parziale raggiungimento] TARGET (LIVELLO 2) [piano raggiungimento] ECCellenza (LIVELLO 3) [raggiungimento superiore al target1] | PESO % obiettivo | Risultati ponderati [L1=0.7; L2=1.0; L3=1.1] |
| Progetti finanziati | Miglioramento della gestione dei progetti nei dipartimenti tramite l'implementazione di azioni volte ad una maggiore armonizzazione delle procedure utilizzate dai dipartimenti sui progetti finanziati | | | 8,3% | missing |
| ERC | Incremento della conoscenza e dell'interesse del personale docente sulle opportunità offerte dai bandi ERC, attuazione di politiche di supporto e incentivazione alla partecipazione ai bandi ERC | | | 8,3% | |
| Horizon 2020 | Promozione della partecipazione di docenti/ricercatori a working group, comitati consultivi e panel di valutazione in ambito Horizon 2020 | | | 8,3% | |
| diversificazione progetti | Potenziamento delle attività progettuali nelle aree "deboli" (es. architettura, matematica, gestione, ecc.) e da parte dei giovani ricercatori, non solo riguardo i progetti UE | | | 8,3% | |
| IPR | Elaborazione di una proposta per la definizione di una policy di Ateneo in materia di protezione e valorizzazione dei risultati della ricerca (brevetti e IPR) anche attraverso la creazione di spin-off del Politecnico di Torino | | | 8,3% | missing |
| Plano Triennale Anticorruzione | Presidio degli interventi necessari all'attuazione del Piano Anticorruzione di Ateneo e dell'attuazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. | | | 8,3% | missing |

| | | |
|--|-------|----|
| Raggiungimento degli obiettivi operativi | 50,0% | 0% |
|--|-------|----|

| 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 | | | 7,0% | missing |
| | A2) Impegni | Mantenere gli impegni dati | | | 7,0% | missing |
| | A3) Semplificazione | Tendere alla semplificazione dei processi | | | 7,0% | missing |
| | A4) Tempi | Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione | | | 7,0% | missing |
| | A5) Condivisione degli impegni sfidanti | Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza | | | 7,0% | missing |
| B) FORMAZIONE | B6) Discontinuità | Ricerare la discontinuità nella soluzione dei problemi sfruttando le occasioni di apprendimento provenienti dal contesto di lavoro e dal contesto esterno | | | 8,0% | missing |
| C) COMPETENZA | C7) Visione | Ricerare una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo | | | 7,0% | missing |

| | | |
|--|-----|----|
| Valutazione degli obiettivi della leadership | 50% | 0% |
|--|-----|----|

| | | |
|--|--|----|
| Somma dei risultati pesati degli obiettivi | | 0% |
|--|--|----|

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



POLITECNICO DI TORINO

MBO 2013

| |
|--------------------------|
| NOME del valutato |
| Marco Impavido |

| |
|------------------|
| Struttura |
| Servizio SSSI |

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI

| Obiettivo operativo | DESCRIZIONE OBIETTIVO | 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=1,3] |
|--------------------------------|--|------|--|------------------|--|
| Piano Strategico | <input type="checkbox"/> Supporto allo sviluppo del Piano Strategico | | | 16,7% | missing |
| Reporting dati statistici | Progettazione di un nuovo reporting sui dati statistici | | | 16,7% | missing |
| 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. | | | 16,7% | missing |

| | | |
|--|-------|----|
| Raggiungimento degli obiettivi operativi | 50,0% | 0% |
|--|-------|----|

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 | | | 7,0% | missing |
| | A2) Impegni | Mantenere gli impegni dati | | | 7,0% | missing |
| | A3) Semplificazione | Tendere alla semplificazione dei processi | | | 7,0% | missing |
| | A4) Tempi | Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione | | | 7,0% | missing |
| | A5) Condivisione degli impegni sfidanti | Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza | | | 7,0% | missing |
| 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 | | | 8,0% | missing |
| C) COMPETENZA | C7) Visione | Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo | | | 7,0% | missing |

| | | |
|--|-----|----|
| Valutazione degli obiettivi della leadership | 50% | 0% |
|--|-----|----|

| | |
|--|----|
| Somma dei risultati pesati degli obiettivi | 0% |
|--|----|

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



POLITECNICO DI TORINO

MBO 2013

NOME del valutato
Salvatore Lombardi

Struttura
Servizio Comunicazione eventi e comunicazione con l'esterno

| VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI | | | | | |
|---------------------------------|--|------|--|------------------|--|
| Obiettivo operativo | DESCRIZIONE OBIETTIVO | 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] |
| Eventi istituzionali | Eventi istituzionali: Miglioramento del processo di supporto al Rettorato ed alla Direzione Generale | | | 16,7% | missing |
| Sito WEB | Progetto per miglioramento del Sito-web istituzionale | | | 16,7% | missing |
| 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. | | | 16,7% | missing |

| | | | |
|--|--|-------|----|
| Raggiungimento degli obiettivi operativi | | 50,0% | 0% |
|--|--|-------|----|

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 | | | 7,0% | missing |
| | A2) Impegni | Mantenere gli impegni dati | | | 7,0% | missing |
| | A3) Semplificazione | Tendere alla semplificazione dei processi | | | 7,0% | missing |
| | A4) Tempi | Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione | | | 7,0% | missing |
| | A5) Condivisione degli impegni sfidanti | Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza | | | 7,0% | missing |
| 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 | | | 8,0% | missing |
| C) COMPETENZA | C7) Visione | Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo | | | 7,0% | missing |

| | | |
|--|-----|----|
| Valutazione degli obiettivi della leadership | 50% | 0% |
| Somma dei risultati pesati degli obiettivi | | 0% |
| Valutazione finale degli obiettivi | | |



POLITECNICO DI TORINO

MBO 2013

NOME del valutato
Davide Negro

Struttura
Servizio Prevenzione e protezione

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI

| Obiettivo operativo | DESCRIZIONE OBIETTIVO | 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] |
|--------------------------------|--|------|--|------------------|--|
| Spazi/Sicurezza | <input type="checkbox"/> 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 | | | 16,7% | missing |
| Piano Prevenzione Rischi | <input type="checkbox"/> Portare a termine il Piano di formazione sulla prevenzione ed avvio delle verifiche della sua attuazione | | | 16,7% | missing |
| 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. | | | 16,7% | missing |

| | | |
|--|-------|----|
| Raggiungimento degli obiettivi operativi | 50,0% | 0% |
|--|-------|----|

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 | | | 7,0% | missing |
| | A2) Impegni | Mantenere gli impegni dati | | | 7,0% | missing |
| | A3) Semplificazione | Tendere alla semplificazione dei processi | | | 7,0% | missing |
| | A4) Tempi | Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione | | | 7,0% | missing |
| | A5) Condivisione degli impegni sfidanti | Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza | | | 7,0% | missing |
| 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 | | | 8,0% | missing |
| C) COMPETENZA | C7) Visione | Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo | | | 7,0% | missing |

| | | |
|--|-----|----|
| Valutazione degli obiettivi della leadership | 50% | 0% |
|--|-----|----|

| | |
|--|----|
| Somma dei risultati pesati degli obiettivi | 0% |
|--|----|

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



POLITECNICO DI TORINO

MBO 2013

NOME del valutato
Marco Oreglia

Struttura
Area IT

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI

| Obiettivo operativo | DESCRIZIONE OBIETTIVO | NOTE | LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013 | | |
|--------------------------------|--|------|--|---|---|
| | | | TARGET (LIVELLO 1) [partiale 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] |
| Disaster recovery | Attivazione del piano di continuità operativa e disaster recovery | | | 16,7% | missing |
| Videolezioni | Evoluzione servizi on line per la didattica in multicanalità: per il web learning e le videolezioni | | | 16,7% | missing |
| 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. | | | 16,7% | missing |

| | | | |
|--|--|-------|----|
| Raggiungimento degli obiettivi operativi | | 50,0% | 0% |
|--|--|-------|----|

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 | | | 7,0% | missing |
| | A2) Impegni | Mantenere gli impegni dati | | | 7,0% | missing |
| | A3) Semplificazione | Tendere alla semplificazione dei processi | | | 7,0% | missing |
| | A4) Tempi | Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione | | | 7,0% | missing |
| | A5) Condivisione degli impegni sfidanti | Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza | | | 7,0% | missing |
| 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 | | | 8,0% | missing |
| C) COMPETENZA | C7) Visione | Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo | | | 7,0% | missing |

| | | | |
|--|--|-----|----|
| Valutazione degli obiettivi della leadership | | 50% | 0% |
| Somma dei risultati pesati degli obiettivi | | | 0% |
| Valutazione finale degli obiettivi | | | |



POLITECNICO DI TORINO

MBO 2013

| |
|--------------------------|
| NOME del valutato |
| Roberta Pavarino |

| |
|------------------|
| Struttura |
| Servizio Afleg |

VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI

| Obiettivo operativo | DESCRIZIONE OBIETTIVO | NOTE | LIVELLO DI PERFORMANCE RILEVATO 2013 TARGET (LIVELLO 1) [partiale 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] |
|--------------------------------|--|------|--|------------------|--|
| 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) | | | 16,7% | missing |
| 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 | | | 16,7% | missing |
| 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. | | | 16,7% | missing |

| | | |
|--|-------|----|
| Raggiungimento degli obiettivi operativi | 50,0% | 0% |
|--|-------|----|

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 | | | 7,0% | missing |
| | A2) Impegni | Mantenere gli impegni dati | | | 7,0% | missing |
| | A3) Semplificazione | Tendere alla semplificazione dei processi | | | 7,0% | missing |
| | A4) Tempi | Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione | | | 7,0% | missing |
| | A5) Condivisione degli impegni sfidanti | Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza | | | 7,0% | missing |
| 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 | | | 8,0% | missing |
| C) COEPIENZA | C7) Visione | Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo | | | 7,0% | missing |

| | | |
|--|-----|----|
| Valutazione degli obiettivi della leadership | 50% | 0% |
| Somma dei risultati pesati degli obiettivi | | 0% |
| Valutazione finale degli obiettivi | | |



POLITECNICO DI TORINO

MBO 2013

NOME del valutato
Silvia Vacca

Struttura
Area Internazionalizzazione

| VALUTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI | | | | | | |
|--|---|------|--|------------------|--|--|
| Obiettivo operativo | DESCRIZIONE OBIETTIVO | 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 | | | 10,0% | missing | |
| 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 | | | 10,0% | | |
| 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) | | | 10,0% | | |
| Crediti | Diminuzione del credito scaduto, implementazione di un presidio per il monitoraggio dei crediti e relativi strumenti di controllo | | | 10,0% | missing | |
| 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. | | | 10,0% | missing | |
| Raggiungimento degli obiettivi operativi | | | | 50,0% | 0% | |

| 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 | | | 7,0% | missing |
| | A2) Impegni | Mantenere gli impegni dati | | | 7,0% | missing |
| | A3) Semplificazione | Tendere alla semplificazione dei processi | | | 7,0% | missing |
| | A4) Tempi | Rispettare i tempi, agire velocemente e con decisione | | | 7,0% | missing |
| | A5) Condivisione degli impegni sfidanti | Domandare, condividere impegni sfidanti trattando le persone con dignità ed eguaglianza | | | 7,0% | missing |
| 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 | | | 8,0% | missing |
| C) COMPETENZA | C7) Visione | Ricerca una visione complessiva del proprio lavoro, collocando le azioni in un orizzonte temporale di medio e lungo periodo | | | 7,0% | missing |

| | | |
|--|-----|----|
| Valutazione degli obiettivi della leadership | 50% | 0% |
| Somma dei risultati pesati degli obiettivi | | 0% |
| Valutazione finale degli obiettivi | | |

10.2 Allegato 2 – Obiettivi organizzativi

10.2.1 Obiettivi di Customer Satisfaction

Indicatori utilizzati

| Ambito | Struttura centrale | Struttura Dip* | SERVIZIO (da Mappa dei Servizi) | indicatori di Customer Satisfaction | Utente | Fonte |
|------------------------|--------------------|----------------|---|---|--------|---------------|
| Risorse umane | RUO | DISTRETTI | Assistenza e Supporto al Personale Docente | Soddisfazione complessiva (missioni, carriera, concorsi, AR) | DOC | Good Practice |
| Risorse umane | RUO | - | Assistenza e Supporto al Personale TA | Soddisfazione complessiva (missioni, giuridica, orari, concorsi, formazione, valutazione, valorizzazione) | PTA | Good Practice |
| Risorse umane | RUO | - | Assistenza e Supporto al Personale TA | Gestione Presenze - disponibilità del personale | PTA | Good Practice |
| Risorse umane | RUO | - | Formazione PTA | Soddisfazione offerta formativa | PTA | Good Practice |
| Contabilità | PAF | DISTRETTI | Rimborsi e Missioni | Rimborso missioni (chiarezza o tempestività) | DOC | Good Practice |
| Contabilità | PAF | | Assistenza e supporto contabile | Soddisfazione complessiva | PTA | Good Practice |
| Contabilità | PAF | | Assistenza e supporto contabile | Disponibilità personale supporto contabile | PTA | Good Practice |
| Biblioteche | BIBLIOM | DISTRETTI | Servizi bibliotecari - complessivo | Soddisfazione complessiva | DOC | Good Practice |
| Biblioteche | BIBLIOM | | Servizi bibliotecari - complessivo | Soddisfazione complessiva | STUD | Good Practice |
| Information Technology | IT | | Servizi IT - complessivo | Soddisfazione complessiva SI (rete, applicativi DID + RIC, wifi, Service desk) | DOC | Good Practice |
| Information Technology | IT | | Servizi IT - complessivo | Soddisfazione complessiva SI (rete, applicativi, wifi, Service desk) | PTA | Good Practice |
| Information Technology | IT | GESD | Applicativi Didattica | Soddisfazione complessiva SI (applicativi personalizzati) | STUD | Good Practice |
| Didattica | GESD | | Orientamento - complessivo | IN: Chiarezza della Guida Orientamento | STUD | Good Practice |
| Didattica | GESD | | Segreteria Studenti - complessivo | Soddisfazione complessiva servizi segreteria | STUD | Good Practice |
| Didattica | GESD | | Job Placement | OUT: utilità del servizio job placement | STUD | Good Practice |
| Ricerca e Innovazione | SARTT | DISTRETTI | Supporto alla ricerca e innovazione - complessivo | Soddisfazione complessiva | DOC | Good Practice |
| Ricerca e Innovazione | SARTT | | Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT | Utilità informazioni e promozione bandi - NAZ | DOC | Good Practice |
| Ricerca e Innovazione | SARTT | | Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT | Utilità informazioni e promozione bandi - INTERNAZ | DOC | Good Practice |
| Internazionalizzazione | INTE | | Supporto all'internazionalizzazione - complessivo | Adeguatezza del supporto ai programmi di internazionalizzazione | STUD | Good Practice |
| Comunicazione | CORE + TUTTI | DISTRETTI | Comunicazione - complessivo | Soddisfazione complessiva | DOC | Good Practice |
| Comunicazione | CORE + TUTTI | DISTRETTI | Comunicazione - complessivo | Soddisfazione complessiva | PTA | Good Practice |

| Ambito | Struttura centrale | Struttura Dip* | SERVIZIO (da Mappa dei Servizi) | indicatori di Customer Satisfaction | Utente | Fonte |
|-------------------------|------------------------|----------------|---|--|--------|---------------|
| 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 |
| 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 |
| Facility e Logistica | EDILOG, PREP | | - Manutenzione edifici e impianti - sicurezza del luogo di lavoro | Soddisfazione aule: parametri (pulizia, arredi, sicurezza, temperatura) | STUD | Good Practice |
| Sicurezza e Prevenzione | PREP | DISTRETTI | Sicurezza del luogo di lavoro | Livello di sicurezza percepito su attrezzature e impianti | DOC | Good Practice |
| Sicurezza e Prevenzione | PREP | DISTRETTI | Sicurezza del luogo di lavoro | Livello di sicurezza percepito su attrezzature e impianti | PTA | Good Practice |
| Sicurezza e Prevenzione | PREP | DISTRETTI | Sicurezza del luogo di lavoro | Livello di sicurezza percepito nei locali dell'Ateneo | STUD | Good Practice |

*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.

10.2.2 Obiettivi di Servizio/ processo

Indicatori utilizzati

| Ambito | Strutt. centrale | Strutt. Dip* | SERVIZIO (da Mappa dei Servizi) | Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti | TARGET | PESO |
|------------------------|------------------|--------------|--|--|---|------|
| Risorse umane | RUO | - | Formazione PTA | Ore di formazione erogate | + 20% di ore/annue erogate rispetto 2012 | 60% |
| Risorse umane | RUO | - | Formazione PTA | Ore di formazione erogate | + 10% ore/annue erogate in modalità e-learning, WBT | 40% |
| Contabilità | PAF | | Audit | Numero di Audit effettuati | +10% rispetto 2012 | 60% |
| Contabilità | PAF | | Fatturazione e infopoint contabilità fornitori | % fatture pagate entro 60 gg fmdf | Valore 2012 | 40% |
| Biblioteche | BIBLIOM | | Prestito/Autoprestito | % prestiti in autoprestito | miglioramento del 10% rispetto alla % 2012 | 100% |
| Information Technology | IT | | Servizi IT - complessivo | % uptime servizi informatici (posta elettronica, SI Ricerca, SI UGOV, WEB Ateneo, rete LAN/WIFI) | 99% (valor medio degli uptime dei singoli servizi monitorati). Target al netto dei disservizi sugli impianti elettrici gestiti da EDILOG | 20% |
| Information Technology | IT | | Servizi IT - complessivo | % uptime servizi informatici (posta elettronica, SI Ricerca, SI UGOV, WEB Ateneo, rete LAN/WIFI) | 99% (valor medio degli uptime dei singoli servizi monitorati) Target al netto dei disservizi sugli impianti elettrici gestiti da EDILOG | 20% |
| Information Technology | IT | GESD | 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 | 20% |
| Information Technology | 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% | 20% |
| Information Technology | IT | | Laboratori Informatici LAIB | % utilizzo LAIB e scontamento rispetto ad un'occupazione ottimale | +10% utilizzo medio/annuo complessivo (tutti i LAIB) | 20% |
| Didattica | GESD | | Collaborazioni Part Time | tempi medi di pagamento collaborazioni part time | Valore 2012 | 20% |
| Didattica | GESD | | Job Placement | n. contratti/iniziativa placement | +5% rispetto a valori 2012 | 20% |
| Didattica | GESD | | Apprendistato | n. contratti di apprendistato | +5% rispetto a valori 2012 | 20% |
| Didattica | 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 | 40% |
| Ricerca e Innovazione | SARTT | DISTRE TTI | Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT | - % audit esterni superati positivamente/totale audit (APN/ATN) (NAZ) | miglioramento del 10% del rapporto APN/ATN | 40% |
| Ricerca e Innovazione | SARTT | DISTRE TTI | Supporto ai progetti di ricerca | - % audit esterni superati positivamente/totale audit | miglioramento del 10% del rapporto API/ATI | 40% |

| Ambito | Strutt. centrale | Strutt. Dip* | SERVIZIO (da Mappa dei Servizi) | Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti | TARGET | PESO |
|-------------------------------|------------------|--------------|---|---|--|------|
| | | | NAZ e INT | (API/ATI) (INT) | | |
| Ricerca e Innovazione | SARTT | | Sportello "Innovation Front End" | n. contatti realizzati tramite IFE (Innovation Front End) | + 20% rispetto a media anni precedenti | 20% |
| Internazionalizzazione | INTE | | Supporto agli accordi internazionali | n. progetti avviati nell'anno (INT) | dato 2012 | 60% |
| Internazionalizzazione | 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 | 40% |
| Comunicazione | CORE | | Sviluppo progetti di comunicazione mirati | N. follower su twitter | +20% rispetto 2012 | 30% |
| Comunicazione | CORE | | Sviluppo progetti di comunicazione mirati | N. like su facebook | +20% rispetto 2012 | 30% |
| Comunicazione | CORE | | Promozione, coordinamento e gestione eventi | entrate (€) per affitto spazi | valore 2012 | 40% |
| 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 | 100% |
| 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); | 50% |
| Facility e Logistica | 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 | 50% |
| Sicurezza e Prevenzione | PREP | | Sicurezza del luogo di lavoro | % operatori formati su sicurezza e prevenzione (per ambiti) | 95% operatori formati rispetto al 2012 | 100% |
| 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 | 100% |

*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.

10.3 Allegato 3: Albero delle performance – Mappatura obiettivi individuali

Albero delle performance

Mappatura obiettivi individuali di Dirigenti e Responsabili di Area di I livello

| Area-Strategica | Obiettivo Strategico | Obiettivo Strategico | Area Organizzativa | Obiettivo operativo | Descrizione | Responsabile |
|--------------------------|----------------------|---|--------------------|---|---|--------------|
| Formazione | AS.F.3 | Garantire la crescita professionale degli studenti anche in relazione alle esigenze del contesto socio economico di riferimento | GESD | Scuola di Master e Formazione Permanente | Supporto all'attivazione della Scuola di Master e Formazione Permanente secondo le linee del nuovo Statuto di Ateneo | ADAMO |
| Formazione | AS.F.4 | Migliorare la qualità dell'apprendimento | IT | Videolezioni | Evoluzione servizi on line per la didattica in multicanalità, per il web learning e le videolezioni | OREGLIA |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | GESD | Riorganizzazione dei processi di supporto alla didattica | Miglioramento dell'affidabilità qualitativa e temporale nella gestione dei progetti | ADAMO |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | RUO | 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 | ADAMO |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | RUO | Trattativa sindacale | Raggiungimento dell'accordo su destinazione fondo accessorio 2013 | ADAMO |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | GESD | 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 | ADAMO |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | EDILOG | Messa a norma spazi | Definizione di un programma di controllo/interventi finalizzati alla messa a norma delle strutture dei dipartimenti e dell'amministrazione | BISCANT |

Albero delle performance

Mappatura obiettivi individuali di Dirigenti e Responsabili di Area di I livello

| Area-Strategica | Obiettivo Strategico | Obiettivo Strategico | Area Organizzativa | Obiettivo operativo | Descrizione | Responsabile |
|--------------------------|----------------------|--|--------------------|--|---|--------------|
| | | | | | centrale | |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | EDILOG | Realizzazione di residenze universitarie | Attivare gli interventi di realizzazione di alloggi e residenze per studenti universitari (Residenza Mollino) | BISCANT |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | EDILOG | 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 | BISCANT |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | BIBLIOM | Organizzazione | Preparare un piano organizzativo di coordinamento delle biblioteche | FIORIO |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | BIBLIOM | 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 | FIORIO |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | SARTT | Progetti finanziati | Miglioramento della gestione dei progetti nei dipartimenti tramite l'implementazione di azioni volte ad una maggiore armonizzazione delle procedure utilizzate dai dipartimenti sui progetti finanziati | FULCI |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | SARTT | 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 | FULCI |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | SSSI | Piano Strategico | Supporto allo sviluppo del Piano Strategico | IMPAVIDO |
| Piano | AS.STA.4 | Informatizzazione e | SSSI | Reporting dati | Progettazione di un nuovo reporting sui | IMPAVIDO |

Albero delle performance

Mappatura obiettivi individuali di Dirigenti e Responsabili di Area di I livello

| Area-Strategica | Obiettivo Strategico | Obiettivo Strategico | Area Organizzativa | Obiettivo operativo | Descrizione | Responsabile |
|--------------------------|----------------------|--|--------------------|--------------------------------|---|--------------|
| Direzione Generale | | monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | | statistici | dati statistici | |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | SSSI | 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 | IMPAVIDO |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | CORE | Eventi istituzionali | Eventi istituzionali: Miglioramento del processo di supporto al Rettorato ed alla Direzione Generale | LOMBARDI |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | CORE | Sito WEB | Progetto per miglioramento del Sito-web istituzionale | LOMBARDI |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | CORE | 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 | LOMBARDI |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | PREP | 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 | NEGRO |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | PREP | Piano Prevenzione Rischi | Portare a termine il Piano di formazione sulla prevenzione ed avvio delle verifiche della sua attuazione | NEGRO |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | PREP | Piano Triennale Anticorruzione | Presidio degli interventi necessari all'attuazione del Piano Anticorruzione di Ateneo e dell'attivazione degli interventi organizzativi volti a prevenire | NEGRO |

Albero delle performance

Mappatura obiettivi individuali di Dirigenti e Responsabili di Area di I livello

| Area-Strategica | Obiettivo Strategico | Obiettivo Strategico | Area Organizzativa | Obiettivo operativo | Descrizione | Responsabile |
|---------------------------------|----------------------|--|--------------------|---|--|-----------------|
| | | | | | il medesimo rischio | |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | IT | Disaster recovery | Attivazione del piano di continuità operativa e disaster recovery | OREGLIA |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | IT | 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 | OREGLIA |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | AFLEG | 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) | PAVARINO |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.1 | Revisione dei processi contabili di Ateneo | AFLEG | 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 | PAVARINO |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | AFLEG | 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 | PAVARINO |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | RDPS | Informatizzazione dei processi dell'Area Risorse Umane, | Coordinamento delle attività finalizzate ad identificare gli interventi sull'informatizzazione dei processi con | RAVERA |

Albero delle performance

Mappatura obiettivi individuali di Dirigenti e Responsabili di Area di I livello

| Area-Strategica | Obiettivo Strategico | Obiettivo Strategico | Area Organizzativa | Obiettivo operativo | Descrizione | Responsabile |
|---------------------------------|----------------------|--|--------------------|---|---|---------------|
| | | | | Organizzazione, Trattamenti Economici e Previdenziali | l'obiettivo di raggiungere un miglioramento sostanziale della performance in termini di efficacia ed efficienza | |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | RDPS | 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 | RAVERA |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | RDPS | 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 | RAVERA |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | INTE | 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 | VACCA |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | INTE | 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 | VACCA |
| Piano Direzione | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e | INTE | Mobilità incoming e outgoing | Miglioramento dell'iter amministrativo a supporto della mobilità incoming e | VACCA |

Albero delle performance

Mappatura obiettivi individuali di Dirigenti e Responsabili di Area di I livello

| Area-Strategica | Obiettivo Strategico | Obiettivo Strategico | Area Organizzativa | Obiettivo operativo | Descrizione | Responsabile |
|--------------------------|----------------------|--|--------------------|--------------------------------|--|--------------|
| Generale | | servizi tecnico-amministrativi | | | outgoing (dalle modalita` di ammissione, alle assegnazioni di benefici economici, informatizzazione delle procedure) | |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | INTE | Crediti | Diminuzione del credito scaduto, implementazione di un presidio per il monitoraggio dei crediti e relativi strumenti di controllo | VACCA |
| Piano Direzione Generale | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | INTE | 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 | VACCA |
| Ricerca | AS.R.1 | Sostenere la qualità della ricerca di base e incentivare la ricerca applicata per contribuire allo sviluppo della tecnologia | BIBLIOM | Sviluppo strategico | Sviluppare un piano sulle policies di Ateneo relative all'"open access" | FIORIO |
| Ricerca | AS.R.1 | Sostenere la qualità della ricerca di base e incentivare la ricerca applicata per contribuire allo sviluppo della tecnologia | SARTT | ERC | Incremento della conoscenza e dell'interesse del personale docente sulle opportunita` offerte dai bandi ERC, attuazione di politiche di supporto e incentivazione alla partecipazione ai bandi ERC | FULCI |
| Ricerca | AS.R.1 | Sostenere la qualità della ricerca di base e incentivare la ricerca applicata per contribuire allo sviluppo della tecnologia | SARTT | Horizon 2020 | Promozione della partecipazione di docenti/ricercatori a working group, comitati consultivi e panel di valutazione in ambito Horizon 2020 | FULCI |
| Ricerca | AS.R.1 | Sostenere la qualità della ricerca di base e incentivare la ricerca applicata per | SARTT | diversificazione progetti | Potenziamento delle attivita` progettuali nelle aree "deboli" (es. architettura, matematica, gestionale, | FULCI |

Albero delle performance

Mappatura obiettivi individuali di Dirigenti e Responsabili di Area di I livello

| Area-Strategica | Obiettivo Strategico | Obiettivo Strategico | Area Organizzativa | Obiettivo operativo | Descrizione | Responsabile |
|-----------------|----------------------|--|--------------------|---------------------|--|--------------|
| | | contribuire allo sviluppo della tecnologia | | | ecc.) e da parte dei giovani ricercatori, non solo riguardo i progetti UE | |
| Ricerca | AS.R.1 | Sostenere la qualità della ricerca di base e incentivare la ricerca applicata per contribuire allo sviluppo della tecnologia | SARTT | IPR | Elaborazione di una proposta per la definizione di una policy di Ateneo in materia di protezione e valorizzazione dei risultati della ricerca (brevetti e IPR) anche attraverso la creazione di spin-off del Politecnico di Torino | FULCI |

10.4 Allegato 4: Albero delle performance – Mappatura obiettivi organizzativi

Piano della Performance 2013 - 2015 – Politecnico di Torino

| Area Strategica | Obiettivo Strategico (cod) | Obiettivo Strategico | Ambito | Struttura centrale | Struttura Dip | SERVIZIO (da Mappa dei Servizi) | indicatori di Customer Satisfaction | Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti |
|----------------------------------|----------------------------|--|----------------------|--------------------|------------------|--|---|--|
| Formazione | AS.F.4 | Migliorare la qualità dell'apprendimento | Biblioteche | BIBLIOM | | Servizi bibliotecari - complessivo | Soddisfazione complessiva | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.1 | Revisione dei processi contabili di Ateneo | Contabilità | PAF | | Audit | | Numero di Audit effettuati |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.1 | Revisione dei processi contabili di Ateneo | Contabilità | PAF | | Assistenza e supporto contabile | Soddisfazione complessiva | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.1 | Revisione dei processi contabili di Ateneo | Contabilità | PAF | | Assistenza e supporto contabile | Disponibilità personale supporto contabile | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.1 | Revisione dei processi contabili di Ateneo | Contabilità | PAF | | Fatturazione e infopoint contabilità fornitori | | % fatture pagate entro 60 gg fmdf |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | Risorse umane | RUO | DISTRETTI | Assistenza e Supporto al Personale Docente | Soddisfazione complessiva (missioni, carriera, concorsi, AR) | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | Risorse umane | RUO | - | Assistenza e Supporto al Personale TA | Soddisfazione complessiva (missioni, giuridica, orari, concorsi, formazione, valutazione, valorizzazione) | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | Risorse umane | RUO | - | Assistenza e Supporto al Personale TA | Gestione Presenze - disponibilità del personale | |
| Servizi Tecnici | AS.STA.2 | Revisione | Risorse | RUO | - | Formazione PTA | Soddisfazione offerta | |

Piano della Performance 2013 - 2015 – Politecnico di Torino

| Area Strategica | Obiettivo Strategico (cod) | Obiettivo Strategico | Ambito | Struttura centrale | Struttura Dip | SERVIZIO (da Mappa dei Servizi) | indicatori di Customer Satisfaction | Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti |
|----------------------------------|----------------------------|---|-------------------------------|--------------------|---------------|--|--|---|
| e Amministrativi | | organizzativa di Ateneo | umane | | | | formativa | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | Contabilità | PAF | DISTRETTI | Rimborsi e Missioni | Rimborso missioni (chiarezza o tempestività) | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | Risorse umane | RUO | - | Formazione PTA | | Ore di formazione erogate (tradizionali ed in WBT) |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.2 | Revisione organizzativa di Ateneo | Progetti speciali e Reporting | RDPS | | Supporto alla trasparenza e anticorruzione | | % personale formato su Anticorruzione |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | Facility e Logistica | EDILOG | | Manutenzione edifici e impianti | | Tempi medi risoluzione ticket su edifici/impianti (guasti, richieste servizio) (sistema Archibus) |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | Facility e Logistica | EDILOG | | Manutenzione edifici e impianti | | % persone assegnate a CDS su totale persone (indice di completezza) (sistema Archibus) |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | Sicurezza e Prevenzione | PREP | | Sicurezza del luogo di lavoro | | % operatori formati su sicurezza e prevenzione (per ambiti) |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | Facility e Logistica | EDILOG, AQUI, PREP | DISTRETTI | - Manutenzione edifici e impianti - supporto procedure di fornitura sottosoglia | Soddisfazione complessiva (approvvig. Mat elettronico, beni consumo, clima, sicurezza, | |

Piano della Performance 2013 - 2015 – Politecnico di Torino

| Area Strategica | Obiettivo Strategico (cod) | Obiettivo Strategico | Ambito | Struttura centrale | Struttura Dip | SERVIZIO (da Mappa dei Servizi) | indicatori di Customer Satisfaction | Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti |
|----------------------------------|----------------------------|--|-------------------------|------------------------|---------------|---|--|--|
| | | | | | | - sicurezza del luogo di lavoro | manutenzione locali, pulizia) | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | 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) | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | - AULE | EDILOG, PREP | | - Manutenzione edifici e impianti - sicurezza del luogo di lavoro | Soddisfazione aule: parametri (pulizia, arredi, sicurezza, temperatura) | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | Sicurezza e Prevenzione | PREP | DISTRETTI | Sicurezza del luogo di lavoro | Livello di sicurezza percepito su attrezzature e impianti | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | Sicurezza e Prevenzione | PREP | DISTRETTI | Sicurezza del luogo di lavoro | Livello di sicurezza percepito su attrezzature e impianti | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.3 | Sviluppo del patrimonio immobiliare dell'Ateneo | Sicurezza e Prevenzione | PREP | DISTRETTI | Sicurezza del luogo di lavoro | Livello di sicurezza percepito nei locali dell'Ateneo | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico- | Biblioteche | BIBLIOM | DISTRETTI | Servizi bibliotecari - complessivo | Soddisfazione complessiva | |

Piano della Performance 2013 - 2015 – Politecnico di Torino

| Area Strategica | Obiettivo Strategico (cod) | Obiettivo Strategico | Ambito | Struttura centrale | Struttura Dip | SERVIZIO (da Mappa dei Servizi) | indicatori di Customer Satisfaction | Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti |
|----------------------------------|----------------------------|--|------------------------|--------------------|---------------|-----------------------------------|---|--|
| | | amministrativi | | | | | | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Biblioteche | BIBLIOM | | Prestito/Autoprestito | | % prestiti in autoprestito |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Information Technology | IT | | Servizi IT - complessivo | Soddisfazione complessiva SI (rete, applicativi DID + RIC, wifi, Service desk)) | % uptime servizi informatici (posta elettronica, SI Ricerca, SI UGOV, WEB Ateneo, rete LAN/WIFI) |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Didattica | GESD | | Orientamento - complessivo | IN: Chiarezza della Guida Orientamento | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Didattica | GESD | | Segreteria Studenti - complessivo | Soddisfazione complessiva servizi segreteria | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Didattica | GESD | | Job Placement | OUT: utilità del servizio job placement | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico- | Information Technology | IT | | Servizi IT - complessivo | Soddisfazione complessiva SI (rete, applicativi, wifi, Service desk) | % uptime servizi informatici (posta elettronica, SI Ricerca, SI UGOV, WEB Ateneo, |

Piano della Performance 2013 - 2015 – Politecnico di Torino

| Area Strategica | Obiettivo Strategico (cod) | Obiettivo Strategico | Ambito | Struttura centrale | Struttura Dip | SERVIZIO (da Mappa dei Servizi) | indicatori di Customer Satisfaction | Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti |
|----------------------------------|----------------------------|--|-------------------------------|--------------------|------------------|---|---|---|
| | | amministrativi | | | | | | rete LAN/WIFI) |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Information Technology | IT | GESD | Applicativi Didattica | Soddisfazione complessiva SI (applicativi personalizzati) | % uptime servizi informatici (posta elettronica studenti, SI didattica) |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Information Technology | IT | | Service Desk | | Tempi medi risoluzione ticket (incidenti, richieste servizio) |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Information Technology | IT | | Laboratori Informatici LAIB | | % utilizzo LAIB |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Ricerca e Innovazione | SARTT | DISTRETTI | Supporto alla ricerca e innovazione - complessivo | Soddisfazione complessiva | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Ricerca e Innovazione | SARTT | | Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT | Utilità informazioni e promozione bandi - NAZ | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico- | Ricerca e Innovazione | SARTT | | Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT | Utilità informazioni e promozione bandi - INTERNAZ | |

Piano della Performance 2013 - 2015 – Politecnico di Torino

| Area Strategica | Obiettivo Strategico (cod) | Obiettivo Strategico | Ambito | Struttura centrale | Struttura Dip | SERVIZIO (da Mappa dei Servizi) | indicatori di Customer Satisfaction | Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti |
|----------------------------------|----------------------------|--|------------------------|--------------------|---------------|---|---|---|
| | | amministrativi | | | | | | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Didattica | GESD | | Collaborazioni Part Time | | tempi medi di pagamento collaborazioni part time |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Didattica | GESD | | Job Placement | | n. contratti/iniziative placement |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Didattica | GESD | | Apprendistato | | n. contratti di apprendistato |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Internazionalizzazione | INTE | | Supporto all'internazionalizzazione - complessivo | Adeguatezza del supporto ai programmi di internazionalizzazione | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Didattica | GESD | | Segreteria Studenti - complessivo | | n. ticket gestiti allo sportello |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico- | Ricerca e Innovazione | SARTT | DISTRETTI | Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT | | - % audit esterni superati positivamente/totale audit (APN/ATN) (NAZ) |

Piano della Performance 2013 - 2015 – Politecnico di Torino

| Area Strategica | Obiettivo Strategico (cod) | Obiettivo Strategico | Ambito | Struttura centrale | Struttura Dip | SERVIZIO (da Mappa dei Servizi) | indicatori di Customer Satisfaction | Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti |
|----------------------------------|----------------------------|--|-------------------------------|---------------------|------------------|---|-------------------------------------|---|
| | | amministrativi | | | | | | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Comunicazione | CORE + TUTTI | DISTRETTI | Comunicazione - complessivo | Soddisfazione complessiva | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Comunicazione | CORE + TUTTI | DISTRETTI | Comunicazione - complessivo | Soddisfazione complessiva | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Ricerca e Innovazione | SARTT | DISTRETTI | Supporto ai progetti di ricerca NAZ e INT | | - % audit esterni superati positivamente/totale audit (API/ATI) (INT) |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Ricerca e Innovazione | SARTT | | Sportello "Innovation Front End" | | n. contatti realizzati tramite IFE (Innovation Front End) |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Internazionalizzazione | INTE | | Supporto agli accordi | | n. progetti avviati nell'anno (INT) |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico- | Internazionalizzazione | INTE | | Segreteria Studenti stranieri - complessivo | | n. ticket gestiti allo sportello |

Piano della Performance 2013 - 2015 – Politecnico di Torino

| Area Strategica | Obiettivo Strategico (cod) | Obiettivo Strategico | Ambito | Struttura centrale | Struttura Dip | SERVIZIO (da Mappa dei Servizi) | indicatori di Customer Satisfaction | Indicatori di processo / performance dei SERVIZI forniti |
|----------------------------------|----------------------------|--|----------------------------|--------------------|---------------|--|-------------------------------------|---|
| | | amministrativi | | | | | | |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Comunicazione | CORE | | Sviluppo progetti di comunicazione mirati | | N. follower su twitter N. like su facebook |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Comunicazione | CORE | | Concessione spazi per eventi | | entrate (€) per affitto spazi |
| Servizi Tecnici e Amministrativi | AS.STA.4 | Informatizzazione e monitoraggio dei processi e servizi tecnico-amministrativi | Appalti e Forniture | AQUI | | Supporto procedure di fornitura sotto-soglia | | forniture sotto soglia: tempi medi evasione RDA (ODA-RDA). Ordini emessi nell'anno di rilevazione |

10.5 Allegato 5: Albero delle performance – Distribuzione obiettivi operativi per Area Strategica

| Area strategica | Obiettivi individuali (MBO) | Indicatori di Customer Satisfaction | Indicatori di servizio / processo |
|-----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Ricerca | 5 | 1 | |
| Formazione | 2 | 1 | |
| Servizi Tecnici ed amministrativi | 33 | 25 | 26 |
| | 40 | 27 | 26 |