



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO  
Nucleo di valutazione

Il giorno **19 aprile 2021** alle ore 14.00 ha inizio la riunione a distanza del Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Torino.

Partecipano in collegamento telematico: prof. Enrico Maltese (Presidente), prof. Elena Belluso, ing. Paola Carlucci, dott. Michele Ciruzzi (rappresentante degli studenti), prof. Marco Li Calzi (Vicepresidente), prof. Zeno Varanini.

È assente la dott. Marzia Foroni.

Sono inoltre collegati il responsabile dell'Area Qualità e Valutazione della Direzione Attività Istituzionali, Programmazione, Qualità e Valutazione (AIPQV) dott. Giorgio Longo e la dott. Elena Forti della medesima Area, con funzioni di supporto tecnico e di verbalizzazione e la dott. Teresa Fissore, direttrice ad interim delegata alle funzioni relative agli ambiti della programmazione, assicurazione della qualità e valutazione.

\*\*\*

### Ordine del giorno

- 1) Valutazione della performance 2020 della Direttrice Generale: audizione**
- 2) Comunicazioni**
- 3) Approvazione Verbali**
- 4) Incarichi didattici diretti**
- 5) Relazione sull'Opinione Studenti**
- 6) Varie ed eventuali**

Con riferimento all'ordine del giorno partecipano per il punto 1 la Direttrice Generale (DG) dott. Loredana Segreto con i suoi collaboratori ing. Giorgio Pinzuti e dott. Stefania Stecca, la Direttrice della Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane (IMO) dott. Vilma Garino e il responsabile dell'UO Sviluppo e Gestione della Performance dott. Maurizio De Tullio.

\*\*\*

### **1) Valutazione della performance 2020 della Direttrice Generale: audizione**

Il Presidente apre la riunione alle ore 14.00 per approfondire le criticità emerse dalla preistruttoria, prima dello svolgimento dell'audizione con la Direttrice Generale.

L'amministrazione ha messo a disposizione del Nucleo la presentazione della Direttrice Generale e la documentazione a supporto consistente nelle schede di assegnazione/rimodulazione degli obiettivi di performance della DG e relative delibere; scheda di autovalutazione firmata; rendicontazione degli obiettivi istituzionali e degli obiettivi organizzativi (dimensione A); rendicontazione dei comportamenti organizzativi (dimensione B) e dettaglio delle autovalutazioni con le note della DG presentate al Rettore; foglio di calcolo relativo alla capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni (dimensione C), la valutazione dei comportamenti dei Dirigenti 2020 e il calcolo del coefficiente di variazione delle valutazioni.

Dall'analisi effettuata in sede istruttoria è emersa una criticità metodologica, già anticipata al responsabile dell'unità organizzativa dedicata alla Performance, in merito alla dimensione C della valutazione individuale (che pesa il 5% sulla valutazione complessiva). Nel calcolo utilizzato



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO  
Nucleo di valutazione

infatti è stata adoperata l'intera scala di valutazione dei comportamenti da 1 a 8, benché ai fini della performance il valore 5 rappresenti il valore massimo. Questa disparità nella graduazione della scala di valutazione era già stata oggetto di approfondimento e confronto con l'Amministrazione in sede di aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Alle ore 14.30 si collega la Direttrice Generale e i suoi collaboratori, per presentare i risultati di autovalutazione della performance 2020.

In merito alla dimensione A si sofferma sugli obiettivi di struttura (A2) che sono stati definiti in base alla matrice delle priorità e criticità emerse nella gestione precedente: comunicazione, trasformazione digitale, formazione e premialità, illustrandone i risultati e le rimodulazioni in conseguenza della situazione di emergenza Covid.

Riguardo alla dimensione B informa di aver svolto un colloquio con il rettore e la prorettrice il 26 marzo 2021.

Per la dimensione C illustra la tabella con le autovalutazioni dei dirigenti e la valutazione finale da lei apportata, rimarcando il pieno apprezzamento del loro operato.

Il Nucleo ringrazia per il lavoro dell'amministrazione, di cui ha potuto apprezzare la maturazione negli anni. Osserva che la gestione 2020 in termini di obiettivi è stata molto orientata ai problemi rilevati durante la pandemia, anche a scapito di altri temi pur rilevanti.

Il Nucleo presenta l'osservazione sul metodo di calcolo della capacità di differenziazione delle valutazioni dei dirigenti, che contempla i soli comportamenti (e non più gli obiettivi) e misura anche la varietà di valutazione sopra il valore 5 che è il comportamento massimo atteso ai fini della performance.

Chiede inoltre chiarimenti in merito all'obiettivo A2.2 riguardo alla misurazione dell'indicatore sulla firma digitale e ai processi di digitalizzazione considerati, che agli occhi del Nucleo sembrano una necessità dovuta alle chiusure della pandemia.

La DG precisa di aver applicato il SMVP e rimarca la necessità di rendere coerenti i due sistemi della performance e della gestione dei comportamenti. Sulla diffusione dell'utilizzo della firma digitale rimarca che è stato fatto un grosso sforzo organizzativo, come mostra il quadro completo per tutte le Direzioni, anche se ai fini della performance individuale rileva considerare solo i documenti direttamente sotto la sua responsabilità, ovvero i due decreti indicati. In merito ai servizi e processi digitalizzati sottolinea che gli incontri e le riunioni degli Organi in via telematica hanno richiesto uno sforzo di adeguamento tecnologico e organizzativo notevole.

Infine la dott. Segreto comunica che il 13 maggio scadrà il suo incarico da DG e coglie l'occasione per ringraziare il Nucleo della collaborazione fornita in questi anni e del contributo costruttivo allo sviluppo del sistema di performance di Ateneo, elemento che ha contribuito alla crescita dell'amministrazione e al raggiungimento dei risultati odierni.

Il Presidente rimarca che le occasioni di confronto tra il Nucleo e l'amministrazione servono per esprimere considerazioni di metodo e di coerenza teorica, a fronte della gestione pratica delle attività che ovviamente può presentare margini di scostamento, che vanno approfonditi e discussi.

Alle ore 15.15 escono dalla riunione De Tullio, Garino, Pinzuti, Segreto, Stecca.

*Si apre la discussione in seno al Nucleo che formula la proposta di valutazione della performance della DG per l'anno 2020 allegata (All. punto 1).*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO  
Nucleo di valutazione

## 2) Comunicazioni

**a) Relazione Nucleo 2021.** La procedura informatica per il caricamento della Relazione annuale del Nucleo di Valutazione è stata resa disponibile nella piattaforma Nuclei a partire dal 12 aprile 2021. La Relazione dovrà essere caricata entro il 30 aprile 2021 per la parte relativa alla rilevazione delle opinioni degli studenti, secondo lo schema già utilizzato negli anni precedenti, ed entro il 15 ottobre 2021 per le parti AVA e Performance.

Tramite il CONVUI è stato anticipato che ANVUR prevede di aggiornare, entro la pubblicazione annuale degli indicatori SMA del 30 giugno, le Linee Guida per la redazione della Relazione annuale contenente indicazioni per il monitoraggio periodico dei CdS da parte dei NdV con particolare riferimento all'individuazione dei CdS critici.

**b) Accreditamento Dottorati XXXVII ciclo.** L'Ateneo completerà l'inserimento delle informazioni relative al nuovo ciclo di Dottorati di Ricerca nell'Anagrafe Dottorati entro il 22 aprile (il Senato delibererà l'assegnazione delle borse il 20 aprile). Dal 27 aprile al 7 maggio si aprirà la piattaforma Nuclei per la valutazione dei corsi in rinnovo che hanno subito modifiche rilevanti (su 27 in totale): la riunione telematica del Nucleo per l'approvazione delle relazioni tecniche è fissata per il giorno 6 maggio 2021.

**c) Programmazione MUR 2021-2023.** Il decreto ministeriale sulla nuova Programmazione triennale 2021-2023 (D.M. 289/2021), il cui schema di decreto era stato illustrato nella scorsa riunione, è stato pubblicato il giorno 8 aprile 2021 ([link](#)). Entro 90 giorni gli atenei dovranno trasmettere i progetti scelti, con la validazione del Nucleo di eventuali indicatori non già indicati dal Ministero. Si ricorda che il decreto contiene anche elementi riguardanti i criteri di distribuzione FFO e informazioni sulle modalità di valutazione della procedura VQR.

**d) Resoconti Organi di Governo.** Il Presidente invita a prendere visione dei resoconti delle ultime sedute del [Senato Accademico](#) e del [Consiglio di Amministrazione](#).

Si segnala la definizione dei criteri prioritari per l'attribuzione per esigenze strategiche delle 27 posizioni da ricercatori TD tipo b) di cui al D.M. 856 del 16 novembre 2020:

- internazionalizzazione dell'offerta formativa con riferimento ai progetti integrati e alla didattica in lingua inglese;
- esigenze specifiche legate alla pandemia da Covid 19;
- riduzione dei contratti esterni e dei corsi in mutuaione, ivi compresi quelli attivi nelle sedi decentrate.

*Il Nucleo rimarca l'importanza dell'ultimo criterio, anche in relazione ai casi già precedentemente segnalati di indici elevati di utilizzo della docenza a contratto da parte di alcune strutture.*

*Il Nucleo prende atto delle comunicazioni fornite.*

## 3) Approvazione Verbali

Il verbale n. 4/2021 della riunione del 25 marzo 2021 è approvato dai presenti.

## 4) Incarichi didattici diretti

Si sottopone al Nucleo la documentazione relativa alle proposte di conferimento di incarichi didattici ai sensi dell'art. 23 comma 1 L. 240/2010 per l'a.a. 2021/2022 presentate dalle strutture sotto indicate.

La documentazione trasmessa include le delibere dei Dipartimenti proponenti, i curricula dei docenti (con l'elenco delle pubblicazioni scientifiche per i ricercatori e professori universitari



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO  
Nucleo di valutazione

collocati a riposo) e, se disponibili, le più recenti valutazioni degli studenti sugli insegnamenti svolti dai docenti (schede Edumeter), nonché un modulo riassuntivo relativo all'incarico da conferire.

- SUISM:

Loria (rinnovo per 2 insegnamenti retribuiti; docente di riferimento per la LM68)

- Culture Politica Società:

Scamuzzi (rinnovo, già presentato a marzo): deliberazione integrativa del Dipartimento a fronte della valutazione degli studenti non pienamente positiva nel corrente a.a. 2020/21.

*Il Nucleo di Valutazione, esaminata la documentazione e tenuto conto delle proprie linee guida, prende atto che per i proff. Loria e Scamuzzi permangono le condizioni per esprimere parere favorevole. Richiama l'osservazione espressa nella riunione di marzo in merito ai docenti a contratto utilizzati come docenti di riferimento dell'offerta formativa.*

## **5) Relazione sull'Opinione Studenti**

La relazione sull'Opinione degli Studenti nell'a.a. 2019/20 (redatta sulla base della Relazione del Presidio contenente le tabelle con i risultati, del documento di feedback sulle raccomandazioni formulate l'anno scorso - aggiornato a seguito della segnalazione scorsa e delle tabelle di AlmaLaurea sull'opinione dei laureati) è presentata al Nucleo dai referenti sul tema, dott. Ciruzzi e prof. Li Calzi.

La discussione che ne segue si sofferma in particolare sulle raccomandazione finali, utili alle strategie dell'Ateneo e all'azione di gestione della rilevazione da parte del Presidio riportate nel capitolo finale della Relazione.

*La Relazione è approvata all'unanimità e sarà trasmessa ad ANVUR tramite la piattaforma Nuclei entro la scadenza del 30 aprile e pubblicata sul sito unito.it.*

## **6) Varie ed eventuali**

Non ci sono argomenti.

La riunione termina alle ore 16.50.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione  
Prof. Enrico Maltese

Allegato punto 1



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO  
Nucleo di valutazione

*Allegato punto 1*

Valutazione del Direttore Generale  
Obiettivi di performance 2020

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Aprile 2021



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO  
Nucleo di valutazione

**1. Il processo di valutazione 2020**

Il modello di valutazione del Direttore Generale (per brevità DG) dell'Università di Torino che si applica alla performance dell'anno 2020 è stato previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato il 18 dicembre 2020.

Il modello adottato tiene conto di quanto previsto nel D.Lgs. 74/2017 e dei suggerimenti proposti dal Nucleo di Valutazione, che ha formulato il proprio parere positivo vincolante per l'adozione.

Per l'esercizio 2020, il Sistema di misurazione e valutazione della performance articola la valutazione della DG su tre dimensioni con peso differente: (a) *performance organizzativa* (peso 60%), (b) *comportamenti organizzativi* (peso 35%) e (c) *capacità di valutazione e differenziazione delle valutazioni* (peso 5%). La dimensione (a) è suddivisa in due sotto-dimensioni, (a.1) performance istituzionale e (a.2) performance di struttura, a loro volta ponderate (rispettivamente di peso 18% e 42%). Il modello è corredato da schede, descrittori, algoritmi e procedure di valutazione utilizzate per determinare la valutazione o per agevolarne la comprensione.

In via preliminare, a fronte di una valutazione metodologica circa le modalità adottate per il calcolo del coefficiente utilizzato per la misura dell'esito raggiunto sulla dimensione (c) *capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni*, il Nucleo propone di non utilizzare tale dimensione.

Considerato che il SMVP 2020 prevede che

*“La capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni è calcolata con apposito indicatore, che è dato dal Coefficiente di variazione espresso come rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni dei comportamenti organizzativi dei dirigenti e del personale EP e C-D con incarico manageriale, applicato alla serie delle valutazioni.”*

e che il Piano Integrato adottato per il 2020 prevede che

*“Il Sistema di Gestione delle Competenze prevede che il livello atteso di ogni competenza comportamentale sia pari al livello 8 della scala, che rappresenta il livello atteso da conseguire attraverso la costante e progressiva partecipazione a percorsi di formazione e a iniziative di sviluppo professionale. Ai fini della valutazione della performance si prevede che la fascia di raggiungimento più elevata, pari al 100%, sia realizzata quando il livello conseguito della valutazione è almeno pari a 5 - soddisfacente...”*

si ritiene, in coerenza con i rilievi già mossi durante le precedenti interlocuzioni, che il calcolo del coefficiente di variazione proposto dall'Amministrazione non sia coerente con la scelta adottata nel Piano 2020 di comprimere, ai fini della valutazione della performance, la scala di valutazione su 5 livelli rispetto agli 8 livelli utilizzati per il Sistema di Gestione delle Competenze. L'indicatore, infatti, è proposto al Nucleo nella sua determinazione valorizzando le differenziazioni rilevate nella scala 1-8, diversa da quella utilizzata per il sistema di valutazione della performance, che raggiunge il massimo con valutazione pari a 5.

Il Nucleo ribadisce che si tratta di un intervento di tipo metodologico e non di una valutazione di merito. Pertanto si propone di riallocare il peso previsto per la dimensione (c) *capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni* sull'altra dimensione di performance individuale (b) *comportamenti organizzativi*, che è più affine per contenuto alla dimensione che si ritiene non applicabile. Tale modifica è in linea con quanto previsto nello stesso SMVP per tale circostanza: *“Qualora una dimensione di valutazione o un suo elemento risulti non applicabile per l'anno oggetto di valutazione, il suo peso dovrà essere distribuito sulle*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO  
Nucleo di valutazione

*altre dimensioni o elementi garantendo in ogni caso il peso prevalente alla dimensione della performance organizzativa, in linea con le disposizioni di legge.”*

Il Nucleo richiede di non utilizzare tale indicatore neanche per le figure dirigenziali per le quali è parimenti previsto l'utilizzo del coefficiente di variazione delle valutazioni. Il Nucleo raccomanda che in futuro le scelte metodologiche rilevanti siano esplicitate all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che definisce appunto le metodologie di applicazione della misurazione della performance, e non all'interno del Piano Integrato, preposto ad accogliere i contenuti di merito, e non di metodo, del ciclo di programmazione specifico.

Il Nucleo, infine, raccomanda che all'interno del prossimo SMVP sia specificata nel dettaglio la modalità di calcolo del coefficiente di variazione.

Fatta la premessa e le raccomandazioni di cui sopra, si procede con la proposta di valutazione da parte del Nucleo.

La DG, con il supporto dell'amministrazione, ha provveduto a redigere una relazione di consuntivazione delle prestazioni, comprensiva dell'autovalutazione dei comportamenti organizzativi. Tale relazione risulta completa, di facile consultazione e corredata da tutti gli allegati necessari.

Secondo quanto definito dal SMVP per la valutazione dei comportamenti organizzativi, a valle del processo di autovalutazione e prima dell'audizione della DG nel Nucleo di Valutazione, si svolge un confronto tra Rettore e la DG. L'incontro è avvenuto in data 26 marzo 2021, a seguito del quale è pervenuta al Nucleo la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi validata dal Rettore. Nel medesimo incontro, tutti gli esiti riportati nei documenti di autovalutazione sono stati condivisi tra DG e Rettore.

La relazione e la rendicontazione dei risultati tengono conto delle rettifiche operate sulla determinazione degli esiti attesi in occasione delle revisioni di marzo e di luglio 2020 per tenere conto, in particolare, delle diverse priorità e difficoltà rilevate in relazione alla crisi pandemica da Covid 19 che ha segnato significativamente l'operato del 2020. Le revisioni hanno riguardato la ridefinizione di alcuni target degli obiettivi di performance organizzativa (sia istituzionale che di struttura).

Il Nucleo di Valutazione, sulla base degli elementi di indagine acquisiti mediante la lettura della documentazione prodotta dagli uffici o espressamente richiesta dal Nucleo e dei colloqui con la DG e successivamente con il Rettore (23 aprile 2021), formula una proposta di valutazione complessiva della DG.

Tale proposta di valutazione, corredata dalla presente relazione, è determinata da un punteggio finale calcolato secondo la seguente formula, normalizzata su base 100:  $VF_{DG} = (val_A \times peso_A) + (val_B \times peso_{B+C})$ , dove, come in precedenza specificato, A è la dimensione relativa agli obiettivi di *performance organizzativa* e B la dimensione del *comportamento organizzativo*.

Il Nucleo provvede quindi, a seguito dell'incontro avvenuto con la DG in data 19 aprile 2021 e del colloquio che si è successivamente svolto tra il Presidente e il Rettore nella data del 23 aprile 2021, a trasmettere la proposta di valutazione e la documentazione ad essa connessa al Consiglio di Amministrazione e al Rettore.

## **2. Valutazione della Performance Organizzativa**

La dimensione "Performance Organizzativa" incide per il 60% sulla valutazione della DG e si articola in:

A.1 Performance organizzativa istituzionale (con peso 30%)

A.2 Performance organizzativa di struttura (con peso 70%)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO  
Nucleo di valutazione

La Performance Organizzativa Istituzionale (A1) ha previsto la realizzazione di 5 obiettivi direttamente collegati agli obiettivi strategici e/o di maggiore impatto sugli *stakeholder* esterni, la maggior parte dei quali in continuità con obiettivi già assegnati in passato:

- incremento numero di *visiting professors*;
- miglioramento parametri di sostenibilità ambientale (in relazione al ranking GreenMetric: new open space area – incremento dei metri quadri; program to reduce the use of paper and plastic on campus – numero di iniziative);
- incremento del peso della quota premiale di ateneo rispetto al totale FFO;
- incremento del numero di studenti iscritti;
- incremento del tasso di laureati in corso.

I 5 obiettivi hanno peso equivalente, pari al 20% ciascuno, nel determinare il risultato finale della dimensione Performance Organizzativa Istituzionale che incide per il 18% sulla valutazione finale.

Per tutti gli obiettivi il target è stato declinato in fasce di valutazione per determinare il pieno (100%) o parziale (80% o 60%) raggiungimento, seppur positivo, del valore obiettivo. Rispetto ai parametri fissati in fase di pianificazione o di revisione, secondo i dati forniti e certificati dall'amministrazione, tutti gli obiettivi sono stati realizzati con pieno raggiungimento dell'obiettivo (100%).

Il risultato pesato dei 5 obiettivi porta al raggiungimento del 100% degli obiettivi della dimensione Performance Organizzativa Istituzionale (A1), valore che il Nucleo convalida.

La Performance Organizzativa di Struttura (A2) ha previsto la realizzazione di 4 obiettivi, tutti con peso del 25% all'interno della dimensione che incide per il 42% sulla valutazione finale, per ognuno dei quali sono stati individuati una serie di output e misure specifiche. Anche in questo caso il target è stato declinato in fasce di valutazione per determinare il pieno (100%) o parziale (80% o 60%) raggiungimento del valore obiettivo.

Gli obiettivi della Performance Organizzativa di Struttura sono relativi a:

- La definizione del Piano di Comunicazione integrata di Ateneo 2020 che prevedeva per il raggiungimento del target al 100% la progettazione integrata e il coordinamento delle azioni di comunicazione, l'individuazione di un primo set di indicatori di efficacia ed efficienza, la stesura delle linee guida di Ateneo per la Comunicazione Organizzativa e l'implementazione di azioni specifiche di comunicazione legate alla gestione del contesto di emergenza sanitaria. L'esito finale è calcolato sulla media della % degli stati di attivazione dei Piani di Comunicazione delle singole direzioni.
- La progettazione integrata, il coordinamento e l'implementazione delle azioni per l'accelerazione dell'evoluzione verso la trasformazione digitale, agendo su organizzazione del lavoro, *smartworking*, formazione, uso di tecnologie digitali, *collaboration on line*. L'esito di tale obiettivo è misurato attraverso due output (che incidono con peso analogo nella determinazione dell'esito complessivo) rilevati attraverso specifici indicatori. Tali indicatori per il raggiungimento del target al 100% prevedevano:
  - (a) Indicatore 1: "Stato di realizzazione di almeno 1 servizio digitalizzato/processo dematerializzato"; L'esito finale è calcolato sulla media del risultato ottenuto da ciascuna Direzione.
  - (b) Indicatore 2: "Percentuale pari al 100% di decreti, di cui è Unità Organizzativa Responsabile (UOR) una struttura della Direzione, adottati con firma digitale" L'esito finale è calcolato rispetto al risultato ottenuto dalla Direzione Generale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO  
Nucleo di valutazione

- Lo sviluppo di un programma di formazione su competenze digitali, tecniche e trasversali, anche in modalità on line, in considerazione dell'emergenza sanitaria, che prevedeva per il raggiungimento del target al 100% il coinvolgimento del 75% del personale in almeno una delle attività formative proposte.
- La redazione di linee guida per l'applicazione del Regolamento premialità al personale TA, che per il raggiungimento del target al 100% prevedeva la proposta agli Organi delle linee guida entro l'anno.

Rispetto ai parametri fissati, secondo i dati forniti e certificati dall'amministrazione, tre obiettivi sono stati realizzati con pieno raggiungimento del target (100%).

Per l'obiettivo relativo all'accelerazione dell'evoluzione verso la trasformazione digitale, il Nucleo ritiene non pienamente raggiunto per tutte le dieci Direzioni elencate la realizzazione di quanto previsto per l'indicatore 1, ovvero la realizzazione di almeno 1 servizio digitalizzato/processo dematerializzato, in quanto l'organizzazione che a causa dell'emergenza pandemica è dovuta avvenire in modalità telematica delle riunioni degli Organi Accademici e delle relative commissioni, e analogamente l'organizzazione in modalità telematica della Formazione/Informazione su bandi competitivi internazionali avvenuta attraverso la predisposizione di incontri online, seppur sicuramente attività impegnative ed onerose (al pari di tutte le altre attività gestite in via telematica) non paiono annoverabili come servizi o processi dematerializzati o digitalizzati. Per tale motivo il Nucleo considera raggiunto tale obiettivo all'80%.

Il risultato dei 4 obiettivi porta al raggiungimento del 97,5% per la dimensione A.2 Performance Organizzativa di Struttura, valore che il Nucleo convalida.

La rendicontazione e i dati necessari per la valutazione della Performance Organizzativa sono stati forniti dalla Direzione IMO (U.P. Sviluppo e Gestione della Performance) utilizzando appositi report e avvalendosi, per la certificazione dei dati e la raccolta della documentazione giustificativa, dei referenti dati individuati dalle Direzioni per ciascun obiettivo.

### 3. Valutazione dei comportamenti organizzativi

La dimensione "Comportamento organizzativo" (B) incide, con la ridefinizione proposta dal Nucleo, per il 40% sulla valutazione complessiva.

Per quanto riguarda la competenza comportamentale la procedura prevede l'autovalutazione della DG su una scala di 8 livelli (a cui corrispondono descrittori dettagliati nella procedura di valutazione), riportata in un'apposita scheda, su sei comportamenti oggetto di valutazione:

- C.1 Orientamento all'innovazione (peso 21,4% sulla competenza)
- C.2 Leadership (peso 21,4% sulla competenza)
- C.3 Orientamento al servizio (peso 14,3% sulla competenza)
- C.4 Collaborazione trasversale (peso 14,3% sulla competenza)
- C.5 Problem solving (peso 14,3% sulla competenza)
- C.6. Risorse umane e benessere della persona (peso 14,3% sulla competenza).

Al Nucleo è stata fornita, in sede di audizione, la scheda di sintesi che riporta l'autovalutazione della DG sulle competenze comportamentali e la valutazione del Rettore, coincidente con essa. Il Nucleo approva la valutazione proposta.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO  
Nucleo di valutazione

Come già rilevato, il target di piena soddisfazione fissato per le competenze comportamentali è pari a 5 (su 8) e i criteri di valutazione identificano i diversi gradi di raggiungimento cui sono state associate le tre fasce di valutazione (60%, 80%, 100%). L'autovalutazione propone un esito di pieno raggiungimento pari a 8 su quattro comportamenti, e pari a 7 su due di essi.

Il valore complessivo della dimensione B "Comportamenti Organizzativi" risultante è pari al 100%, valore che il Nucleo convalida.

#### 4. La valutazione complessiva

Il Nucleo ha espresso la propria valutazione, come previsto dalla procedura di valutazione del DG, dopo avere esaminato la documentazione pervenuta ed aver audito la DG per una dettagliata esposizione dei risultati realizzati nel 2020 rispetto agli obiettivi prefissati e per una discussione sugli esiti dell'autovalutazione. Nella seduta del 19 aprile 2021 il Nucleo ha discusso, definito e approvato i contenuti della presente relazione che è stata successivamente elaborata.

Il Presidente del Nucleo il 23 aprile 2021 ha avuto un colloquio con il Rettore per informarlo sulla proposta di valutazione complessiva della DG.

Tenuto conto delle valutazioni dei diversi obiettivi e dimensioni e dei relativi pesi, la valutazione complessiva per le prestazioni della DG per l'anno 2020 è pari al 99,0%, valore che il Nucleo convalida.

La tabella sottostante riepiloga i punteggi pesati per ogni dimensione oggetto di valutazione e riporta la valutazione di sintesi.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE COMPLESSIVA					
Dimensione	Peso Dimensione	Sotto - Dimensione	Peso Sotto Dimensione	Valutazione totale per dimensione	Proposta di Valutazione ponderata
A - Performance Organizzativa	60,00%	A1 - Performance Organizzativa Istituzionale	18,00%	100,0%	59,0%
		A2 - Performance Organizzativa di struttura	42,00%	97,5%	
B - Comportamento organizzativo	40,00%			100,0%	40,0%
PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE TOTALE					99,0%

#### 5. Osservazioni e raccomandazioni

Il Nucleo di Valutazione apprezza il significativo lavoro compiuto, anche in un anno molto difficile e fortemente condizionato dalla gestione improvvisa dell'emergenza sanitaria, dai dirigenti e da tutto il personale tecnico amministrativo in merito al processo legato alla valutazione degli obiettivi della Direttrice Generale, che evidenzia l'impegno e la crescente attenzione a documentare l'avanzamento degli obiettivi nel modo più puntuale possibile per favorire una valutazione esterna indipendente.

La documentazione a supporto è risultata articolata e nello stesso tempo ben strutturata, ed è pervenuta come richiesto in anticipo rispetto all'audizione della DG.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO  
Nucleo di valutazione

In aggiunta alle osservazioni puntuali espresse nelle diverse sezioni del documento, si formulano alcune raccomandazioni di carattere più generale.

Rispetto al ciclo di performance 2020, il Nucleo rileva come la gestione della pandemia abbia fortemente condizionato la revisione degli obiettivi inizialmente pianificati e, quindi, l'esito degli obiettivi realizzati.

Il Nucleo auspica che, in futuro, gli obiettivi di performance organizzativa assegnati alla Direzione Generale, oltre a prevedere importanti obiettivi definiti nell'ambito dei processi a supporto della gestione del personale tecnico amministrativo, possano valorizzare anche altri ambiti di intervento quali il supporto alla didattica e alla ricerca in relazione agli obiettivi definiti del piano strategico.

Il Nucleo rinnova la raccomandazione, più volte espressa, che la formulazione degli obiettivi assegnati alle strutture e al personale, a partire dagli obiettivi assegnati alla DG, e dei relativi parametri di misurazione, valorizzi sempre di più il risultato conseguito in termini di impatto (*output* o *outcome*), rispetto alle azioni programmate effettivamente poste in essere, seppur rilevanti.

A valle del processo di evoluzione e di miglioramento continuo che ha visto crescere l'ateneo in termini di consapevolezza ed efficacia nella gestione del ciclo della performance, il Nucleo raccomanda altresì che gli obiettivi assegnati ai diversi livelli, presenti anche nelle dimensioni della valutazione della DG, siano espressione delle priorità strategiche, sempre più sfidanti ed espressi in termini di target significativi.

Inoltre, come già sottolineato nelle diverse occasioni di interazione intercorse con l'amministrazione, è opportuno che la declinazione specifica degli indicatori sia coerente rispetto agli obiettivi pianificati e che, anche in caso di esiti rilevati attraverso parametri di tipo qualitativo, gli esiti raggiunti siano ben circoscritti e definiti in modo da poter orientare in modo efficace il valutatore nell'esercizio della propria attività valutativa.

Il Nucleo rileva come il lavoro dell'amministrazione in tale ambito abbia già permesso un significativo miglioramento del sistema di misurazione degli obiettivi (vedasi la modalità di misura degli obiettivi di performance organizzativa istituzionale) e sollecita un ulteriore miglioramento tenuto conto che l'Ateneo in questi ultimi anni ha dimostrato di poter raggiungere importanti risultati sul fronte della didattica, della ricerca e della gestione.

Il Nucleo ringrazia sentitamente la Direttrice Generale e l'amministrazione per il significativo e accurato lavoro svolto.

Data  
23/04/2021

Il Presidente del Nucleo di Valutazione  
F.to prof. Enrico Maltese