



Il giorno **17 maggio 2022** alle ore 14:00 ha inizio la riunione del Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Torino presso la sala Mario Allara del Rettorato, in via Verdi 8 a Torino.

Risultano presenti: il prof. Massimo Castagnaro (Presidente), il prof. Gianluca Cuozzo, la dott.ssa Marzia Foroni, il dott. Enrico Periti e, in collegamento telematico, la prof.ssa Paola Sacchi (Vicepresidente) e il dott. Luca Prearo (rappresentante degli studenti).

La prof.ssa Maria Teresa Zanola giustifica l'assenza.

Partecipano le dott.sse Laura Sandrone, responsabile dell'Area Affari Interni, Qualità e Valutazione del Rettorato; Stefania Borgna, responsabile della Sezione Valutazione e Assicurazione Qualità ed Elena Forti della medesima Sezione, con funzioni di supporto e di verbalizzazione.

Con riferimento all'ordine del giorno, partecipa per il punto 5) l'ing. Andrea Silvestri, Direttore Generale.

Ordine del giorno

- 1) Comunicazioni**
- 2) Approvazione verbali**
- 3) Audizioni dei Corsi di Studio**
- 4) Assicurazione della Qualità: follow-up dell'accreditamento periodico**
- 5) Valutazione della performance 2021 del Direttore Generale**
- 6) Centri di Ricerca e di Servizi ex art.20 Statuto di Ateneo**
- 7) Incarichi didattici diretti**
- 8) Varie ed eventuali**

1) Comunicazioni

a) Accreditamento Dottorati XXXVIII ciclo

Con [Nota Ministeriale](#) del 26.4.2022 il MUR ha emanato le indicazioni operative per l'accreditamento del XXXVIII ciclo di Dottorati di Ricerca assieme ad un documento di accompagnamento definito "[guida operativa](#)" con lo scopo di facilitare la compilazione dei campi previsti con i dati richiesti.

La Presidente f.f. del CoNVUI ha chiesto chiarimento al MUR e ad ANVUR in merito al ruolo del Nucleo nel processo di accreditamento dei dottorati, ed è stato confermato che nel nuovo [DM 226/2021](#) non vi è esplicito riferimento al ruolo dei Nucleo, pertanto non è previsto per il XXXVIII ciclo il caricamento della relazione dei Nuclei come per le tornate precedenti.

b) Attestazione sugli obblighi di trasparenza

La delibera n. 201 di ANAC del 13 aprile 2022 relativa all'Attestazioni OIV degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 dispone che entro il 30 giugno sia pubblicata nella sezione «[Amministrazione trasparente](#)» del sito dell'Ateneo l'attestazione degli OIV sulla verifica di specifiche categorie di obblighi di dati pubblicati al 31 maggio 2021. La responsabile TAC trasmetterà la griglia di rilevazione precompilata agli inizi di giugno, riferita ai sei obblighi seguenti: Consulenti e collaboratori; Enti controllati; Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici; Bilanci; Pagamenti; PTPCT.



c) Ordinamenti Didattici per l'offerta formativa 2023

Le proposte di corsi di studio di nuova istituzione per l'a.a. 2023/2024 (tra cui 2 CdS in adeguamento ai nuovi decreti delle classi emanati dal MUR, che vedono la contemporanea disattivazione dei CdS esistenti, e l'attivazione di nuova sede per un CdS esistente) sono state tutte selezionate da parte del Rettore, della Vice Rettore alla didattica, della Presidente della Commissione Didattica del Senato Accademico e della Presidente del Presidio della Qualità, per procedere alla progettazione di dettaglio da realizzare, come da Linee Guida di Ateneo, entro la fine di giugno.

A fine giugno, acquisito il parere favorevole delle Commissioni Didattiche Paritetiche di riferimento per il Dipartimento o Dipartimenti proponenti, la documentazione progettuale di dettaglio sarà inviata al Nucleo che a luglio potrà formulare rilievi e richieste di integrazione a cui i CdS dovranno rispondere entro settembre. Ad ottobre 2022, acquisiti i documenti definitivi, il Nucleo esprimerà il parere vincolante sulle proposte di nuova istituzione per l'offerta formativa dell'anno accademico successivo.

d) Relazione Presidio della Qualità

Il Presidio della Qualità il 16 maggio 2022 ha approvato la Relazione annuale sulle attività di AQ 2021 con allegati le schede SMA, i riesami ciclici, le relazioni delle CDP, le politiche di AQ.

Durante la prossima riunione del NdV verrà invitato il Presidio della Qualità per presentare la Relazione e per raccogliere eventuali osservazioni del Nucleo sul gruppo di indicatori "sentinella" scelti tra gli indicatori ANVUR come oggetto di analisi nelle attività relative al Monitoraggio Annuale dei Corsi di Studio previste per ottobre 2022.

e) Rinnovo del Presidio della Qualità

Il 30 settembre 2022 si concluderà il mandato del Presidio della Qualità. Il giorno 6 maggio è stato pubblicato sul sito di UniTO il [bando di selezione](#) per la componente docente del Presidio per il triennio relativo agli a.a. 2022/23 - 2024/25. Secondo il nuovo regolamento dell'organo, approvato dal Senato Accademico il 27 aprile scorso, il Presidio della Qualità sarà costituito da un minimo di 9 a un massimo di 11 docenti, da personale tecnico-amministrativo (dirigente Didattica e Studenti, dirigente Ricerca e TM, responsabile Area Qualità) e dalla componente studentesca (3 studenti di I o II livello, 1 PhD), con competenze di valutazione, accreditamento e qualità negli ambiti didattica e ricerca/terza missione.

f) Programma formativo 2022 del Presidio della Qualità

Il giorno 10 maggio il Presidio della Qualità ha svolto un incontro formativo rivolto ai componenti delle CDP dedicato a due temi: Relazione annuale CDP 2022 i cui lavori partiranno a settembre; Parere della CDP sulle proposte di CdS di nuova istituzione e modifiche agli ordinamenti didattici la cui prima scadenza è il mese di giugno.

Nei mesi di maggio e giugno, inoltre, il Presidio ha organizzato un corso di formazione tenuto da docenti esterni (prof. Catelani dell'Università di Firenze e dott. Bertani dell'Università di Parma) sul tema "La SUA-CdS come strumento di progettazione, realizzazione, autovalutazione e riprogettazione dei Corsi di Studio" rivolto ai Presidenti dei CdS dell'Ateneo, ai docenti coinvolti nei processi di AQ del CdS e al personale amministrativo impegnato nelle attività di supporto ai CdS.

g) Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il giorno 28 aprile il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024 ed i suoi quattro Allegati ([link](#)): "Valutazione del grado di rischio dei processi", "Matrice di responsabilità", "Tabella di raccordo



degli obiettivi di performance con le misure di prevenzione della corruzione”, “Tabella riepilogativa delle misure di prevenzione”.

h) Criteri di ripartizione XXV tornata assegni di ricerca

Il giorno 27 aprile il Senato Accademico ha approvato i seguenti criteri di distribuzione dello stanziamento complessivo per assegni di ricerca della XXV tornata, pari a € 2.160.000, in continuità con le tornate precedenti:

- 25% sulla base della numerosità dei docenti e degli assegnisti di Dipartimento rilevata al 31/12/2021;
- 75% sulla base dei criteri stabiliti per la ripartizione dei fondi di ricerca locale 2022 (30% criterio ANVUR-VQR e 70% criterio fondato sulla valutazione locale).

i) Approvazione del Bilancio Unico di Ateneo dell'esercizio 2021

Il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile ha approvato il bilancio unico consuntivo 2021, che presenta un risultato di esercizio positivo pari a € 29,4 milioni.

l) Dipartimenti di Eccellenza

ANVUR ha reso nota la classifica dei 350 migliori Dipartimenti delle università italiane per l'elevato profilo nella produzione scientifica in contesti sia trasversali sia specialistici (<https://www.anvur.it/news/dipartimenti-di-eccellenza>), che conferma gli ottimi risultati già ottenuti sulla VQR: 18 dei 26 Dipartimenti dell'Ateneo sono candidabili al fondo "Dipartimenti di eccellenza" 2023/27, collocando UNITO al terzo posto per numero di Dipartimenti di eccellenza dopo Padova e Milano.

Dieci Dipartimenti hanno avuto il punteggio massimo (100): Biotecnologie molecolari, Chimica, Culture politica e società, Economia e statistica "Cognetti", Oncologia, Scienze cliniche e biologiche, Scienze chirurgiche, Scienze mediche, Scienze della sanità pubblica e pediatriche, Studi storici.

Tre Dipartimenti totalizzano il punteggio di 99: Scienze agrarie, forestali e alimentari, Scienze economico-sociali e matematico-statistiche, Neuroscienze "Rita Levi Montalcini".

Seguono i dipartimenti di Scienze della vita e biologia dei sistemi con un punteggio di 98, Giurisprudenza con 96, Management con 90, Fisica con 84,5 e Scienze e tecnologie del farmaco con 81.

Il Nucleo prende atto delle comunicazioni fornite.

2) Approvazione verbali

Il verbale n. 05/2022 della riunione del 26 aprile 2022 è sottoposto ad approvazione.

Il Nucleo approva il verbale, che sarà pubblicato sul sito istituzionale nella pagina dedicata all'organo ([link](#)).

3) Audizioni dei Corsi di Studio

Si pongono in approvazione i documenti di restituzione delle audizioni ai CdS di Lingue e Culture per il turismo (L-15) ed Economia dell'Ambiente, della Cultura e del Territorio (LM-56) tenutesi il 17 e 18 marzo, che sono stati anticipati ai partecipanti alle audizioni per eventuali osservazioni. Per le audizioni svolte il 2 e 3 maggio (corsi di Ostetricia LSNT-1 e Biotechnology for Neuroscience LM-9) le raccomandazioni da restituire ai CdS sono in corso di stesura.



Il Nucleo approva i documenti di restituzione dell'audizione ai CdS di Lingue e Culture per il turismo (L-15) e di Economia dell'Ambiente, della Cultura e del Territorio (LM-56). I documenti approvati saranno inviati ai destinatari delle raccomandazioni formulate e ai responsabili dei processi AQ: CdS, Dipartimento, CDP, Presidio della Qualità, Vicerettrice alla Didattica, Direzione Didattica e Studenti.

Al fine di dialogare con la comunità studentesca, il Nucleo ritiene utile partecipare all'incontro sui temi di AQ che il Presidio organizza tutti gli anni per i rappresentanti degli studenti. La responsabile della Sezione segnala che siccome l'incontro che si svolgerà in autunno coinvolge il PQA nella sua nuova composizione - che include una più ampia rappresentanza studentesca - sarebbe un'occasione per presentare entrambi gli organi e la loro differente visione.

4) Assicurazione della Qualità: follow-up dell'accreditamento periodico

In relazione alla scadenza dell'accreditamento periodico dell'Ateneo a settembre 2022, il Nucleo di Valutazione è tenuto a trasmettere ad ANVUR entro il 31 maggio una relazione costituita dalle schede di superamento delle criticità della sede riscontrate dalle CEV durante la visita di accreditamento del 2015.

Nelle Schede occorre dare riscontro della verifica delle azioni intraprese dall'Ateneo, corredate dall'indicazione delle relative fonti documentali e da un giudizio sintetico circa l'avvenuto superamento della raccomandazione o condizione, ovvero l'adeguatezza o meno delle misure poste in essere al fine del loro superamento. Le informazioni contenute nelle Schede verranno utilizzate dall'ANVUR al fine di esprimere un giudizio circa l'avvenuto superamento delle criticità e verranno messe a disposizione della CEV incaricata della successiva visita di accreditamento periodico come ulteriori informazioni preliminari.

A ottobre 2017 il Nucleo di Valutazione si era espresso favorevolmente sulle azioni intraprese dall'Ateneo considerando superate le raccomandazioni ricevute. Considerato l'evolversi del sistema di AQ di Ateneo nel tempo, è stato predisposto a cura del Presidio un aggiornamento sui singoli temi (ad eccezione del requisito relativo al NdV) e nella seduta del 13 gennaio 2022 il Nucleo, presa visione delle schede presentate, ha nuovamente ritenuto superate le raccomandazioni a suo tempo poste da ANVUR.

L'ufficio di supporto ha predisposto le 6 schede di follow-up da trasmettere ad ANVUR sulla base delle informazioni presenti nelle schede di dettaglio interne. A seguito della discussione, si stabilisce di arricchire la descrizione delle azioni correttive relative ai punti Efficacia dell'orientamento e Commissioni paritetiche docenti-studenti.

Il Nucleo di Valutazione approva le schede relative ai punti di attenzione AQ 1.B1, 1.B3, 1.B4, 1.B5, 4.3, 6.C3 che saranno trasmesse ad ANVUR insieme alla relativa documentazione di supporto mediante la piattaforma Nuclei entro il 31 maggio 2022.

5) Valutazione della performance 2021 del Direttore Generale

Il Nucleo è chiamato a formulare una proposta di valutazione della performance del Direttore Generale (DG) per l'anno 2021, da sottoporre al Rettore e presentare al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 maggio 2022.

L'ing. Andrea Silvestri svolge l'incarico di DG di UniTO da settembre 2021, subentrando alla dott.ssa Loredana Segreto.



La documentazione relativa alla performance della Direttrice e del Direttore Generale (DG) nel 2021 è stata trasmessa al Nucleo dalla Direzione SOSID (Area Sviluppo e Gestione della Performance). Essa consiste nella presentazione del DG Silvestri relativa alla performance organizzativa di struttura e ai comportamenti organizzativi e nella documentazione a supporto consistente in:

- scheda obiettivi di performance organizzativa di struttura (autovalutazione del risultato raggiunto in 4 progetti: valorizzazione del personale tecnico-amministrativo; sperimentazione Premialità al personale tecnico-amministrativo; ottimizzazione rapporto di lavoro con soggetti con disabilità; miglioramento servizi agli studenti con disabilità e DSA);
- scheda competenze comportamentali Silvestri (autovalutazione dei comportamenti organizzativi riferiti a 7 competenze e valutazione da parte del Rettore firmata);
- scheda competenze comportamentali Segreto (con azioni a supporto dell'autovalutazione e scheda di valutazione del Rettore firmata);
- schede datate 31/08/2021 firmate da Segreto di autovalutazione della performance organizzativa di struttura e dei comportamenti organizzativi.

L'Area Sviluppo e Gestione della Performance ha trasmesso inoltre la bozza di Relazione della Performance 2021, in via di completamento, e relativi allegati (monitoraggio di aprile e di luglio 2021; misurazione finale di dicembre 2021; risultati e benchmark rilevazione Good Practice), che sarà ugualmente presentata al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 maggio 2022 e sottoposta alla validazione del Nucleo nella riunione telematica del 7 giugno prossimo. La Relazione contiene elementi che incidono sulla valutazione individuale del DG: risultati della performance istituzionale e risultato del coefficiente di differenziazione delle valutazioni dei Dirigenti con relativo calcolo, nonché dettagli dei risultati della performance di struttura.

Periti espone le considerazioni della preistruttoria del Nucleo sui documenti in esame, che si è avvalsa anche di un colloquio di chiarimenti con la dirigente della Direzione SOSID.

Il modello di valutazione individuale del DG dell'Università di Torino che si applica alla performance dell'anno 2021 è stato previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato il 18 dicembre 2020 con parere positivo del Nucleo di Valutazione. La valutazione si articola 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, A1 performance istituzionale (peso 18%) e A2 performance di struttura (peso 42%). Il modello è corredato da schede, descrittori, algoritmi e procedure di valutazione utilizzate per determinare la valutazione o per agevolare la comprensione.

Secondo quanto definito dal SMVP per la valutazione dei comportamenti organizzativi, a valle del processo di autovalutazione e prima dell'audizione nel Nucleo di Valutazione, si svolge un confronto tra Rettore e DG in cui gli esiti riportati nei documenti di autovalutazione sono condivisi. A seguito dell'incontro è pervenuta al Nucleo la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi validata dal Rettore.

Il Nucleo esprime apprezzamento per la documentazione fornita, che risulta completa, di facile consultazione e corredata da tutti gli allegati necessari.

In merito alla dimensione A sugli obiettivi di struttura (A2), sono descritte le azioni realizzate che comportano il pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi. La verifica istruttoria si è concentrata sugli output delle azioni che presentano esiti descritti in maniera da lasciare discrezionalità nell'esercizio dell'attività valutativa. Per l'obiettivo 2 "Attivazione del monitoraggio della sperimentazione" sottolinea che il monitoraggio rispetto al quale si sono definite le metodologie di attuazione è stato effettuato con esito positivo e ha portato al pagamento delle premialità al personale TA coinvolto nella sperimentazione. Per l'obiettivo 4 "Ridisegno dei



processi ottimizzati” sottolinea che le varie azioni di ottimizzazione dei processi rispetto a cui si sono prodotte le matrici di responsabilità sono state condotte secondo le indicazioni della delegata del Rettore per la disabilità.

Relativamente alla sottodimensione degli obiettivi istituzionali (A1) osserva che nella Relazione Performance è indicato che 6 obiettivi su 7 risultano raggiunti al 100%, mentre per il settimo non sono ancora disponibili i dati definitivi. In ragione dell’avvicendamento dell’incarico da DG nel 2021 il Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del Piano della Performance ha deliberato¹ di non considerare la componente degli obiettivi istituzionali per l’anno 2021; pertanto, il punteggio della dimensione A è interamente riferito al risultato negli obiettivi organizzativi di struttura, pari al 100%.

Riguardo alla dimensione B la valutazione del Rettore coincide per entrambi i DG con le autovalutazioni, con il raggiungimento di un risultato per i comportamenti pari a 99,8% per Segreto e 99,2% per Silvestri.

In merito alla dimensione C il valore del coefficiente di variazione esposto nella Relazione Performance è pari a 15% a fronte di un target di 5% e pertanto il risultato relativo a questa dimensione è pienamente raggiunto. *Al riguardo il Nucleo osserva che poiché le valutazioni individuali dei dirigenti sono tutte positive e prossime al massimo, potrebbe essere utile semplificato il sistema della performance con riferimento alle procedure di valutazione individuale.*

Infine, in merito alla Relazione della Performance il Nucleo rileva in positivo che il documento integra i temi dell’anticorruzione e trasparenza, delle pari opportunità e del lavoro agile. Con riguardo al tema della partecipazione degli utenti dei servizi come elemento di valutazione della performance organizzativa, osserva che si fa riferimento alla sola rilevazione Good Practice, benché essa abbia coinvolto una quota molto limitata di studenti.

Il Nucleo invita ad utilizzare come elementi di valutazione dell’adeguatezza delle strutture e dei servizi, e dunque al fine di individuare le necessarie azioni di miglioramento, le segnalazioni che emergono dalla rilevazione Edumeter, maggiormente significativa sul piano statistico dell’opinione della comunità studentesca.

Alle ore 15:00 entra l’ing. Silvestri per la discussione del punto 5.

L’ing. Silvestri illustra attraverso una presentazione l’autovalutazione della performance 2021 nelle dimensioni della performance organizzativa di struttura (4 obiettivi) e del comportamento organizzativo (7 competenze), quest’ultima con valutazione già confermata dal Rettore nel corso del colloquio avvenuto a fine marzo. Sia per gli obiettivi di struttura sia per i comportamenti il DG illustra i risultati delle azioni svolte ad essi riferite.

Il Presidente ringrazia l’ing. Silvestri che lascia la riunione alle ore 15.40.

Dopo l’uscita del Direttore Generale il Nucleo discute la proposta di valutazione che si intende presentare in prima istanza al Rettore e successivamente al CdA nella prossima seduta del 26 maggio, confermando le autovalutazioni presentate con punteggio complessivo pari a 99,9% per Segreto e a 99,7% per Silvestri.

Il Nucleo di valutazione, sulla base degli elementi di indagine acquisiti mediante la lettura della documentazione prodotta dagli uffici e dell’audizione del DG, all’unanimità approva la proposta di valutazione allegata della performance 2021 del Direttore e della Direttrice Generale con le

¹ Delibera CdA del 26 gennaio 2021.



relative schede (All. punto 5), che sarà presentata al Rettore nell'incontro fissato per il prossimo 18 maggio e quindi trasmessa al Consiglio di Amministrazione.

6) Centri di Ricerca e di Servizi ex art. 20 Statuto di Ateneo

Nella scorsa riunione del 26 aprile è stata presentata al Nucleo la proposta di costituzione ai sensi dell'art. 20 dello Statuto d'Ateneo del Teaching Learning Center (TLC) come Centro di Responsabilità di I livello, su cui il Senato Accademico nella seduta del 27 aprile ha espresso parere favorevole.

Il materiale trasmesso dalla Direzione Didattica e Studenti per la valutazione della proposta comprende:

- Relazione da parte della Vicerettrice alla Didattica;
- Regolamento del TLC.

Il prof. Cuozzo spiega che il Centro ha la finalità di potenziare la didattica innovativa attraverso lo sviluppo di modelli e metodologie di innovazione della didattica universitaria, anche grazie al ruolo delle tecnologie digitali e alla piena adozione delle risorse di rete.

Il Centro risponde inoltre all'esigenza di mettere a sistema le azioni già presenti nell'Università di Torino e previste dal Piano strategico e dal partenariato UNITA, e di fare da fulcro per il coordinamento e la valorizzazione di progetti nazionali e internazionali in tale ambito.

A seguito della pandemia l'Università ha dovuto adeguare i modelli di formazione all'era digitale e si sono intensificate le azioni volte allo sviluppo delle competenze digitali di chi insegna e di chi apprende, promosse anche nel piano governativo PNRR proprio tramite la creazione di TLC e la loro messa in rete nel sistema nazionale di istruzione superiore.

Il Nucleo osserva che il nuovo Centro, a cui aderiscono tutti i Dipartimenti di UNITO, presenta una notevole complessità organizzativa al momento non sostenuta da risorse finanziarie e umane dedicate. Ritiene pertanto opportuno prevedere un momento di verifica delle risorse utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi specifici che dovranno essere individuati.

Il Nucleo invita a perfezionare il Regolamento che presenta alcuni refusi e a verificarne la correttezza legale con riferimento all'articolo 9 (relativo alla composizione e alla durata del mandato del Consiglio Direttivo).

Il Nucleo di Valutazione, esaminata la documentazione, esprime parere favorevole alla costituzione del Centro di Ricerca e di Servizi "Teaching and Learning Center (TLC)". Considerata la sua complessità organizzativa, si riserva di monitorarne il funzionamento a un anno dall'attivazione, anche tramite audizione del Direttore del Centro.

Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto di Ateneo è, **inoltre**, presentata la proposta di costituzione di un Centro Interdipartimentale di Ricerca di II livello denominato ATLANTIS, da parte di tre Dipartimenti (Dipartimento di Oncologia, Dipartimento di Chimica, Dipartimento di Scienze Cliniche e biologiche) presso il polo di Medicina Orbassano-Candiolo.

Il materiale pervenuto a sostegno della proposta, secondo quanto specificato dalle linee guida del Nucleo per la valutazione della costituzione di Centri Interdipartimentali di Ricerca, comprende:

- la relazione sulla proposta di costituzione del Centro Atlantis;
- i curricula dei proponenti;
- la bozza di Regolamento;
- il Piano economico;



- la delibera del Dipartimento di Chimica e il Decreto d'Urgenza dei Dipartimenti di Oncologia e di Scienze Cliniche e Biologiche.

Il Nucleo prende atto delle motivazioni e delle finalità illustrate nella relazione volta a proporre la costituzione di un Centro Interdipartimentale di Ricerca in cui convergano, su un piano multidisciplinare, le competenze scientifiche nel campo del metabolismo e delle sue relazioni con le malattie oncologiche e cronico-degenerative.

Il Centro pone inoltre tra le sue finalità lo sviluppo di percorsi di medicina di precisione, attività di formazione superiore nell'ambito della Scuola di Dottorato dell'Ateneo e promuovere collaborazioni con imprese del settore biotecnologico e biomedicale.

Si osserva altresì che, sulla base delle competenze e produttività dei partecipanti, del piano economico prospettato e delle dichiarazioni dei Dipartimenti afferenti, le risorse e le strumentazioni individuate paiono in grado di garantire sufficiente visibilità e attrattività al Centro.

Il Nucleo, esaminata la documentazione e tenuto conto delle proprie linee guida, esprime parere favorevole alla costituzione del Centro ATLANTIS, riservandosi di valutarne l'efficacia dopo tre anni di attività, in occasione della prima valutazione periodica di natura scientifica prevista dallo Statuto.

7) Incarichi didattici diretti

Il Dipartimento di Giurisprudenza chiede al Nucleo di riesaminare la proposta di affidamento di insegnamento diretto ex art. 23, co. 1 L. 240/2010 alla dott.ssa Martinelli, vincitrice del progetto europeo J. Monnet, già presentata nella seduta di gennaio 2022, alla luce di approfondimenti amministrativi che sono stati condotti dalla Direzione Personale.

La documentazione trasmessa consiste nella delibera della struttura; nel curriculum della docente; nella presentazione del progetto vinto che prevede l'erogazione di seminari per i quali si vuole attribuire l'incarico; in un modulo riassuntivo relativo all'incarico con evidenza delle informazioni rilevanti secondo le linee guida definite dal Nucleo di Valutazione.

Sono pervenute, inoltre, le seguenti proposte di attribuzione di incarico didattico ex comma 1 art. 23 della L. 240/2010 per l'a.a 2022/23, con relativa documentazione (delibera del Dipartimento proponente, curriculum del docente, valutazioni Edumeter degli ultimi due anni se disponibili) e scheda riassuntiva prodotta dall'ufficio di supporto al Nucleo):

- **Dip. Economia e Statistica "Cognetti", in accordo con Dip. CPS:**
 - Antonelli
- **Dip. Scienze Mediche (SUISM):**
 - Formicola (incarico per 2 insegnamenti)
 - Ivaldi

Il Nucleo di Valutazione, esaminata la richiesta e preso atto delle motivazioni specifiche presentate dal Dipartimento, esprime parere favorevole relativamente all'attribuzione dell'incarico di insegnamento alla dott.ssa Martinelli per la durata del progetto Jean Monnet vinto.

Il Nucleo, esaminata la documentazione e tenuto conto delle proprie linee guida, esprime parere favorevole sugli incarichi attribuiti al prof. Antonelli e al dott. Formicola.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Nucleo di valutazione

In merito all'incarico al dott. Ivaldi, il Nucleo chiede chiarimenti in merito ai risultati dei questionari sull'opinione studenti e rinvia l'espressione del parere alla prossima seduta.

In applicazione delle nuove Linee Guida, la Direzione Personale ha comunicato il rinnovo dell'incarico diretto a 8 docenti, per i quali i valori della valutazione dell'opinione studenti sono stati verificati e risultano sopra la soglia posta dal Nucleo.

8) Varie ed eventuali

Il Presidente, raccolte le disponibilità dei membri, definisce il calendario delle prossime sedute del Nucleo:

- 7 giugno (telematica via mail)
- 20 giugno (ore 14-17)
- 21 luglio (ore 14-17).

La riunione termina alle ore 16.35.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
Prof. Massimo Castagnaro

Proposta di Valutazione del NDV della Performance Individuale 2021

Valutato/a	LORREDANA SEGRETTO
Ruolo	DIRETTORE GENERALE
Periodo di osservazione	01/01/2021 - 31/08/2021

Performance Organizzativa: 60%
Obiettivi performance organizzativa di struttura
Incidenza (Peso Dimensione): 60%

Obiettivo	Indicatore: KPI/Attività	Valore iniziale	Target (100%)	Risultato misurato al 31/08/2021	Risultato misurazione in %	Proposta di valutazione del	Risultato per dimensione	Proposta Valutazione del	Risultato per dimensione
Definire un Piano di valorizzazione delle competenze e delle professionalità di UNITO e attuare le azioni previste per il 2021 Azione strategica: 1.1.3 Valorizzare le competenze e le professionalità del Personale Tecnico Amministrativo Matrice priorità: Critica Q1	Stato di realizzazione	Sistema di gestione delle competenze – prima release (ruoli manageriali)	1. Elaborazione del documento analisi della situazione esistente, individuazione dei punti di forza e di debolezza dell'attuale sistema di Gestione e Sviluppo del PTA (pari al target 60% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale) 2. Definizione del piano degli interventi per la valorizzazione delle competenze e delle professionalità del PTA (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale)	Il Gruppo di lavoro inter-direzionale (Direzione IMO e Direzione Personale) ha realizzato il Piano degli interventi previsto dal secondo target pari all'80% che consiste nella "Definizione del piano degli interventi per la valorizzazione delle competenze e delle professionalità del PTA". In particolare, per il 2021, sono stati individuati i seguenti 4 ambiti di attività: - Revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo per il 2022; - Analisi retributiva riferita al personale tecnico-amministrativo e individuazione delle principali linee di intervento; - Realizzazione Albo Formatori/Formatrici di Ateneo (Progetto Master expert); - Applicazione del Sistema di gestione delle competenze ad una procedura concorsuale. Il Gruppo di lavoro ha individuato i diversi step previsti per conseguire entro l'anno le suddette attività. Ha inoltre individuato per gli anni successivi, coerentemente con il Piano Strategico di Ateneo 2021-2026, i sistemi di gestione e sviluppo del personale su cui progettare gli interventi, considerando un processo rolling che vede la consuntivazione delle azioni previste per ogni anno e il rilancio delle nuove azioni per l'anno successivo, anche in relazione alle esigenze organizzative che potranno indicare le nuove priorità.	100%	100%	100%	100%	
Sperimentare l'istituto della premialità per il Personale Tecnico-Amministrativo (continuità 2020) Azione strategica: 1.1.3 Valorizzare le competenze e le professionalità del Personale Tecnico Amministrativo	Stato di realizzazione	Linee guida operative per l'applicazione Regolamento premialità al personale t/a	1. Attuazione delle azioni previste nelle "Linee guida operative per l'applicazione del regolamento premialità al personale t-a" per l'avvio della sperimentazione, compresa un'adeguata diffusione dell'iniziativa al personale TA, ai Dirigenti e ai Direttori di Dipartimento (pari al target 60% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale) 2. Attuazione del processo autorizzatorio per almeno 1 progetto/attività (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale)	Sono state raccolte tutte le schede relative agli 11 progetti selezionati con l'indicazione di obiettivi, indicatori e target. Sono stati individuati partecipanti ai singoli progetti con il dettaglio del ruolo e dell'importo di premialità. Ogni responsabile di progetto ha predisposto un piano di lavoro di dettaglio. Tale materiale è stato sottoposto alla Commissione premialità riunitasi in data 27.07.2021, come da verbale allegato. Si è predisposta la formalizzazione a tutti i partecipanti dei progetti premialità. Sono state attuate le azioni previste nelle Linee guida per l'avvio della sperimentazione ed è stata data un'adeguata comunicazione a tutto il personale e ai Direttori/Dirigenti e sono stati effettuati gli opportuni incontri sindacali. Inoltre sono stati approvati n. 11 progetti premiali a cui è stata data attuazione del processo autorizzatorio.	100%	100%	100%	100%	
Ottimizzare la gestione del rapporto di lavoro con soggetti con disabilità realizzando interventi di sistemazione e miglioramento dei servizi erogati Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio	Stato di realizzazione	Procedure esistenti	1. Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità (pari al target 60% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale) 2. Pianificazione degli interventi conseguenti (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale)	Definita l'alberatura dell'obiettivo tra la Direzione Personale come capofila e altre Direzioni coinvolte (AG, DG, SILOM) è stato proposto e condiviso un metodo di lavoro per individuare le azioni di miglioramento e sinergie trasversali tra Direzioni. Il metodo ha previsto la scelta del servizio/processo da ottimizzare, analisi delle criticità e/o rischi di esclusione delle persone con disabilità, individuazione dei presupposti normativi che orientano l'azione quotidiana, individuazione di soluzioni, piano di azione e impatto atteso a livello di comunità Unito. Ogni Direzione aderente all'obiettivo di inclusione ha messo a fuoco se concentrarsi sul cambiamento o miglioramento di PROCESSI e PROCEDURE, sulla cura della COMUNICAZIONE, sulla realizzazione di INTERVENTI di tipo manutentivo, strutturale o logistico. In allegato è disponibile una tabella che riporta per ogni Direzione coinvolta: Servizio/Processo da ottimizzare tra quelli presidiati Soluzione e/o elementi di ottimizzazione (Intervento) Piano di lavoro 2021 SAL al 31 agosto e pianificazione al 31 dicembre 2021 Impatto atteso per la comunità	100%	100%	100%	100%	
Migliorare i processi necessari a fornire servizi agli studenti con disabilità e DSA e rivedere le modalità di comunicazione di tali servizi Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio	Stato di realizzazione	Ricognizione da effettuare	1. Analisi dei processi esistenti con individuazione di attori e responsabilità (pari al target 60% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale) 2. Analisi dei punti di forza e di debolezza e individuazione delle opportunità di miglioramento dei processi esaminati (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale)	Nel mese di maggio è stata avviata la mappatura dei punti di forza e di debolezza tramite analisi SWOT e si è iniziato a ragionare sulle proposte di miglioramento dei processi esaminati, tenendo in conto le diverse componenti organizzative e di gestione dei servizi. Sono state predisposte le matrici RASCI per: orientamento dedicato a studenti disabili o DSA; test ammissione, immatricolazione; supporto alla didattica. La seconda parte del lavoro di analisi è proseguita con l'utilizzo della SWOT analysis, uno strumento di pianificazione strategica con il quale sono stati evidenziati i punti di forza e di debolezza della gestione dei servizi agli studenti con disabilità e con DSA e le relazioni con l'ambiente operativo nel quale si collocano. Alla luce dell'analisi si è arrivati alla progettazione di nuovi servizi e all'identificazione di alcune proposte di miglioramento, selezionando quelle maggiormente fattive e concrete e definendo per ciascuna proposta le priorità di intervento, i tempi di realizzazione e le strutture di Ateneo di riferimento e/o da coinvolgere. Le proposte di miglioramento sono state presentate in un incontro alla presenza della Delegata del Rettore per la disabilità e DSA e del/le Dirigenti di riferimento delle strutture coinvolte nel gruppo di lavoro, definendo ulteriori spunti e strategie di intervento rispetto a quanto ipotizzato. Le proposte di miglioramento così individuate fanno riferimento a 5 macro aree di intervento: 1) Promozione di una sensibilità culturale in Ateneo verso le disabilità e i DSA	100%	100%	100%	100%	

Performance comportamentale: 40%
Competenze comportamentali

Competenza comportamentale	Comportamento organizzativo	Target	Proposta di valutazione del Rettore per competenza (TARGET)	Proposta di valutazione del Rettore per	Proposta di valutazione del NUCLEO per	Proposta di valutazione del nucleo per competenza	Risultato per dimensione
ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE Capacità di leggere il contesto, identificando approcci, idee e soluzioni, anche in situazioni eccezionali e/o di crisi, in grado di determinare l'introduzione o l'implementazione di nuove pratiche per il miglioramento della performance dei processi e delle risorse gestite	INN001 Utilizza la conoscenza organizzativa per migliorare i processi di lavoro			100%	8	100%	
	INN002 Reagisce attivamente nelle situazioni, anche eccezionali e/o di crisi, individuando margini di azione e di miglioramento, identificando soluzioni e implementando nuovi progetti	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100% 8					
	INN003 Introduce buone pratiche da contesti esterni e trasferisce le proprie all'esterno						
LEADERSHIP Capacità di guidare e ispirare gli altri, di essere punto di riferimento ed esempio, di esercitare un'influenza positiva, di costruire e condividere la visione e di orientare lo sforzo professionale alla realizzazione degli obiettivi	LEAD001 Dà principi e linee di comportamento			100%	8	100%	
	LEAD002 Promuove il coinvolgimento e la partecipazione	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100% 8					
	LEAD003 Crea impegno e spinta verso i risultati						
ORIENTAMENTO AL SERVIZIO Capacità di mantenere standard elevati del livello di soddisfazione degli utenti interni/esterni, perseguendo un rapporto di partnership	SERV001 Si focalizza sulle necessità dell'utente			100%	8	100%	
	SERV002 Monitora la soddisfazione dell'utente	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100% 8					
	SERV003 Integra le esigenze organizzative con quelle degli utenti						

COLLABORAZIONE TRASVERSALE Capacità di collaborare attivamente con i/le colleghi/e e con gli interlocutori interni ed esterni per il raggiungimento degli obiettivi trasversali comuni	COLLOD1 Si pone in modo proattivo con i/le Colleghi/e per condividere le proprie competenze al fine di conseguire gli obiettivi trasversali comuni	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100%	8	100%	100%	99,8%
	COLLOD2 Pianifica e realizza azioni congiunte con Colleghi/e per la risoluzione delle criticità che impattano sui processi comuni					
	COLLOD3 Si fa carico dei risultati della qualità dei servizi e/o della realizzazione dei progetti a valenza trasversale					
PROBLEM SOLVING Capacità di individuare e analizzare le situazioni difficili, al fine di comprenderne gli aspetti rilevanti e saper elaborare differenti alternative di soluzione, scegliendo la più vantaggiosa e assumendosi la responsabilità del perseguimento	PROBL01 Coglie gli aspetti essenziali dei problemi e sa circoscriverne i confini	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100%	8	100%	100%	
	PROBL02 Anticipa l'insorgenza di problemi e propone ipotesi di risoluzione e relativi piani di azione e rimodulando l'organizzazione dei processi ove necessario					
	PROBL03 Si assume la responsabilità di perseguire le soluzioni proposte					
RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di contribuire allo sviluppo di una cultura organizzativa orientata al benessere e alla crescita professionale	BEN001 Promuove la qualità della vita organizzativa, le pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100%	8	100%	100%	
	BEN002 Alimenta anche al di fuori della propria struttura di appartenenza un clima di collaborazione e integrazione contribuendo a costruire rapporti di lavoro					
	BEN003 Contribuisce a determinare i fabbisogni formativi per il proprio ambito professionale					
SVILUPPO COMPETENZE DIGITALI Capacità di integrare efficacemente le tecnologie digitali nei processi di lavoro	DIG001 Interagisce e collabora anche attraverso piattaforme virtuali di comunicazione	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100%	7	98%	98%	
	DIG002 Utilizza gli strumenti digitali nel rispetto dell'equilibrio e della conciliazione vita-lavoro					
	DIG003 risolve problemi complessi anche attraverso l'introduzione e l'utilizzo consapevole ed efficace degli strumenti digitali					

VALUTAZIONE COMPLESSIVA			
Dimensione	Peso Dimensione	Valutazione totale per dimensione	Valutazione ponderata
Performance Organizzativa	60,00%	100,00%	60,00%
Comportamento organizzativo	40,00%	99,8%	39,9%
PUNTEGGIO DI AUTOVALUTAZIONE TOTALE			99,9%

Data
17/05/2022

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
prof. Massimo CASTAGNARO



Scheda di Performance Individuale 2021	
Valutata/A	ANDREA SILVESTRI
Carico	DIRETTORE GENERALE
Periodo di osservazione	01/09/2021 - 31/12/2021

Performance Organizzativa: 60%		Obiettivi per performance organizzativa di struttura		Indicatore (Peso Dimensionale): 60% (in deroga al 50% di norma della delibera CDA 26/01/2021)							
Obiettivo	Indicatore KPI/Attività	Valore iniziale (al 31/08/2021)	Target (100%)	Risultato misurato al 31/12/2021	Risultato osservato %						
Definire un Piano di valorizzazione delle competenze e delle professionalità di UNITO e attuare le azioni previste per il 2021 Azione strategica: 1.1.3 Valorizzare le competenze e le professionalità del Personale Tecnico Amministrativo Matrice priorità: Critica C1	Stato di realizzazione	ODIR - 175 1. Elaborazione del documento analisi della situazione esistente, individuazione dei punti di forza e di debolezza dell'attuale sistema di Gestione e Sviluppo del PTA (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale) 2. Definizione del piano degli Interventi per la valorizzazione delle competenze e delle professionalità del PTA (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale)	Attuazione delle azioni previste per il 2021 (pari al target 100% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale) (Allegato A parte integrante del presente documento)	Output 1 – Elaborato il documento analisi della situazione esistente, individuazione dei punti di forza e di debolezza dell'attuale sistema di Gestione e Sviluppo del PTA Output 2 – Definito il piano degli Interventi per la valorizzazione delle competenze e delle professionalità del PTA Output 3 – Attuate le azioni previste per il 2021: Il gruppo di lavoro interfunzionale costituito da alcuni colleghi e Dirigenti delle Direzioni IMO, Direzione Personale e Direzione AIPQV ha individuato 4 azioni per il 2021 di seguito elencate: • Azione 1 – Revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo 2022 • Azione 2 – Analisi retributiva riferita al personale tecnico-amministrativo e individuazione delle principali linee di intervento • Azione 3 – Realizzazione Albo Formatori/Fici di Ateneo (Progetto Master expert) • Azione 4 – Applicazione del Sistema di gestione delle competenze ad una procedura concorsuale Le 4 azioni sono state tutte realizzate. Pertanto la misurazione dei target risulta al 100%. In riferimento all'azione 2, per la sensibilità dei dati riferiti agli aspetti di natura economica del personale, i file sono conservati dalla Direzione del Personale.	100%	100%			100%		
Sperimentare l'Istituto della premialità per il Personale Tecnico Amministrativo (continuità 2020) Azione strategica: 1.1.3 Valorizzare le competenze e le professionalità del Personale Tecnico Amministrativo	Stato di realizzazione	ODIR - 180 1. Attuazione delle azioni previste nelle "Linee guida operative per l'applicazione del regolamento premialità al personale TA" per l'avvio della sperimentazione, compresa un'adeguata diffusione dell'iniziativa al personale TA, ai Dirigenti e ai Direttori di Dipartimento (pari al target 60% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale) 2. Attuazione del processo autorizzatorio per almeno 1 progettualità (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale)	Attivazione del monitoraggio della sperimentazione (pari al target 100% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale) (Allegato B parte integrante del presente documento)	1. Attuazione delle azioni previste nelle Linee guida per l'avvio della sperimentazione, compresa un'adeguata diffusione dell'iniziativa al personale TA, ai Dirigenti e ai Direttori di Dipartimento invio di una premialità https://intranet.unito.it/web/personale/unto/premialita 2. Attuazione del processo autorizzatorio per almeno 1 progetto/attività Predisponezione Avviso Interno per la presentazione di progetti premialità del personale tecnico amministrativo - anno 2021 affisso sull'Albo ufficiale il 1 marzo 2021 Approvazione il 31 progetti per il 2021 3. Attivazione e monitoraggio della sperimentazione • Predisponezione materiale utile alla rendicontazione dei progetti premialità 2021 • Invia schede di rendicontazione a tutti i responsabili di progetto; • Attivazione del monitoraggio sugli esiti della sperimentazione attraverso un confronto con i Dirigenti in seno a Coordinamento Dirigenti e predisposizione repertorio di supporto	100%	100%			100%		
Ottimizzare la gestione del rapporto di lavoro con soggetti con disabilità realizzando interventi di sistemazione e miglioramento dei servizi erogati Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.2 Individuare soluzioni per supportare i soggetti in situazioni particolari di disagio	Stato di realizzazione	ODIR - 179 1. Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità (pari al target 60% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale) 2. Pianificazione degli interventi conseguenti (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale)	Realizzazione degli interventi previsti per il 2021 (pari al target 100% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale). Allegato C parte integrante del presente documento	Monitoraggio al 100% (vedi relazione aggiornata) e principali interventi realizzati al 31-12-2021 (vedi B allegati): - Aggiornamento di tutte le percentuali di inattività anche nell'anagrafica della procedura SOLARI di rilevazione delle presenze per circa 140 posizioni. Verifica dati sulla disabilità presenti nei fascicoli previdenziali individuando i benefici e i fini pensionistici. - Realizzazione e modifica di pagine Intranet (vedi studio allegati) in materia di: servizi per l'inclusione lavorativa, permessi per la tutela della disabilità, iter per richiedere il certificato di inattività alla Commissione Medica di Verifica, Corsi di studio per personale in diverse edizioni e agevolazioni disponibili per le persone con disabilità, Convenzione GTT e opportunità di viaggiare gratuitamente per le persone con disabilità. - Stesura delle schede di rilevazione delle barriere architettoniche nei diversi edifici, interventi manutentivi (vedi documentazione fotografica allegata) su: dislivelli dei percorsi orizzontali, pavimentazione scnessa, adattamento o realizzazione di bagni per disabili, realizzazione di parcheggi riservati, pavimentazioni e arredi di aree verdi accessibili, realizzazione rampe di raccordo e accesso nei Lotti 1,2,3,4 Polo di Grugliasco e sede di Sviluppo.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Migliorare i processi necessari a fornire servizi agli studenti con disabilità e DSA e rivedere le modalità di comunicazione di tali servizi Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare i soggetti in situazioni particolari di disagio	Stato di realizzazione	ODIR - 191 1. Analisi dei processi esistenti con individuazione di attori e responsabilità (pari al target 50% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale) 2. Analisi dei punti di forza e di debolezza e individuazione delle opportunità di miglioramento dei processi esaminati (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale)	Ridiegno dei processi ottimizzati (pari al target 100% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione Generale). Allegato D	Un primo elemento nato a valle dell'analisi AS IS è stata l'ideazione di una Identità visiva da associare a tutte le iniziative, materiali e occasioni di comunicazione destinati a studenti con DSA e Disabilità. Una identità che rappresenta una caratterizzazione - grafica e cromatica - che diventa un contropunto visivo e consente di "cogliere" con maggiore immediatezza i messaggi di interesse, facendoli emergere dallo "sfondo". Tale caratterizzazione è stata quindi declinata su vari materiali di comunicazione, garantendone una omogeneità stilistica e visiva, concorrente a costruire distinzioni, memorizzazione e riconoscibilità. Le iniziative su cui è già introdotto tale declinazione sono: - la campagna commemorativa 2021/2022, nella quale sono state realizzati messaggi specifici volti a dare evidenza ai servizi e specificità che riguardano studenti/studentesse con disabilità e con DSA, a partire dal piano editoriale sociale; - la Guida di orientamento per l'a.a. 2022/2023, su cui si è intervenuto migliorando lo spazio e le informazioni dedicate ai servizi per studenti/esse con disabilità e con DSA; - le brochure per studenti disabili/DSA (col contenuti sono stati preparati dall'Ufficio DSA e Disabilità, che sono stati impaginati secondo la nuova identità visiva e le linee guida per docenti - Studenti e studentesse con DSA e Disabilità, i cui contenuti sono stati preparati dall'Ufficio DSA e Disabilità, che sono state impaginate con la nuova identità visiva; - negli eventi dedicati alla tematica in cui è mantenuta la grammatica visiva progettata al fine di garantire coerenza e continuità comunicativa. Le informazioni sono state armonizzate per garantire omogeneità tra quanto scritto nei materiali informativi e quanto reso disponibile sul portale unito.it e sui siti di Dipartimento/Corsi di studio. Tutto ciò accompagnato dalla consapevolezza della necessità di garantire una maggiore attenzione e cura nella diffusione dei materiali e approfondimenti per i/le docenti con particolare riguardo all'accessibilità dei materiali didattici (es. template con linee guida integrate). Sulla base del lavoro di analisi, è stato immaginato per l'anno 2022 i seguenti interventi con i ulteriori novità: - la predisposizione di un kit informativo per docenti; - la realizzazione di webinar di formazione/informazione per docenti e personale TA; - l'ideazione e lancio di una campagna di comunicazione per sensibilizzazione culturale (es. testimonial, storie di successo, ecc.) con ampliamento degli strumenti di comunicazione utilizzati (es. i-screen e social) - la sistemazione e riconduzione alla linea grafica individuata dei materiali della pagina intranet https://intranet.unito.it/pa/ga/viewpage.action?pagoid=13140010 .	100%	100%			100%		

Competenze comportamentali		Componente organizzativa		FATTI O AZIONI A SUPPORTO DELL'AUTOVALUTAZIONE		Autodichiarazione comportamentale (scale 1-5)		Riduzione % competenza (scale 1-5)							
Competenza comportamentale	Componente organizzativa														
ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE Capacità di leggere il contesto, identificando opportunità, idee e soluzioni, anche in situazioni eccezionali e/o di crisi, in grado di determinare l'introduzione o l'implementazione di nuove pratiche per il miglioramento della performance dei processi e delle risorse gestite	INNO01 Utilizza la conoscenza organizzativa per migliorare i processi di lavoro INNO02 Reagisce attivamente nelle situazioni, anche eccezionali e/o di crisi, individuando margini di azione e di miglioramento, identificando soluzioni e implementando nuovi progetti INNO03 Introduce buone pratiche da contesti esterni e trasferisce le proprie all'esterno	L'orientamento all'innovazione si è attuato soprattutto attraverso la REVISIONE ORGANIZZATIVA promossa e approvata in CDA il 5/11/2021. Si è realizzata attraverso: - l'analisi dello stato AS IS dell'organizzazione e delle sue criticità - la messa a fuoco degli obiettivi dell'Ateneo derivanti dal piano strategico 2021-26 - la considerazione dei trend esterni (PIRE e nuove programmazioni fondi europei) - il disegno nuovo organizzativo - il disegno nuovo organizzativo - l'individuazione degli obiettivi di miglioramento perseguibili con il nuovo modello organizzativo													

Handwritten signature or mark.

LEADERSHIP Capacità di guidare e ispirare gli altri, di essere punto di riferimento ed esempio, di esercitare un'influenza positiva di controllo e condurre le persone a realizzare la loro professionalità alla realizzazione degli obiettivi	LEAD001 Da principi e linee di comportamento	La Leadership si è attuata attraverso una sforzo continuo di comunicazione di obiettivi condivisi per tutti i dipendenti di UNITEO finalizzati a orientare lo sforzo comune e a suscitare motivazione e senso di appartenenza, in particolare nei confronti del PFA. I Principali strumenti utilizzati sono stati: - La lettera del direttore, scritta in occasione dell'insediamento e dell'approvazione della Revisione Organizzativa 2022. - Le video e gli incontri, voluti tra inizio ottobre e metà novembre 2022 con lo staff risultate su tutti i poli di UNITEO e tutti gli uffici delle sedi centrali, con riunioni dedicate al cap area e incontri planet con i dipendenti. - La costituzione di un sistema di obiettivi di performance strettamente correlati al Piano strategico, predisposto a fine 2021 e approvato a inizio 2022, con un incontro planetario con tutti i responsabili di 1° livello (240 persone)	8	100%	8	100%
	LEAD002 Promuove il coinvolgimento e la partecipazione	L'orientamento al servizio è stato dimostrato attraverso l'adozione di uno stile di leadership partecipativa, che prevede un iter di costruzione delle decisioni con il coinvolgimento degli interlocutori interessati ("win-win" delle decisioni), e in particolare: - Un forte coinvolgimento di CODIR nella definizione di informazioni e nell'assunzione delle decisioni, con opportuna preparazione delle decisioni in incontri preparatori one-to-one - Favore di un rinnovato dialogo con i Direttori di Dipartimento, svolta attraverso incontri con tutti i 27 direttori di divisione e direttori di Scuola, finalizzato a raccogliere i loro punti di vista e ad abbattere gli eventuali ostacoli alla collaborazione, pur nella distinzione di ruoli e responsabilità	7	98%	7	98%
	LEAD003 Crea impegno e spinta verso i risultati!					
ORIENTAMENTO AL SERVIZIO Capacità di dimostrare standard elevati del livello di soddisfazione degli utenti interni/esterni, perseguendo un rapporto di partnership	SERV001 Si focalizza sulle necessità dell'utente					
	SERV002 Monitora la soddisfazione dell'utente					
	SERV003 Integra le esigenze organizzative con quelle degli utenti					
COLLABORAZIONE TRASVERSALE Capacità di collaborare attivamente con i colleghi/le e con gli interlocutori interni ed esterni per il raggiungimento degli obiettivi trasversali comuni	COLLO01 Si pone in modo proattivo con i colleghi/le per condividere le proprie competenze al fine di conseguire gli obiettivi trasversali comuni	La collaborazione trasversale si è svolta sia internamente all'ateneo, sia esternamente. Internamente si è avviato un percorso di ascolto e dialogo continuo con i vice rettori, finalizzato alla raccolta delle indicazioni politiche e alla facilitazione della collaborazione con i dirigenti, e in parallelo l'avvio di un'intensa collaborazione con gli atenei, concretizzata in numerosi incontri, anche one-to-one, con presidenti di commissioni e componenti degli organi di governo decisionali, la condivisione delle informazioni e la ricerca di soluzioni, ove necessario in particolare rispetto alle esigenze di costruzione delle coperture finanziarie compatibili con l'equilibrio di bilancio.	8	100%	8	100%
	COLLO02 Pianifica e realizza azioni congiunte con colleghi/le per la risoluzione delle criticità che impattano sui processi comuni	Viene favorito, sia in modo formale che informale, l'accesso ai servizi decisionali, ad esempio nei confronti di CODIR di Torino, Regione Piemonte, Fondazioni, altri enti, facilitando i processi cruciali di collaborazione e di fund raising al contempo si è compiuto uno sforzo di inserimento attivo e riconoscimento di UNITEO nel network nazionale (inserimento in commissione formative in CODIR), ingresso nel comitato scientifico di CODIRCO e di conoscenza con i DG degli altri grandi Atenei a livello europeo con la partecipazione all'Associazione Nazionale, la collaborazione al progetto UNITEA e le relazioni con il mondo delle Fondazioni filantropiche europee e internazionali.				
	COLLO03 Si fa carico dei risultati della qualità dei servizi e/o della realizzazione dei progetti a valenza trasversale					
PROBLEM SOLVING Capacità di individuare e analizzare le situazioni difficili, al fine di comprendere gli aspetti rilevanti e proporre e valutare differenti alternative di soluzione, scegliendo la più vantaggiosa e assumendone la responsabilità del perseguimento	PROBL01 Coglie gli aspetti essenziali dei problemi e sa circoscriverne i contorni	La capacità di problem solving è stata messa in campo nella gestione delle emergenze, e in particolare: - In quelle di opportunità, legate al finanziamento di importanti POI concretizzati a inizio ottobre 2021 con 18 milioni di euro di finanziamenti ottenuti in meno di un mese di lavoro corale, e legate al contenimento degli sforzi per far fronte alle opportunità del PNRR in emergenza della sicurezza, legate alla crisi pandemica, ai parziali lockdown, ai controlli di efficacia e alle variazioni da adottare. In tutte queste circostanze si è sempre cercato l'avvicino e l'approfondimento con gli esperti, per poter prendere a decisioni corrette, pur nella tempestività necessaria.	8	100%	8	100%
	PROBL02 Anticipa l'insorgenza di problemi e propone ipotesi di risoluzione e relativi piani di azione e modulando l'organizzazione dei processi ove necessario	Si è dato anche un contributo significativo allo sblocco di processi avviati da tempo ma in attesa finalizzati, tra cui il processo di gestione degli eventi, poi finalizzato ad aprile 2022, e il processo di revisione del logo dell'Ateneo, in corso di approvazione dagli organi collegiali.				
	PROBL03 Si assume la responsabilità di perseguire le soluzioni proposte					
RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di contribuire allo sviluppo di una cultura organizzativa orientata al benessere e alla crescita professionale	BEN001 Promuove la qualità della vita organizzativa, la pari opportunità, la tutela per la diversità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Il benessere dei lavoratori e dei lavoratori di UNITEO è stato perseguito attraverso un lavoro intenso di rapporto con il tavolo sindacale e il raggiungimento di accordi anche complessi legati in particolare alla regolamentazione dello smart working in un contesto in continua evoluzione.	7	95%	7	95%
	BEN002 Alimenta anche al di fuori della propria struttura di appartenenza un clima di collaborazione e integrazione contribuendo a costruire rapporti di lavoro	Si è svolta una analisi approfondita dei limiti e delle opportunità legate al fondo di trattamento accessorio per i dipendenti, finalizzato a reperire le risorse per l'assegnazione di funzioni specialistiche e incarichi di premialità che saranno poi messi a bando nel 2022. Risposta alla crescita professionale, si costituiscono numerosi collegi individuali effettuati con i potenziali candidati a responsabilità di area, al fine di valutare le opportunità coerenti alle esigenze dell'Ateneo e del percorso di sviluppo di ciascuna persona.				
	BEN003 Contribuisce a determinare i fabbisogni formativi per il proprio ambito professionale	Si è avviata, in parallelo, la costruzione di un percorso formativo innovativo per l'anno 2022, che prevede tra l'altro scambi di personale con altri Atenei nazionali ed Europei				
Sviluppo Competenze Digitali Capacità di integrare efficacemente le tecnologie digitali nei processi lavoro	DIG001 Integrale e collabora anche attraverso piattaforme virtuali di comunicazione	L'utilizzo delle competenze digitali nei processi lavorativi dell'Ateneo si è attuato attraverso:	7	96%	7	96%
	DIG002 Utilizza gli strumenti digitali nel rispetto dell'equilibrio e della conciliazione vita lavoro	- La decisione di perseguire innovazioni significative dei processi operativi e di decision making anche attraverso sistemi informativi di supporto e attraverso l'analisi dei dati				
	DIG003 Risolve problemi complessi anche attraverso l'introduzione e l'utilizzo consapevole ed efficace degli strumenti digitali	- l'attuazione di un'area, sotto la Direzione Generale, denominata Programmazione e Analisi Dati - l'assorbimento di almeno un obiettivo di performance relativo all'innovazione dei processi per ogni dirigente				

Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni			
Indicatore (Peso Dimensione): 5%			
Descrizione	Target	Il Coefficiente di variazione è espresso come rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni dei comportamenti organizzativi dei dirigenti applicato alla serie delle valutazioni.	Risultato ponderato 15%
Coefficiente di differenziazione dei giudizi	5%		100%
PROPOSTA DI VALUTAZIONI COMPLESSIVA			
Dimensione	Peso Dimensione	Valutazione totale per dimensione	Valutazione ponderata
Performance Organizzativa	60%	100%	60%
Comportamento organizzativo	35%	99,2%	34,7%
Capacità di valutazione	5%	100%	5%
PUNTEGGIO TOTALE			99,7%

Il Direttore Generale

Andrea SILVESTRI

Data
17/05/2022

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

prof. Massimo CASTAGNARO

