

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2021

Approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 5/2022/IV/1 del 26/05/2022
Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 07/06/2022

SOMMARIO

MODELLO DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA DI ATENEO	4
ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	6
RISULTATI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	7
3.1 Performance organizzativa istituzionale	7
3.2 Performance organizzativa di struttura	10
3.3 Coinvolgimento dell'utenza nella valutazione della performance organizzativa	28
PERFORMANCE INDIVIDUALE	35
4.1 Direttrice e Direttore Generale	37
4.2 Personale dirigente	40
4.3 Personale con incarico manageriale e titolari di funzione professionale	43
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	45
RISULTATI IN MATERIA DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ E ANTICORRUZIONE	55
PARI OPPORTUNITÀ E RISULTATI DI GENERE	59
PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE 2021: MODALITÀ DI ATTUAZIONE E SVILUPPO	62
MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	73
ALLEGATI	74

1. MODELLO DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA DI ATENEO

La Relazione sulla performance, redatta ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009, è il documento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse finanziarie allocate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il documento presenta inoltre i risultati raggiunti in materia di trasparenza, integrità e anticorruzione, il resoconto del bilancio di genere con un *focus* specifico sulle attività realizzate e, in conclusione, i passi compiuti dall'Ateneo nel percorso di miglioramento del ciclo di gestione della performance nel 2021.

A partire dal 2015 l'Università di Torino ha adottato un approccio integrato alla programmazione, facendo confluire in un unico documento denominato Piano Integrato i documenti programmatori relativi alla performance, all'anticorruzione e dal 2021 anche il Piano operativo del lavoro agile.

Il Piano Integrato 2021 – 2023 recepisce e integra le indicazioni ANVUR presenti nella *Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020* e nelle *Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance*¹, oltre a tenere conto delle raccomandazioni espresse dal Nucleo di Valutazione² e di quanto previsto dal SMVP valido dal ciclo di pianificazione 2020

L'Ateneo, nel definire gli obiettivi del Piano Integrato 2021 - 2023, ha tenuto in considerazione i seguenti termini di riferimento:

- le priorità contenute nel Piano Strategico 2016 – 2021;
- le *Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane*, ANVUR, luglio 2015, la *Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020*, ANVUR, dicembre 2017 e le *Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance e del bilancio*, ANVUR, gennaio 2019;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) di Ateneo approvato il 18 dicembre 2020 e valido per il ciclo di programmazione 2021;
- le raccomandazioni del Nucleo di Valutazione formulate nella Relazione Annuale 2020 (II Sezione: Valutazione della performance) e nel Documento dell'OIV di Validazione della Relazione sulla performance 2020;
- La tensione al miglioramento continuo, come circolo virtuoso di buone pratiche di programmazione, implementazione, valutazione e interventi di miglioramento. Utili spunti derivano al riguardo dai periodici incontri di monitoraggio (coordinamento Direttrice Generale e Dirigenti, confronto periodico della Dirigenza con Presidio Qualità, Vice Rettori, Direttori di

¹ *Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020*, ANVUR, 20 dicembre 2017; *Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance e del bilancio*, gennaio 2019.

² Relazione annuale del NdV 2020; Sezione II: Valutazione della performance; Documento di validazione della Relazione sulla performance 2020.

Dipartimento e Centro), nonché dai feedback derivanti dal confronto con il Nucleo di Valutazione;

- L'ascolto degli utenti, principalmente tramite l'indagine GOOD PRACTICE, rilevazione di Customer Satisfaction sui servizi, quale strumento consolidato per il miglioramento continuo, per rilevare annualmente l'opinione di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo al fine di individuare interventi correttivi da tradurre in obiettivi.

La pianificazione operativa, declinata a cascata da quella strategica, si è focalizzata su obiettivi organizzativi di performance istituzionale e di struttura. Coerentemente con quanto disposto dal d.lgs. 74/2017, alla performance organizzativa è stato attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva del personale dirigente e tecnico-amministrativo.

Anche nel 2021 è proseguito il percorso verso la piena operatività dell'applicativo di performance management SPRINT e dell'applicativo U-WEB, che hanno contribuito a gestire i processi legati al ciclo della performance in modo trasparente per i valutati e con un forte presidio da parte degli uffici referenti.

Il processo di redazione della Relazione sulla Performance 2021

La Relazione è stata elaborata dall'Area Sviluppo e Gestione della Performance della Direzione Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane e Supporto istituzionale ai Dipartimenti, con il contributo di altre Direzioni per le materie di competenza:

- Direzione Generale per la rilevazione e il commento dei Risultati di performance organizzativa istituzionale 2021
- Dir. Bilancio e contratti per il paragrafo "Risorse, efficienza ed economicità".
- Direzione Affari generali e Patrimonio Culturale per il paragrafo "Risultati in materia di trasparenza, integrità e anticorruzione"
- Dir. Personale per il paragrafo "Lavoro agile".

Il CUG ha fornito il contributo per il paragrafo "Pari opportunità e risultati di genere"

Il Nucleo di Valutazione è stato coinvolto nel processo redazionale, in quanto OIV deputato alla validazione del documento.

2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

Il perdurare dell'emergenza epidemiologica legata al COVID-19 ha comportato anche per il 2021 la necessità di convogliare gli sforzi delle direzioni e del personale per far fronte all'emergenza stessa. In tale contesto l'Università di Torino ha comunque perseguito i propri obiettivi di sviluppo legati alla performance organizzativa di struttura.

A questi fattori esterni si è aggiunto in corso d'anno un fattore organizzativo importante quale l'avvicendamento nel ruolo di Direttore Generale, che ha visto l'ing. Andrea Silvestri succedere alla dott.ssa Loredana Segreto. Inoltre per tutto l'anno 2021 il Direttore Generale ha mantenuto l'incarico ad interim su due Direzioni di Ateneo per le quali sono state avviate, ma non sono ancora concluse, le procedure di selezione ad evidenza pubblica. Questi fattori hanno richiesto una conseguente reazione dell'Amministrazione, che ha portato nei mesi di aprile e luglio a una rimodulazione degli obiettivi inizialmente assegnati.³

³ Rimodulazioni approvate con deliberazione CdA n. 4/2021/V/15 del 27/4/2021 e n. 7/2021/IV/21 del 23/7/2021

3. RISULTATI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nei paragrafi successivi si analizzano i risultati conseguiti nel 2021 in ambito gestionale, con riferimento agli obiettivi di performance organizzativa istituzionale e di struttura (par. 3.1 e 3.2), agli obiettivi di performance individuale (cap.4) e alle risorse utilizzate (cap.5).

3.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ISTITUZIONALE

La performance organizzativa istituzionale è costituita dai risultati conseguiti dall'Ateneo nel suo complesso e permette di valutare l'esito finale che l'azione dell'Amministrazione, insieme ad altri fattori esterni, produce sulla collettività e sul contesto di riferimento.

Per la misurazione della performance istituzionale di UniTo 2021 è stato definito un set di indicatori individuati nell'ambito del Piano Strategico 2021-2026, a partire dai Cruscotti Direzionali di Ateneo e di Dipartimento e da fonti MUR, in relazione agli ambiti di miglioramento individuati per il 2021 e collegati alle finalità strategiche di Ricerca, Didattica e Responsabilità Sociale e ai correlati obiettivi strategici.

Considerato il contesto di incertezza dovuta all'emergenza sanitaria, i target per il 2021 sono stati fissati in sostanziale mantenimento o lieve miglioramento.

I target sono stati raggiunti al 100%; nella tabella successiva si dà evidenza per ciascun indicatore di performance istituzionale del raccordo con la strategia, i valori storici, il target e la misurazione

Tab.1 - Performance organizzativa istituzionale: raccordo con strategia, indicatori e target

N	Priorità	Obiettivo strategico	Indicatore	Storico			Target 2021	Valori rendicontazione
				Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S.	100%	
1	Inclusività: la molteplicità	1.2 Consolidare la cultura della parità	n° iscritte/i con disabilità o DSA	A.A. 2017/2018 1.727	A.A. 2018/2019 9 2.124	A.A. 2019/2020 20 2.482	A.A. 2020/2021 ≥ 2.500	A.A. 2020/2021: 3.067
2	Sostenibilità: l'equilibrio	1.3 Potenziare il percorso verso la sostenibilità	Indicatore di sostenibilità ambientale Green Metric - New open space area (Mq)	n.d.	A.S. 2019: 11.973	A.S. 2020: 3.000	A.S. 2021: ≥ 3.000	A.S. 2021: 3.000
3	UniTo oltre i luoghi: il digitale	2.2 Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale	indicatori digitalizzazione (peso 50% per entrambi) • numero di documenti firmati digitalmente per possessore di firma digitale (procapite) nel tempo • notifiche push (studenti, personale ta, docenti)	n.d.	n.d.	A.S. 2020: • 42 • notifiche push 400.000	A.S. 2021: • +10% (n°46) • notifiche push ≥ 600.000	A.S. 2021: • +55,7% (65,4) • notifiche push 623.000
4	UniTo nel mondo: l'internazionalizzazione	2.3 Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali	Numero di visiting professor	A.A. 2018/2019: 106	A.A. 2019/2020: 0: 122	A.A. 2020/2021: 21: 163 ⁽¹⁾	A.A. 2021/2022: ≥ 130	A.A. 2021/2022: 156
5	Ricerca: il motore	3.1 Innovare e valorizzare la ricerca	Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO (base+premiabile+perequativo)	A.S. 2018: 27,85 %	A.S. 2019: 30,19%	A.S. 2020: 32,32%	A.S. 2021: ≥ 32,5%	A.S. 2021: 34,58%

6	Formazione: l'energia	3.2 Innovare e valorizzare la didattica	Numero iscritti Regolari (Corsi di I° e II° livello)	A.A. 2017/ 2018: 53.00 3	A.A. 2018/ 2019: 54.579	A.A. 2019/ 2020: 56.136	A.A. 2020/2021: ≥ 56.100	A.A. 2020/2021: 59.404 ⁽²⁾
7	Società: la Direzione	3.3 Irradiare l'innovazione	n° di ore/persona impegnate in iniziative di public engagement	n.d.	A.S. 2019: 122.396	A.S. 2020: 120.685	A.S. 2021: ≥120.000 ⁽³⁾	A.S. 2021: 135.802 ⁽⁴⁾

(1) sono inclusi i visiting professor in telepresenza

(2) indicatore "Iscritti regolari ai fini del CSTD" del "Cruscotto Indicatori ANVUR" estratto il 11/02/2022.

(3) target rimodulato con Delibera n. 7/2021/IV/21 -"Piano Integrato 2021-2023 - Monitoraggio intermedio obiettivi e proposte di rimodulazione" del Consiglio di amministrazione del 23.07.2021

(4) valore estratto dagli uffici il 17/05/2022; nel mese di novembre 2021 è stata effettuata un'importante migrazione del Registro PE verso il nuovo applicativo all'interno del pacchetto di Cineca IRIS. Questo intervento tecnico ha molto rallentato il caricamento delle iniziative da parte dei Dipartimenti per le attività 2021.

3.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA

Gli obiettivi organizzativi di struttura sono stati individuati a partire dagli obiettivi e dalle relative azioni strategiche definiti nel Piano strategico 2021-26, documento programmatico guida, che determina le traiettorie da seguire per indirizzare l'azione amministrativa dell'Ateneo in modo da renderle sinergiche con le linee di sviluppo strategico. Oltre a quella strategica sono state considerate anche altre dimensioni, tra cui in particolare:

- la tensione al miglioramento continuo, come circolo virtuoso di buone pratiche di programmazione, implementazione, valutazione e interventi di miglioramento. Utili spunti derivano al riguardo dai periodici incontri di monitoraggio (coordinamento Direttrice Generale e Dirigenti, confronto periodico della Dirigenza con Presidio Qualità, Vice Rettori, Direttori di Dipartimento e Centro), nonché dai feedback derivanti dal confronto con il Nucleo di Valutazione;
- l'ascolto degli utenti, principalmente tramite l'indagine GOOD PRACTICE, rilevazione di Customer Satisfaction sui servizi, quale strumento consolidato per il miglioramento continuo, per rilevare annualmente l'opinione di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo al fine di individuare interventi correttivi da tradurre in obiettivi. ,.

Gli obiettivi sono stati oggetto di rimodulazione nel mese di aprile. In seguito, il monitoraggio intermedio ai sensi del SMVP è stato regolarmente effettuato alla data del 31 maggio 2021. Gli esiti del monitoraggio intermedio e le proposte di rimodulazione di alcuni ulteriori obiettivi sono stati presentati in data 29 giugno 2021 al Nucleo di Valutazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 23 luglio 2021 (Delibera n. 7/2021/IV/21), preso atto degli esiti del monitoraggio intermedio e del parere del Nucleo di Valutazione, ha approvato la proposta di rimodulazione di alcuni obiettivi come riportata nell'allegato 2 alla presente Relazione.

Gli obiettivi sono stati raggiunti per la maggior parte al 100%, salvo alcuni casi specificati e adeguatamente motivati. Fonte dati per la misurazione è l'applicativo di performance management SPRINT.

Di seguito si descrivono in sintesi, per ciascuna delle azioni strategiche selezionate per il Piano Integrato 2021-23, gli obiettivi operativi individuati per il 2021 con evidenza dei risultati raggiunti, rinviando al prospetto in forma tabellare per il dettaglio sulle Direzioni responsabili degli obiettivi e valori di misurazione di indicatori e target (allegato 3)

Obiettivo strategico 1.1 - Rafforzare il senso di Comunità

Gli obiettivi operativi collegati a questo obiettivo strategico sono cinque, rivolti principalmente a studenti, dottorandi e personale.

Il primo obiettivo operativo riguarda la progettazione di un **nuovo modello gestionale dei Master** che valorizzi le attività di promozione (anche attraverso la messa a catalogo sul MEPA – Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione) e ottimizzi le risorse impiegate.

Per proporre possibili modelli gestionali sono state effettuate interviste con i referenti dei soggetti esterni che collaborano con UNITO per la realizzazione dei Master e con i responsabili degli uffici Master di altri Atenei. L'adozione di un nuovo modello gestionale dei Master finalizzato alla valorizzazione delle attività promozionali e a un impiego più efficiente delle risorse umane coinvolte dovrà tenere conto dei punti di forza e delle criticità di una gestione più o meno esternalizzata, ma volta in ogni caso a garantire maggiore omogeneità dei servizi offerti e degli standard qualitativi degli stessi.

Sono stati individuati due possibili modelli organizzativi, da sottoporre alla governance di Ateneo: la creazione di un Servizio Master di Ateneo, inteso come unico livello di coordinamento operativo e di supporto, dove concentrare tutte le competenze necessarie al processo (didattiche, contabili, giuridiche, salute e sicurezza e comunicazione) oppure l'individuazione di un unico Ente gestore, quale organismo in house, che consentirebbe di razionalizzare e omogeneizzare i servizi offerti e di alleggerire il carico di lavoro in capo ai servizi didattici e contabili di Polo.

Il secondo obiettivo attiene alla Valorizzazione dei **percorsi di apprendistato in Alta Formazione e Ricerca post lauream**, consolidando e potenziando i rapporti di collaborazione tra l'Ateneo e le aziende del territorio su percorsi di alta formazione con Brand UniTo, in stretta connessione tra ricerca e trasferimento/valorizzazione dei relativi risultati.

Il piano di azioni di comunicazione e informazione è stato completato. In particolare:

- è stata redatta e pubblicata una "Guida pratiche per Enti e IMprese" (https://www.unito.it/sites/default/files/guida_per_enti_impreses.pdf e allegato) con una sezione specifica sui percorsi in alto apprendistato; copie cartacee sono state distribuite alle imprese che collaborano con UniTO per attività di ricerca e trasferimento tecnologico
- è stato organizzato un evento informativo in collaborazione con regione Piemonte ed alcune delle imprese che ospitano percorsi in alto apprendistato: in allegato locandina con programma e presentazione delle iniziative
- è stata realizzata e pubblicata una pagina web dedicata sul portale di ateneo: <https://www.unito.it/universita-e-lavoro/enti-e-impreses/job-placement-impreses/apprendistato-di-alta-formazione-e-ricerca>

Inoltre è stata predisposta la "guida pratica per imprese" in allegato che rientra nelle azioni di migliore comunicazione per stakeholders. Utile come strumento per incrementare l'efficacia dei rapporti con le aziende, ed è stato approfondito nelle parti inerenti i benefici fiscali ed economici per le aziende che investono e/o collaborano in ricerca e sviluppo. Inoltre vale come documento informativo interno, molti ricercatori infatti vengono contattati direttamente da aziende e non conosco tutte le possibili forme di collaborazione.

Per quanto attiene al numero di master ed il numero di percorsi di dottorato è nel range dell'anno precedente, mentre non è stato attivato nessun percorso di ricerca. Questo elemento di criticità rispetto al raggiungimento dell'obiettivo nelle tempistiche prefissate verosimilmente risente ancora dell'effetto della pandemia: nel 2020 gli incontri con le aziende non sono stati numerosi, ed è tuttora in corso l'analisi delle motivazioni legate alla mancata progettazione di percorsi di ricerca per il 2021.

Tale obiettivo, composto da due indicatori, uno raggiunto al 100% e il secondo raggiunto al 77,27%, risulta pertanto raggiunto complessivamente al 87,63%.

Il terzo obiettivo consiste nell'adottare un **Piano di valorizzazione delle competenze e delle professionalità del personale tecnico e amministrativo di UniTO**, attuandone le azioni previste per il 2021, al fine di favorire lo sviluppo delle potenzialità professionali, bilanciando equamente le esigenze dell'organizzazione con le aspirazioni individuali, nei limiti consentiti da norme e dei vincoli e delle opportunità derivanti dal contesto interno ed esterno. Tale obiettivo risponde oltre che al Piano strategico, anche all'esigenza di migliorare il livello di soddisfazione del personale tecnico-amministrativo, risultato critico in esito all'indagine Good Practice 2019-20.

In relazione a questo obiettivo è stato elaborato il documento analisi della situazione esistente, individuazione dei punti di forza e di debolezza dell'attuale sistema di Gestione e Sviluppo del PTA, in seguito al quale è stato definito il piano degli interventi per la valorizzazione delle competenze e delle professionalità del PTA.

A seguire, sono state attuate le azioni previste per il 2021 e in particolare:

- Revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo 2022
- Analisi retributiva riferita al personale tecnico-amministrativo e individuazione delle principali linee di intervento (per la sensibilità dei dati riferiti agli aspetti di natura economica del personale, i documenti sono conservati dalla Direzione del Personale)
- Realizzazione Albo Formatori e Formatrici di Ateneo (Progetto Master expert)
- Applicazione del Sistema di gestione delle competenze ad una procedura concorsuale

Il quarto obiettivo concerne **l'attuazione, in via sperimentale, delle linee guida operative per l'applicazione del Regolamento Premialità al Personale Tecnico-Amministrativo**, adottate dal Consiglio di Amministrazione a dicembre 2020, su uno o più progetti di interesse di Ateneo, al fine di ottenere un incremento dei finanziamenti pubblici e privati e/o risparmi di spesa derivanti da un efficientamento dei processi.

In base a quanto previsto dalle linee guida applicative del Regolamento Premialità sono state nominate con decreto Rettorale le Commissioni di I Istanza e la Commissione valutatrice della Premialità, ed è stata data comunicazione a tutto il personale TA, ai Dirigenti e ai Direttori di Dipartimento/Centro attraverso comunicazioni dedicate a cura del Rettore e della Direttrice Generale e la pubblicazione di una pagina Intranet dedicata alla premialità.

In seguito ad una procedura interna sono stati selezionati 11 progetti per il 2021, corredati di obiettivi, indicatori e target, e di un piano di lavoro di dettaglio.

Inoltre sono state attivate le azioni per il monitoraggio della sperimentazione, quali la predisposizione e invio del materiale utile alla rendicontazione dei progetti premialità 2021 e l'attivazione del monitoraggio sugli esiti della sperimentazione attraverso un confronto con i Dirigenti

Il quinto operativo prevede l'implementazione di un **questionario on line di rilevazione dell'esperienza degli studenti del progetto UNITA** sulla qualità della didattica, dell'apprendimento e dei servizi, condividendo con i partner di UNITA un sistema di qualità e un questionario di rilevazione dell'opinione studenti uguale per tutti.

Nella fase iniziale si è provveduto a raccogliere i questionari erogati dalle università coinvolte nel progetto UNITA al fine di comprendere il punto di partenza per la stesura del questionario condiviso, si sono messe a confronto le domande presenti nei vari questionari relative agli insegnamenti e ai servizi, in modo da avere un primo insieme di domande da inserire nella stesura finale del questionario.

Con i partner si è provveduto alla creazione di tre differenti sottogruppi di lavoro per le seguenti aree tematiche: virtual/physical experience; Stage experience; Mobility services before, during after mobility. Prima dell'inizio dell'attività vera e propria ciascun gruppo deve decidere quali domande intende porre nei questionari sulla base di tutti i questionari già esistenti al fine di arrivare ad un questionario unico e condiviso

Tale obiettivo si inserisce nelle attività del Work package 2 del progetto UNITA, la cui scadenza per il è prevista per il mese di settembre 2022. Pertanto al 31/12/2021 non è ancora disponibile il questionario richiesto e il target raggiunto per l'obiettivo è pari all'80%. Gli incontri con gli atenei consorziati sul tema continuano al fine di giungere alla definizione del questionario unico.

Obiettivo strategico 1.2 - Consolidare la cultura della parità

In relazione a questo obiettivo sono stati realizzati nove obiettivi, complementari tra loro, che nell'insieme hanno consentito un ulteriore passo avanti dell'Ateneo su un tema ritenuto di particolare importanza.

Gli obiettivi riguardano:

La predisposizione del **Bilancio di Genere di Ateneo** a partire dall'esperienza contenuta nel report di sostenibilità al fine di promuovere l'eguaglianza di genere nell'Università e integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo, anche per rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche (Cfr. linee guida CRUI 2019). Per la realizzazione dell'obiettivo è stato costituito un gruppo di lavoro interdirezionale che ha lavorato in collaborazione con CUG. Il documento racconta l'Ateneo in una prospettiva di genere, partendo dal sistema di politiche e interventi già intrapresi o delineati nei documenti istituzionali per poi approfondire la situazione relativa alla componente studentesca, al personale docente-ricercatore e a quello tecnico-amministrativo. Un breve capitolo, infine, esamina i temi della *Governance*, della ricerca, della formazione del personale e del bilancio.

Per i contenuti del Bilancio di genere si rimanda al capitolo 7 - *Pari opportunità e bilancio di genere* della presente Relazione, oltre che al documento pubblicato sul sito istituzionale dell'Ateneo⁴

La definizione di un **Piano di formazione in ambito di cultura della parità e contrasto alle discriminazioni** e la realizzazione delle azioni previste per il 2021 al fine di promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere negli Atti e nei documenti amministrativi, oltre che nei canali istituzionali di comunicazione interna ed esterna e sensibilizzare la comunità di UniTo sui temi di parità e contrasto alle discriminazioni.

L'Ateneo ha predisposto il Piano Formativo 2021 tenendo in considerazione quanto previsto da questo obiettivo, a partire dal Documento di Analisi dei fabbisogni formativi contenente le indicazioni della Direttrice Generale e della Presidente CUG, e nel corso del 2021 sono state realizzate iniziative informative e formative finalizzate alla promozione costante della cultura della parità e dell'inclusione. Il Progetto formativo iniziato nel 202, ha permesso di creare un buon lavoro di sinergia tra il CIRSDe, il CUG e la Direzione IMO – UP Formazione, attivando inoltre un'importante collaborazione con il Politecnico di Torino per l'erogazione del corso base online rivolto a tutto il personale TA dei due Atenei. Il personale che ha partecipato alle prime iniziative realizzate ha potuto iniziare a consolidare e migliorare competenze sia di tipo comunicativo, sia di sensibilizzazione e attenzione su temi quali l'inclusione (linguistica e iconica in particolare) e la non discriminazione. Gli sviluppi formativi del progetto permetteranno di ampliare questa operazione di consolidamento di competenze e condivisione di buone pratiche in Ateneo.

La realizzazione Interventi di miglioramento e omogeneizzazione dei **servizi nelle sedi extra metropolitane** rispetto ai servizi erogati a livello di Ateneo, sensibilizzando anche azioni a livello locale e territoriale, con riferimento ai servizi **per studentesse e studenti con Disabilità e DSA**.

Nel corso del 2021 è stata effettuata la ricognizione dei servizi erogati nelle sedi extra metropolitane tramite il modello adottato dall'Ateneo per promuovere l'inclusività di studentesse e studenti con Disabilità e DSA.

Al fine di analizzare il fabbisogno e valutare i servizi erogati sul territorio sono stati avviati incontri con la Rete di presidio e di supporto alle politiche di inclusività in Ateneo e con i Direttori dei Dipartimenti presenti nelle sedi extra metropolitane. In seguito, con la Delegata del Rettore per la Disabilità e DSA sono stati esaminati alcuni punti di attenzione, tra i quali la verifica dell'accessibilità edilizia (aule, sale studio laboratori) tecnologica (aule per videoregistrazioni, tecnologie assistive), servizi bibliotecari (postazioni accessibili

⁴ https://www.unito.it/sites/default/files/bilancio_genere_unito_2020.pdf

dedicate, alle persone con disabilità motoria, ed eventuale video ingranditore e PC con software di sintesi vocale per persone con disabilità visiva, sale studio attrezzate). E' stata altresì evidenziata la necessità di verificare la presenza di figure di riferimento in loco e l'opportunità di programmare attività di sensibilizzazione rivolta al personale tecnico amministrativo ed al personale docente .

Nella relazione finale, condivisa con la Delegata del Rettore alla Disabilità e DSA Prof.ssa Marisa Pavone e con il Direttore Generale, sono stati individuate le seguenti proposte e di miglioramento: implementare il modello organizzativo UniTo attraverso l'individuazione di referenti di sede con specifiche attribuzioni in supporto e collaborazione con l'Ufficio Studenti Disabili e DSA; favorire la messa a sistema delle comunicazioni delle iniziative di Ateneo (pubblicazione bandi rivolti a studenti per tutorato alla pari sui siti dei Dipartimenti, sedi dei Dipartimenti, siti dei Corsi di studio ecc.); realizzare attività di sensibilizzazione presso la comunità universitaria dei programmi di inclusività dell'Ateneo; attivare collaborazioni con associazioni sul territorio per un supporto su vari fronti(mobilità, formazione sull'uso di tecnologie assistive promozione dell'autonomia..) subordinato ad una preventiva valutazione sui bisogni degli studenti dello specifico Polo;. promuovere collaborazioni con Unione Ciechi o altre associazioni per individuare misure correttive per migliorare l'accessibilità (mappe e percorsi tattili ecc).

L'ottimizzazione della gestione del **rapporto di lavoro con soggetti con disabilità** realizzando interventi di sistematizzazione e miglioramento dei servizi erogati

I principali interventi realizzati nel 2021 hanno riguardato

- l'aggiornamento delle percentuali di invalidità, anche nell'anagrafica della procedura SOLARI: a seguito della verifica dei dati sulla disabilità presenti nei fascicoli previdenziali sono stati individuati 53 potenziali fruitori di benefici pensionistici.
- la creazione o aggiornamento di pagine Intranet per i servizi di riferimento per le persone con disabilità
- elaborazione di schede di rilevamento delle barriere architettoniche ed effettuazione di interventi manutentivi volti a ridurre il disagio da queste creato (es. eliminazione dislivelli orizzontali, adattamento e realizzazione di bagni per disabili, ecc.)

La realizzazione di interventi di miglioramento dell'**accessibilità agli spazi per le persone con disabilità** nelle vari sedi di Ateneo: a partire dalla mappatura delle criticità degli edifici, nel corso di una serie di incontri con la Prof.ssa Pavone, delegata del Rettore per lo svolgimento delle funzioni di coordinamento, monitoraggio e supporto delle strutture e dei servizi a favore ndimento (DSA), è stata impostata una strategia rispetto alla tematica.

A fronte di specifiche richieste trasmesse dai Direttori di Dipartimento e delle conseguenti ricognizioni effettuate da progettisti nell'ambito delle attività manutentive, sono state individuate alcune criticità e soluzioni in parte attuate nel 2021 e in parte da realizzare in

futuro. Inoltre è stato realizzato un accesso per disabili alla biblioteca del Polo Bibliotecario Umanistico.

La realizzazione di interventi di miglioramento dell'**accessibilità virtuale** per le persone con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), tramite l'incremento del numero di **contenuti multimediali sottotitolati** e l'introduzione di un servizio di sottotitolazione "self service" per alcune categorie di utenti allo scopo di rendere accessibili un maggior numero di contenuti multimediali.

La realizzazione di interventi di **ottimizzazione dei processi** al fine di assicurare maggiore chiarezza rispetto ai servizi disponibili e alle modalità di fruizione degli stessi per gli studenti con disabilità e DSA.

Per la realizzazione dell'obiettivo è stato costituito un gruppo di lavoro interdirezionale di cui hanno fatto parte sia specialisti di materia sia analisti di processo. Il Gruppo ha elaborato un piano di proposte di intervento e revisione dei processi, in linea con la necessità di costante evoluzione dei servizi offerti ad una popolazione di studenti e studentesse con esigenze specifiche, con numeri in crescita esponenziale negli ultimi anni soprattutto in relazione ai DSA. Alcune proposte prevedono progettualità di medio-lungo periodo, altre sono già state realizzate in corso d'anno.

Le principali azioni intraprese nel 2021 sono le seguenti:

- revisione grafica di informazioni e materiali, svolto con il supporto della Comunicazione e finalizzato sia alle immatricolazioni/iscrizioni 2021-2022 sia all'orientamento 2022-2023
- messa a sistema del corso di formazione per i Tutor alla pari
- revisione delle modalità di gestione del servizio di accompagnamento per studenti e studentesse con disabilità
- progettazione di un servizio di digitalizzazione dei libri di studio, offerto dal Sistema Bibliotecario di Ateneo in collaborazione con l'Ufficio studenti con disabilità e DSA
- avvio nelle sedi decentrate di azioni di conoscenza e monitoraggio, finalizzate a renderle sempre più accessibili e inclusive
- predisposizione di video-pillole sulla didattica inclusiva integrative delle Linee Guida per Docenti
- webinar "Inclusiva-Mente: Politiche e cultura in UniTo per gli Student* con disabilità e con DSA" del 26 maggio 2021, per sensibilizzare la comunità di UniTo su obiettivi, strategie e azioni in atto e in programma in tema di inclusione

L'attivazione sperimentale nelle **biblioteche** di un **servizio di accesso a testi in formato digitale**, anche in formati adattati per utenti con disabilità e DSA

A seguito di attività preliminari quali l'analisi del potenziale target di riferimento, la raccolta dei requisiti utili ad attrezzare le biblioteche con postazioni dedicate agli studenti con disabilità, la redazione di proposte organizzative riguardanti l'attivazione di un servizio on line a supporto degli utenti con disabilità e DSA e l'attivazione di un nuovo servizio di fornitura di testi in formato alternativo (TFA), sono state realizzate molteplici azioni.

In particolare è stata redatta una linea generale di progetto riguardante il TFA, è stato garantito il riconoscimento dell'Università di Torino come entità autorizzata ai sensi del Trattato di Marrakech e sono stati definiti i workflow del servizio e le modalità comunicative attraverso il Portale di Ateneo; inoltre sono stati elaborati un'infografica e del materiale informativo rivolto al personale di front office ed è stato sperimentato in tutti i poli il software *SensusAccess* con successiva integrazione sul portale di Ateneo (il servizio effettivo sarà avviato non appena il software sarà acquistato e messo a disposizione).

La promozione di **incentivi alla partecipazione alle esperienze di mobilità internazionale per chi si trova in condizioni svantaggiate** a causa di motivi economici, sociali, culturali, di disabilità, o che evidenzia comunque di esigenze speciali, anche attraverso forme più flessibili di mobilità (*virtual exchange* e di *blended/virtual mobility*).

L'Ateneo ha pubblicato un bando di virtual mobility aperto a tutte le studentesse e tutti gli studenti dell'Università degli Studi di Torino regolarmente iscritte/i (anche part-time) ad un corso di studi di primo, secondo o terzo ciclo che dispongano nel proprio piano carriera di attività didattiche compatibili con l'insegnamento che si intende frequentare durante la mobilità virtuale.

L'esperienza di mobilità virtuale rappresenta un nuovo e importante strumento di internazionalizzazione da casa e offre a studenti e studentesse la possibilità di arricchire il proprio curriculum di studi con un'esperienza di studio all'estero, entrando in relazione con docenti e studenti/studentesse degli Atenei partner e diventando parte attiva nella costruzione del progetto di Università europea. In quanto esperienza interculturale e in lingua straniera la mobilità virtuale può essere considerata come primo passo per acquisire competenze trasversali fondamentali per prepararsi alla mobilità fisica nei successivi anni di studio.

Il bando prevede la disponibilità di 658 posti di mobilità virtuale presso gli Atenei partner da realizzare nel 1° e nel 2° semestre dell'a.a. 2021/2022.

A seguito della gestione e chiusura della procedura di selezione è stata condotta un'analisi sull'impatto dell'incentivazione alla partecipazione ad esperienze di mobilità internazionale per chi si trova nelle condizioni di svantaggio definite del bando Virtual Mobility 2021/2022 che ha registrato una percentuale di studenti e studentesse

vincitori/vincitrici in condizioni svantaggiate pari al 66%, a fronte di una percentuale del 44% registrata nell'ambito del Bando Erasmus per studio 2021/2022 standard.

Obiettivo strategico 1.3 - Potenziare il percorso verso la sostenibilità

Sul tema della sostenibilità è stato realizzato un obiettivo che mira a ridurre l'impatto ambientale di UniTo, attraverso nuove convenzioni con attori locali per la **mobilità sostenibile** e l'installazione di ulteriori **pannelli fotovoltaici**.

Le attività hanno avuto inizio con i lavori di installazione di impianti fotovoltaici presso la cantina sperimentale del Dipartimento di Scienze Agrarie, Forestali e Alimentari, all'interno del complesso della cantina Bonafous di Chieri, per una superficie complessiva di circa 300 mq di pannelli. Inoltre sono state sottoscritte quattro nuove convenzioni per la mobilità sostenibile.

Era stato previsto in sede di programmazione un secondo obiettivo attinente all'**efficientamento della gestione dei rifiuti speciali** prodotti nei laboratori di Ateneo attraverso una gestione unitaria, con un unico contratto quadro, con potenziali risparmi sui costi di smaltimento. Tale obiettivo è stato sospeso con delibera del CDA n.4/2021/V/15 fino alla designazione di un nuovo Dirigente per la Direzione Sicurezza, Logistica e Manutenzione; la procedura ad evidenza pubblica è ancora in corso.

Obiettivo strategico 2.1 - Trasformare gli spazi in luoghi di cultura

Il primo degli obiettivi di performance organizzativa legati a questo obiettivo strategico è stato progettato a partire dall'azione strategica 2.1.1 - "Definire una progettazione partecipata su scala urbana / territoriale di relazione con la Città e gli altri stakeholder e su scala architettonica, per permettere a committenti utilizzatori di esplicitare esigenze, specificazioni e modelli d'uso degli spazi, anche attraverso un Documento di Indirizzo Progettuale, sia per le nuove realizzazioni che le riqualificazioni degli spazi esistenti ha previsto l'applicazione ad un primo caso reale, attraverso la predisposizione di un **documento progettuale partecipato con gli stakeholder**.

A seguito della nomina di un gruppo di indirizzo per la progettazione partecipata degli interventi Edilizi di Ateneo è stato redatto un modello di documento di indirizzo progettuale (DIP) finalizzato alla ricognizione delle esigenze della committenza.

Il secondo obiettivo ha riguardato la realizzazione di un **check up dei consumi energetici sugli edifici di Ateneo**, previa definizione di una metodologia di analisi. A seguito di una raccolta di dati relativi ai consumi energetici riferiti al 2020, è stata redatta la relazione per l'individuazione della metodologia finalizzata all'analisi dei consumi energetici degli edifici, con l'individuazione finale della metodologia per analisi consumi energetici; sono state redatte n. 42 schede con i consumi di energia elettrica, riscaldamento, acqua e utenze per Edifici pari ad oltre l'80% degli edifici dell'Ateneo e si precisa che, a fronte di 254 utenze attive, ne sono state censite 230.

Il terzo obiettivo attiene al **calcolo dell'impronta ambientale** su un edificio campione, previa definizione di uno standard di calcolo adeguato al patrimonio edilizio di Ateneo. Per il terzo obiettivo, è stata redatta una relazione di comparazione delle diverse metodologie di misura disponibili e individua lo standard di calcolo dell'impronta ambientale adeguata al patrimonio edilizio di ateneo, si è ritenuta più esaustiva la metodologia GHG Initiative – Scope 3 con conseguente applicazione al Campus Luigi Einaudi; tuttavia, considerata la contrazione dei consumi energetici a seguito della pandemia, non si è proceduto al calcolo delle emissioni di Scope 3 ma alle emissioni di Scope 1 e 2.

Il quarto obiettivo operativo prevede **l'avvio della gestione in qualità degli edifici di Ateneo a partire dalla modellizzazione dei processi**, secondo un percorso di progressiva implementazione di un Sistema di Gestione in Qualità certificato a norme ISO che apporterà benefici in termini di standardizzazione dei processi, coerenza della qualità progettuale e costruttiva e *compliance* normativa. A seguito dell'incontro con i soggetti coinvolti sono stati identificati alcuni processi, caratterizzanti la Direzione, utili da analizzare nell'ottica di una migliore gestione. In particolare i processi individuati riguardano l'assegnazione degli spazi dell'Università di Torino, processo non ancora esistente al 31/12/2021, e la Progettazione e realizzazione di opere di Edilizia Universitaria.

Il quinto obiettivo legato all'obiettivo strategico di trasformare gli spazi in luoghi di cultura è rivolto alle sedi di Unito sul territorio regionale: a seguito della nuova convenzione con gli enti locali interessati è stato elaborato un **Piano di attuazione del progetto degli insediamenti universitari sul territorio regionale** e sono stati realizzate le azioni previste per il 2021, finalizzate a garantire nelle varie sedi pari livelli quantitativi e qualitativi riguardo alle attività di ricerca, didattica e ai i servizi, adeguati alle esigenze dell'utenza e alle aspettative del territorio.

Nell'anno 2021 l'attenzione è stata focalizzata sull'insediamento di Cuneo, poichè per questa sede era prevista la sottoscrizione della nuova Convenzione con gli Enti locali, essendo scaduta quella precedente. In questa occasione per la valorizzazione dell'insediamento sono state realizzate diverse azioni: il consolidamento dei Corsi di Studio attivati sulle sedi cuneesi; il finanziamento da parte di Istituzioni pubbliche e private del costo per il personale e per il funzionamento e sostentamento dei Corsi di Studio; il reclutamento di personale docente e ricercatore sulle sedi cuneesi; la presa in carico da parte dell'Ateneo delle sedi universitarie sotto il profilo logistico e patrimoniale.

Inoltre è stata costituita una Cabina di Regia che sovrintende a tutte le attività connesse con il funzionamento dell'insediamento universitario nel cuneese. Nella seduta di insediamento è stato dichiarato che: *“con questo nuovo accordo non ci sarà più una contrapposizione tra Torino e le sedi extra metropolitane, ma il modello che si vuole realizzare, è un modello di organizzazione in poli, di cui le sedi del cuneese faranno parte. L'Università sarà pertanto*

multicentrica con un obiettivo comune a tutti i poli. Prenderà avvio una importante attività di ricerca compresa quella applicata, fondamentale per il territorio e per il mondo dell'impresa".

Obiettivo strategico 2.2 - Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale

Sul tema del digitale l'Ateneo si è focalizzato sul tema della sicurezza digitale, della creazione di cruscotti dati online e di un "virtual campus" da sperimentare inizialmente nel contesto del progetto UNITA.

Il primo obiettivo è andato nella direzione di rafforzare la sicurezza dei sistemi informativi, attraverso la **predisposizione di un Piano di Cybersecurity di Ateneo** e un modello di censimento degli incidenti.

La prima fase dei lavori ha comportato l'adeguamento del sistema di autenticazione di Ateneo e SPID al decreto legge semplificazione e innovazione digitale. In seguito è stata condotta un'analisi per la definizione di un modello di censimento degli incidenti sulla base della normativa in materia (D.P.R.81/2021, *Regolamento in materia di notifiche degli incidenti aventi impatto su reti, sistemi informativi e servizi informatici di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b), del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 novembre 2019, n. 133* e linee guida indicate negli schemi ISO/IEC 27035 e NIST 800-61. Infine è stato redatto il Piano di Cybersecurity, la cui documentazione è conservata nella cartella drive ad accesso riservato allo Staff Sicurezza ICT e Identità Digitale e al Direttore dei Sistemi informativi

Il progetto è stato condotto in collaborazione con il CSI Piemonte ed è avvenuto per step successivi: è stato predisposto un questionario basato sul framework NIST e ISO 27032 e 27001 sulla cybersecurity; attraverso il questionario è stata individuata la situazione as-is rispetto al tema e sono state esaminate le misure minime di sicurezza informatica, già previste da Agid. Inoltre sono state individuate le criticità e le azioni di miglioramento da apportare, confluite nel Piano di Cybersecurity.

Il secondo obiettivo operativo prevede le azioni necessarie a favorire la trasformazione dei dati in informazioni per supportare le decisioni sotto il profilo strategico e di governance, attraverso l'utilizzo di **nuovi cruscotti digitali** basati anche su logiche inferenziali.

I cruscotti previsti riguardano: i progetti di ricerca, l'osservatorio abbandoni corsi di studio, l'analisi predittiva *what-if* per il budget, i KPI di funzionamento dell'infrastruttura e dei servizi digitali, il monitoraggio dell'evoluzione digitale dell'Ateneo, il monitoraggio dell'occupazione effettiva delle aule.

Nel corso del 2021 è stato realizzato un cruscotto (raggiungibile all'URL cerebro.unito.it, con credenziali abilitate) che consente una visione d'insieme dei principali indicatori relativi alle tematiche oggetto dell'obiettivo di performance, la, disponibilità dei servizi e lo stato di salute dell'infrastruttura fisica e virtuale che li ospita.

Infine, il terzo obiettivo operativo ha consentito la creazione delle condizioni per l'accesso della comunità di UniTo alla piattaforma digitale comune tra le università partner, attraverso **l'integrazione e utilizzo delle credenziali di Ateneo, l'integrazione con la piattaforma di e-learning Moodle** e l'attivazione del **sistema di micro credenziali**, nell'ottica di valorizzare la partecipazione e il contributo di Unito nel progetto Unita e contribuire al riposizionamento dell'Ateneo nel contesto europeo.

La prima fase dei lavori ha comportato lo sviluppo dell'integrazione per l'utilizzo delle credenziali di Ateneo per l'accesso al portale dei servizi della Federazione UNITA; successivamente è stata realizzata l'integrazione per l'accesso alla piattaforma Moodle della Federazione UNITA <https://edu.univ-unita.eu/> con le stesse credenziali di Ateneo, e infine è stato attivato un sistema di microcredenziali, per il rilascio di badge: <https://best.it/project/show/145>.

Obiettivo strategico 2.3 - Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali

Gli obiettivi legati a questo obiettivo strategico sono rivolti principalmente agli studenti, incoming e outgoing.

Un primo obiettivo ha riguardato la **semplificazione del processo di riconoscimento dei crediti ottenuti dagli studenti durante i percorsi di mobilità internazionale**, a partire dai programmi di mobilità e dal progetto UNITA, nella prospettiva di arrivare ad un riconoscimento automatico di tutti i crediti entro il 2027 come richiesto dalla Commissione Europea, includendo l'introduzione della *virtual mobility* e di nuove forme più flessibili di mobilità internazionale (*Flexibility Window*). Dopo una prima fase caratterizzata da riunioni con la Direzione Didattica, volta ad individuare le modalità di riconoscimento della virtual mobility, si è proceduto alla proposta di definizione ed applicazione della Flexibility Window, su cui basare anche alcuni case study. Per quanto riguarda la valorizzazione della mobilità virtuale, sono state elaborate delle istruzioni per l'inserimento della mobilità virtuale nel Diploma Supplement (pagina personale Esse3 dello studente).

Il secondo obiettivo ha contribuito a rendere più efficace la comunicazione delle iniziative di internazionalizzazione promosse da UNITO nei confronti degli utenti internazionali, a partire dalle **traduzioni di bandi e della relativa modulistica alla promozione dell'offerta didattica di Unito, a livello internazionale**, attraverso strumenti digitali. Nell'ambito della convenzione stipulata tra la Direzione Attività Istituzionali, Programmazione, Qualità e Valutazione e il Centro Linguistico d'Ateneo, è stato avviato un servizio di traduzione e revisione di testi e documenti in inglese per le esigenze dell'Area Internazionalizzazione. In particolare, l'attività ha riguardato i documenti inerenti i vari processi riguardanti la mobilità, l'iscrizione di studenti con titolo estero, l'accoglienza di ospiti internazionali e l'orientamento.

Inoltre, per l'inizio dell'anno accademico 2021-2022 sono stati creati due manuali digitali informativi in lingua inglese per studenti internazionali, con appendici specifiche per ogni Polo, rivolti rispettivamente a degree-seeking students ed exchange students. I nuovi handbook (con revisione linguistica a cura del CLA) vengono inviati via email dai Buddy a tutti/e gli studenti e studentesse internazionali e sono pubblicati sul portale di Ateneo rispettivamente alle pagine Application for international students e Exchange students and Erasmus mobility. Ogni manuale viene poi integrato da una Sezione di approfondimento con informazioni specifiche per ogni Polo, che può essere scaricata dalle pagine tematiche dei Dipartimenti. A titolo esemplificativo, si cita la pagina del sito del Dipartimento di Scienze della Vita e Biologia dei Sistemi, versione inglese, percorso Study with us > Students' mobility > Services > Steps for a good incoming experience.

Il terzo obiettivo ha contribuito a potenziare il supporto linguistico per gli studenti di UniTo ridefinendo le **nuove modalità di reclutamento dei CEL**, predisponendo un Piano di reclutamento e realizzando le relative procedure concorsuali. A tal fine è stata condotta un'analisi della normativa e un benchmark con altri Atenei i cui risultati hanno permesso la stesura di una prima bozza del *"Regolamento d'Ateneo per la disciplina del reclutamento dei Collaboratori Esperti Linguistici (CEL)"*. Il testo è stato poi sottoposto a una profonda revisione conseguente all'evoluzione normativa intercorsa nel frattempo, che ha inciso fortemente sul precedente scenario normativo in tema di reclutamento del personale TA (in particolare il Decreto reclutamento e Decreto Semplificazioni).

Il Regolamento è stato aggiornato alla luce dei nuovi principi adottati dal Ministro della Pubblica Amministrazione al fine di sostenere la realizzazione del "Piano nazionale di ripresa e resilienza" e delle ulteriori indicazioni e chiarimenti del Dipartimento della Funzione Pubblica. In data 30.11.2021 è stata adottata la delibera del CDA "Attribuzione punti organico per finanziamento e cofinanziamento di Collaboratori Esperti Linguistici (CEL)" con la quale sono stati approvati i 35 progetti dei Dipartimenti e attribuite le relative risorse, e contestualmente è stato approvato il *"Regolamento d'Ateneo per la disciplina del reclutamento dei Collaboratori Esperti Linguistici (CEL)"* che è stato poi emanato con decreto Rettorale n. 5717 del 17 dicembre 2022. L'amministrazione ha provveduto anche alla predisposizione delle bozze di deliberazione dei consigli di dipartimenti dei bandi di concorso. Tenuto conto della complessità di tutte le fasi descritte, dell'evoluzione della normativa e della necessità di una ulteriore condivisione con i referenti politici, non è stato possibile procedere all'invio alla Gazzetta Ufficiale dei bandi di concorso per i nuovi CEL entro la data del 31.12.2021, pertanto l'obiettivo si considera raggiunto all'80%.

Obiettivo strategico 3.1 - Innovare e valorizzare la ricerca

In relazione a questo obiettivo strategico l'Ateneo è intervenuto sui processi relativi alla gestione dei dottorati di ricerca

E' stata allestita una **sezione web per la consultazione delle informazioni utilizzate per la distribuzione delle risorse** relative ai Dottorati di Ricerca allo scopo di aumentare la trasparenza nei processi di distribuzione delle risorse per i Dottorati, garantendo a tutti gli utenti interessati l'accesso e la possibilità di consultazione dei dati e dei criteri utilizzati.

La prima fase delle attività ha avuto natura progettuale e ha previsto le seguenti operazioni:

1. Verifica delle specifiche con i referenti istituzionali e definizione della struttura della sezione web.
2. Creazione della sezione web e alimentazione con le informazioni di cui è prevista la consultazione.
3. Disponibilità della sezione web agli utenti interessati.

Al termine della prima fase sono stati resi disponibili due nuovi servizi web:

1. servizio web *consultazione dati per la distribuzione risorse dei Corsi di Dottorati del Ciclo XXXVII (criterio una tantum)* disponibile al link <https://www.aqv.unito.it/dott/view/37>. Tale servizio risulta pienamente accessibile a tutti gli utenti interessati (Rettore, Vicerettori alla Ricerca, Presidente della Commissione Scientifica del Senato Accademico, Direttori di Dipartimento, Vice-Direttori di Dipartimento per la Ricerca, Direttore della Scuola di Dottorato di Ateneo), in ottemperanza alle deliberazione del Senato Accademico n.12/2020/V/4, comprende
2. servizio web *Consultazione dati per la valutazione interna dei Corsi di Dottorato relativi al Ciclo XXXVII* disponibile al link https://www.aqv.unito.it/dott/view/37_val_interna e pienamente accessibile a tutti gli utenti interessati (Rettore, Vicerettori alla Ricerca, Presidente della Commissione Scientifica del Senato Accademico, Direttori di Dipartimento, Vice-Direttori di Dipartimento per la Ricerca, Direttore della Scuola di Dottorato di Ateneo, Coordinatori dei Corsi di Dottorato con sede amministrativa Torino), in ottemperanza alle deliberazione del Senato Accademico n.7/2021/IV/2

Per quanto attiene alla valorizzazione delle attività di Ricerca e Terza Missione è stato realizzato un **cruscotto direzionale di monitoraggio e presidio degli indicatori strategici della Ricerca e Terza Missione**, integrato con il cruscotto direzionale di Ateneo, con il beneficio di poter rappresentare secondo prospettive integrate i diversi ambiti dell'attività di Ricerca e Terza Missione, in particolare prodotti, progetti e attività.

Per quanto attiene agli indicatori strategici della Ricerca e Terza Missione, dopo alcune analisi preliminari (lo studio di fattibilità, il benchmarking nazionale e internazionale e l'analisi degli

applicativi commerciali), è stato scelto lo strumento di monitoraggio e sono stati integrati gli indicatori. Inoltre sono stati individuati gli obiettivi specifici di progetto, è stata conclusa l'analisi complessiva di tutti i contenuti relativi alla ricerca e terza missione sul portale di Ateneo e portali collegati e infine sono stati realizzati due prototipi di nuovi applicativi che rispondono alle esigenze emerse.

Infine è stato sviluppato, a partire dai dati del Cruscotto, uno **spazio web UniTo della Ricerca**, per la valorizzazione delle competenze e dei risultati della ricerca e terza missione rivolta alla comunità universitaria e ai diversi attori sociali.

Obiettivo strategico - 3.2 Innovare e valorizzare la didattica

Nell'ambito di questo obiettivo strategico le attività si sono focalizzate sulla realizzazione dell'azione strategica 3.2.1 *Costituire, a partire dal partenariato UNITA (WP2), un Teaching & Learning Center.*

L'obiettivo di performance era predisporre un albo per le coperture degli insegnamenti presso il Teaching & Learning Center, dove sarà concentrata la ricerca sulle metodologie didattiche innovative, con l'intento di ridurre a regime i tempi di individuazione della docenza.

Con riferimento alla tipologia del Centro sono state analizzate le forme di TLC in essere a livello nazionale riscontrando modelli organizzativi diversi tra loro: gestione a progetto (UNIPD), Lab (POLIMI), Centro di ricerca con autonomia gestionale (UNISI), centro di ricerca (UNIGE , UNIMI).

In seguito alle attività iniziali realizzate è emersa la necessità di avere un ulteriore confronto con la governance di Ateneo rispetto alle finalità e conseguentemente alla tipologia del centro. Questa circostanza ha fatto emergere l'opportunità di rimodulare l'obiettivo e riformularlo come "Analisi nel contesto italiano e internazionale (Atenei dell'Alleanza UNITA) relativamente alla modalità di gestione dei TLC, finalizzato alla presentazione comparativa dei modelli possibili per il TLC Unito alla Governance"

In corso d'anno l'obiettivo è stato rimodulato in sede di monitoraggio e le attività si sono concentrate prevalentemente sulla definizione della connotazione del centro, alla luce delle tipologie di centri presenti nell'assetto organizzativo di UNITO e tenendo conto del confronto di centri analoghi esistenti sul panorama nazionale e internazionale (con riferimento agli Atenei coinvolti nel WP2 di UNITA). Tale attività ha comportato una serie di incontri di approfondimento con le docenti referenti in seguito ai quali è stata individuata la tipologia organizzativa e redatta la bozza di Regolamento di funzionamento.

Un secondo obiettivo di performance è stato definito a partire dall'azione strategica 3.2.3 - *Potenziare l'orientamento in ingresso.* L'Ateneo ha definito un obiettivo di performance con due finalità: l'adozione di un **TARM disciplinare** in luogo del TARM unico di Ateneo e l'attivazione dell'**orientamento a distanza per tutti i Corsi di studio**. Tale obiettivo risponde

oltre che al Piano strategico, anche all'esigenza di migliorare il livello di soddisfazione dell'utenza, risultato critico in esito all'indagine Good Practice 2019-20.

Sono quindi state seguite due linee di azione:

1. In relazione al TARM, a seguito di un'analisi delle scelte operate in altri atenei di dimensioni analoghe all'Università di Torino, che ha evidenziato il ricorso diffuso e omogeneo ai test TOLC proposti dal CISI, si è scelto di adottare i TOLC in via sperimentale per un periodo di due anni, al termine dei quali si valuterà se proseguire in questa direzione o individuare una via differente.
 I TOLC consentono di avere dei test disciplinari che comunque si dimostrano adatti a verificare i requisiti minimi di accesso a più Corsi di Studio. I TOLC sono utilizzati da Unito, oltre che come TARM, anche come test di accesso per i corsi a numero programmato.
 Per Unito un TOLC consente l'accesso a più corsi, ovvero a tutti quelli che insistono sullo stesso syllabus e che quindi lo riconoscono come adeguato rispetto ai contenuti disciplinari necessari per verificare la preparazione e i requisiti minimi d'accesso.
 Unito ha pianificato 800 turni di test (ogni turno ha 25 posti), ripartiti tra i Poli in base al numero dei potenziali iscritti.
 E' previsto un coordinamento centrale dell'attività e istituito in ogni polo un gruppo di persone formato per gestire il back office, pianificare i turni assegnati al polo, e fornire supporto ai commissari durante i test.

2. In relazione all'orientamento sono state realizzate le Giornate di Orientamento online, Porte Aperte triennali online, Porte Aperte Magistrali online, Benvenuto alle Matricole online, Giornate/Eventi di presentazione dei singoli CdL, Sportello Orientamento online.
 Anche per quanto riguarda l'orientamento in itinere le attività sono state riprogettate nella modalità online e in particolare i servizi di Tutorato Matricole e Tutorato Disciplinare online, ed è stato aperto lo sportello online di tutorato.
 Rispetto all'orientamento in uscita gli eventi sono stati riprogettati e realizzati nella modalità online. Si cita ad esempio le presentazioni aziendali, le consulenze redazione CV e ricerca attiva del lavoro, e anche in questo caso è stato istituito lo sportello Job Placement online

Obiettivo strategico - 3.3 Irradiare l'innovazione

Relativamente a questo obiettivo strategico è stato definito come obiettivo di performance **l'individuazione di casi di studio e la progettazione di specifici processi di accompagnamento e monitoraggio** con il fine ultimo di valorizzare l'impatto delle azioni di ricerca, trasferimento tecnologico e della conoscenza, il *Public Engagement* dell'Ateneo e delle sue strutture.

Nella fase iniziale dell'obiettivo sono stati identificate diverse tipologie di Casi studio di impatto sulla base delle linee guida ANVUR ed avviata la sperimentazione in ottica VQR 2015-2019 del supporto dedicato alla valutazione e valorizzazione dei singoli casi anche sul portale di Ateneo FridA (conclusa il 30 aprile). Tali attività sono state completate al 31 maggio 2021 ed in tale periodo è stato presentato alla Compagnia di San Paolo un progetto per il finanziamento della prosecuzione dei lavori avviati durante la VQR 2015-2019 che permetterà di estendere tale "sperimentazione" per la definizione di strumenti e processi consolidati.

L'obiettivo si ritiene completato al 100% data la conclusione di tutto il processo di individuazione dei casi studio di impatto di Ateneo e l'avvio dei lavori per rendere questo lavoro strutturale attraverso il progetto MOTIVATE inserito nella Convenzione con la Compagnia di San Paolo sulla linea di azione "VQR continua".

Obiettivi di miglioramento continuo

In aggiunta agli obiettivi individuati a partire dal Piano Strategico, nel Piano Integrato sono stati individuati anche obiettivi di miglioramento continuo, che rappresenta un obiettivo permanente di UniTo in quanto espressione di un metodo di lavoro ispirato alla gestione in qualità che da tempo l'Ateneo persegue e ormai diventato asse portante della sua cultura organizzativa.

In tale categoria di obiettivi, frutto anche di un confronto con la governance dell'Ateneo, trovano collocazione i seguenti:

- Avviare l'**aggiornamento della valutazione dei rischi** e la redazione dei relativi Documenti in modo omogeneo per tutto l'Ateneo.
- **Ottimizzare il processo di rinnovo degli Organi Centrali** fino all'insediamento degli Organi mediante azioni di organizzazione e di avvio del proprio funzionamento.
- **Ottimizzare il processo di insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento** anche in funzione dell'insediamento del Senato Accademico e supportarli nella fase di assunzione del loro ruolo.
- Avviare il processo di **analisi del risk management** dell'Ateneo.
- Avviare il passaggio all'**applicativo missioni CINECA**. Tale obiettivo risponde oltre che al Piano strategico, anche all'esigenza di migliorare il livello di soddisfazione del personale tecnico-amministrativo, risultato critico in esito all'indagine Good Practice 2019-20.

Obiettivi operativi di supporto a Didattica e Ricerca

I risultati delle attività di formazione, di ricerca e di trasferimento tecnologico sono rendicontati nell'omonima Relazione (art.3-quater L. 1/2009) approvata dagli Organi di Ateneo nel mese di aprile 2022 e pubblicata sul sito internet di Ateneo. Tale documento contiene i risultati delle attività legate alle missioni istituzionali, letti in stretta continuità rispetto alle finalità e agli obiettivi strategici di

Ateneo presentati nel Piano strategico 2021-2026, con uno sguardo alla capacità di attrazione di risorse finanziarie da soggetti pubblici e privati

Questo paragrafo fornisce una visione, necessariamente aggregata, degli obiettivi di performance assegnati al personale a supporto della ricerca, di categoria EP (titolare di funzione professionale di Esperto tecnico della Ricerca).

Considerata la peculiarità della struttura organizzativa (il personale afferisce direttamente ai vari Dipartimenti) gli obiettivi sono necessariamente legati alle strategie di sviluppo dei singoli Dipartimenti, ma si possono ritrovare temi ricorrenti e legati al supporto alle attività di ricerca e didattica, in particolare:

- supporto per le attività legate all'esercizio di Valutazione della Qualità della Ricerca VQR 2015-2019
- utilizzo strumentazioni tecniche di laboratorio innovative
- collaborazione a progetti di ricerca e pubblicazioni scientifiche, anche attività di project management
- supporto per le attività di didattica (laboratori, tesi, ..) anche in relazione all'erogazione della didattica a distanza nel periodo emergenziale

3.3 COINVOLGIMENTO DELL'UTENZA NELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il d.lgs. 150/2009, come modificato dal d.lgs. 74/2017, contempla un maggiore coinvolgimento degli utenti, esterni e interni, nel processo di valutazione delle performance organizzative, in particolare attraverso l'utilizzo sistematico di indagini di customer satisfaction da parte delle amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati.

Anche l'ANVUR, nella Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020, sottolinea che il comparto universitario valorizza da tempo l'ascolto delle studentesse e degli studenti, attraverso le indagini istituzionali AVA Opinione studenti e Alma Laurea per laureande, laureandi, laureate e laureati. Evidenzia inoltre che intende sostenere e monitorare, di concerto con i Nuclei di Valutazione, la sperimentazione di una pluralità di esercizi valutativi finalizzati all'ascolto degli utenti (esterni e interni – ivi compreso il personale docente e tecnico-amministrativo), al fine di valutare le performance organizzative programmate e di individuare i fattori di cambiamento, in un'ottica di miglioramento continuo".

L'Ateneo, pertanto, in linea con gli indirizzi dell'ANVUR, utilizza da tempo nel ciclo di miglioramento continuo della performance gli esiti delle indagini di customer satisfaction dei suoi clienti e in particolare:

- Le indagini istituzionali AVA e Alma Laurea rivolte a studentesse, studenti, laureande e laureandi (analizzati dalle Commissioni Paritetiche docenti-studentesse / studenti);
- L'indagine prevista del progetto Good Practice (GP) rivolta a studentesse, studenti, docenti e personale tecnico amministrativo.

Oltre alle indagini di customer satisfaction, vengono periodicamente coinvolti gli attori istituzionali nell'ottica di promuovere determinati processi e progetti. La rilevanza nella definizione degli obiettivi dell'opinione degli stakeholder - studenti, docenti, personale tecnico e amministrativo - viene analizzata, in particolare, attraverso gli esiti derivanti dalla partecipazione al progetto Good Practice. Nel Piano Integrato 2021-2023 è stato inserito un obiettivo di performance organizzativa di struttura finalizzato a garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna. A tal fine, vengono utilizzate le indagini effettuate col progetto Good Practice.

Con riferimento all'anno 2021, sono state somministrate 2 rilevazioni Good Practice (rilevazione GP 2020-2021 per il primo semestre 2021 e rilevazione GP 2021-22 per il secondo semestre 2021):

- la prima (GP 2020-21), i cui risultati sono stati resi disponibili a luglio 2021 (con una copertura degli ultimi 12 mesi)
- la seconda (GP 2021-22), i cui risultati sono stati resi disponibili ad aprile 2022 (con una copertura degli ultimi 12 mesi)

Comparando i dati delle ultime due rilevazioni, si osserva che i tassi di partecipazione del personale docente restano stabili (29%), così come quelli del personale tecnico-amministrativo (38%), mentre

la partecipazione degli studenti del primo anno scende leggermente (da 6,1% a 5,6%), così come quella degli studenti degli anni successivi al primo (dal 5,4% al 4,5%).

Il questionario di customer satisfaction è stato opportunamente integrato da ogni struttura per i servizi non oggetto di valutazione a livello nazionale. Il target atteso è pari ad una quota di 60% di risposte positive (a partire da 4 su scala di valutazione 1-6) sul totale delle risposte. Viene di seguito presentato il quadro di sintesi dei servizi associati a ciascuna Direzione e la relativa percentuale di risposte positive e di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa.

Tab.2 - Risultanze indagine di customer Good Practice e misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa 2021

DIREZIONE	POPOLAZIONE GP	SERVIZI SELEZIONATI	N° ITEM	% RISPOSTE POSITIVE	% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Affari Generali	Studenti	1. Servizi assicurativi a favore degli studenti	3	47.72%	79.53%
Attività Istituzionali, Programmazione, Qualità e Valutazione	Studenti Docenti	1. Internazionalizzazione 2. Gestione Visiting Professors 3. Stesura accordi cooperazione internazionale (didattica e ricerca)	5	65.56%	100.00%
Bilancio e Contratti	Docenti Personale TA	1. Procedure ad evidenza pubblica (superiori a 214.000 euro) 2. RDA on-line 3. Gestione contabile del bilancio 4. Help Desk UGOV contabilità	6	71.19%	100.00%
Generale	Docenti Personale TA	1. Comunicazione istituzionale	32	67.71%	100.00%
Didattica e Servizi agli Studenti	Studenti Docenti	1. Immatricolazione 2. Piani carriera 3. Conseguimento titolo 4. Supporto appelli d'esame e appelli di laurea	9	79.24%	100.00%
Edilizia e Sostenibilità	Studenti Docenti Personale TA	1. Sostenibilità energetica e ambientale	6	42.36%	70.60%
Integrazione, Monitoraggio e Sviluppo Risorse Umane	Personale TA	1. Formazione interna	4	78.16%	100.00%

Personale	Docenti Personale TA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione giuridica ed amministrativa carriera docenti 2. Gestione giuridica ed amministrativa carriera PTA 3. Procedure di concorso docenti e PTA 4. Servizi welfare 	5	86.69%	100.00%
Ricerca e Terza Missione	Studenti Docenti Personale TA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Servizio di consulenza e formazione bibliografica 2. Servizi bibliotecari 3. Accreditamento e valutazione nazionale della ricerca di ANVUR (VQR) 4. Stesura dei contratti e convenzioni di ricerca 5. Gestione della proprietà intellettuale 6. Promozione su bandi ed opportunità di finanziamento a livello NAZIONALE ED INTERNAZIONALE 7. Gestione dei progetti NAZIONALI ED INTERNAZIONALI 8. Stesura proposte di progetto per bandi NAZIONALI ED INTERNAZIONALI 9. Valorizzazione della ricerca 10. Supporto Dottorato 	41	77.59%	100.00%
Sicurezza, Logistica e Manutenzione	Studenti Docenti Personale TA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Servizi generali, infrastrutture e logistica 2. Gestione rifiuti 3. Interventi di manutenzione 	37	65.50%	100.00%

<p>Sistemi Informativi, Portale, E-Learning</p>	<p>Studenti Docenti Personale TA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Funzionamento materiale di supporto alle aule (microfoni, proiettori, etc.) 2. Strumenti digitali di supporto alla didattica 3. Gestione contenuti pagine web siti istituzionali 4. Connettività 5. Posta elettronica personale e servizi di collaboration 6. Help-Desk ICT 	<p>45</p>	<p>75.95%</p>	<p>100.00%</p>
---	--	---	-----------	---------------	----------------

Per una visione di dettaglio delle domande selezionate, insieme a una breve rendicontazione dell'obiettivo, si rinvia alle tabelle di cui all'allegato 4. Sono stati sottoposti all'attenzione di ciascuna Direzione i servizi, selezionati per l'obiettivo di performance organizzativa di struttura presente nel Piano Integrato 2021-2023, che hanno riscontrato una percentuale di risposte positive al di sotto del target atteso su entrambe le rilevazioni Good Practice. In particolare, sono stati assegnati due obiettivi di performance organizzativa di struttura, presenti nel Piano Integrato 2022-2024, relativi all'ascolto dell'utenza in merito ai servizi relativi alla sostenibilità energetica e ambientale e alle coperture assicurative a favore degli studenti.

Più in generale, andando oltre gli ambiti di performance sopra richiamati, si riportano di seguito i risultati più significativi per ciascuna popolazione indagata. Si analizzano di seguito sinteticamente i risultati delle ultime due rilevazioni ed eventuali loro scostamenti positivi o negativi.

Si premette che al momento dell'erogazione del questionario non era possibile quantificare e descrivere l'eventuale distorsione dei risultati (in positivo o in negativo) legata agli effetti della pandemia da COVID-19 e che la scala di rilevazione è una scala Likert con punteggi che vanno da un minimo di 1 a un massimo di 6, con i risultati maggiori-uguali a 4 considerati positivi. Si precisa inoltre che al momento non risultano ancora disponibili i dati di benchmark per la rilevazione GP 2021-22.

Per quanto riguarda la popolazione docente, tenendo in considerazione l'orizzonte temporale delle ultime 5 rilevazioni, è possibile osservare un trend di miglioramento per tutti i servizi. Focalizzandosi sui risultati delle ultime due rilevazioni, si riscontrano scostamenti positivi per quanto concerne gli approvvigionamenti (+0,2), i sistemi informativi (+0,18), la comunicazione (+0,16) e i servizi logistici (+0,10). L'indice di gradimento dell'amministrazione e gestione del personale, pur mantenendo un risultato ampiamente positivo (4,41), risulta leggermente in calo (-0,02). Si conferma ampiamente positivo l'andamento dei sistemi informativi (4,34), del supporto alla didattica (4,45) e del supporto alla ricerca (4,31). Si segnala che l'indice di gradimento dei servizi logistici (3,86) risulta essere inferiore a 4.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, tenendo in considerazione l'orizzonte temporale delle ultime 5 rilevazioni, si registra un andamento positivo per tutti i servizi. Focalizzandosi sui risultati delle ultime due rilevazioni, si riscontrano scostamenti leggermente negativi per quanto concerne la contabilità (-0,14), la comunicazione (-0,09), gli approvvigionamenti e i servizi logistici (-0,06). L'indice di gradimento dell'amministrazione e gestione del personale risulta leggermente in aumento (+0,02). Si conferma ampiamente positivo l'andamento dei sistemi informativi (4,54). Si segnala che l'indice di gradimento degli approvvigionamenti e dei servizi logistici (3,65) e quello della comunicazione (3,79) risultano essere inferiori a 4.

Per quanto riguarda gli studenti iscritti al primo anno, osservando i dati delle ultime 5 rilevazioni, è possibile osservare un trend di miglioramento per orientamento e comunicazione, mentre restano sostanzialmente stabili i servizi generali, infrastrutture e logistica, le segreterie studenti e il diritto allo studio. Focalizzandosi sui risultati delle ultime due rilevazioni, si riscontrano scostamenti positivi per quanto concerne i servizi bibliotecari (+0,38) e l'orientamento (+0,07), mentre si evidenziano scostamenti negativi per quanto concerne i sistemi informativi (-0,15), il diritto allo studio (-0,10) e le segreterie studenti (-0,08). L'indice di gradimento della comunicazione risulta leggermente in aumento (+0,02), mentre quello dei servizi generali, infrastrutture e logistica risulta leggermente in calo (-0,01). Si segnala che l'indice di gradimento dei servizi oggetto della rilevazione GP risulta essere inferiore a 4, ad eccezione dei servizi bibliotecari (4,46).

Per quanto riguarda gli studenti iscritti agli anni successivi al primo, si osserva un andamento piuttosto altalenante per la maggior parte dei servizi nelle ultime 5 rilevazioni. Focalizzandosi sui risultati delle ultime due rilevazioni, si riscontrano scostamenti positivi per quanto concerne la comunicazione (+0,29), le segreterie studenti (+0,25), i sistemi informativi (+0,22), i servizi generali, infrastrutture e logistica (+0,21), i servizi bibliotecari (+0,18), l'internazionalizzazione (+0,14), il diritto allo studio (+0,12) e il job placement (+0,05). Si segnala che l'indice di gradimento dei servizi oggetto della rilevazione GP risulta essere inferiore a 4, ad eccezione dei servizi bibliotecari (4,32).

Da alcuni anni l'indagine Good Practice rivolta alle studentesse e agli studenti prevede, in parallelo alla modalità tradizionale del questionario su tutti i servizi, una rilevazione spot basata sull'applicativo Esse3 che rileva il gradimento di alcuni servizi erogati online: immatricolazione, cambio piani di studio e conseguimento titolo di laurea immediatamente al termine del processo. Nel corso del 2021 si sono registrate circa 29.000 risposte sulle immatricolazioni, 68.000 sulle variazioni dei piani di studio e 15.000 per il conseguimento del titolo. Come già verificato negli anni precedenti, i risultati in questo caso sono notevolmente diversi rispetto al quanto si verifica sulla rilevazione tradizionale per gli stessi servizi. Un esempio per tutti sulle immatricolazioni, dove nella CS online si rileva un risultato molto positivo (4,4) in netta controtendenza rispetto alla rilevazione GP tradizionale.

Per una visione di sintesi delle ultime due rilevazioni Good Practice, si rinvia alla tabella di cui all'allegato 5, che riporta in serie storica i risultati di soddisfazione complessiva delle popolazioni coinvolte per i vari servizi, in comparazione (benchmarking) con i risultati dei mega atenei.

Si evidenzia infine che l'Ateneo sta lavorando con il Consorzio MIP, che da anni coordina il progetto Good Practices, per rendere l'indagine più efficace, sia per quanto riguarda le tempistiche con cui vengono resi i risultati annuali delle indagini di efficienza e di efficacia, sia per quanto riguarda la completezza e la coerenza tra le due dimensioni di efficacia e di efficienza, sia per quanto riguarda la copertura funzionale dei servizi indagati, ancora migliorabile per i numerosi servizi di carattere innovativo che gli Atenei hanno sviluppato negli ultimi anni e che al momento rimane ancora fortemente sbilanciata sui servizi e sui processi più tradizionali della didattica e della ricerca.

4. PERFORMANCE INDIVIDUALE

La **performance individuale** misura il contributo fornito dal singolo individuo, in termini di risultato e di comportamenti agiti, nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione. A seconda del ruolo e della posizione organizzativa ricoperti dall'individuo all'interno dell'amministrazione, nel 2021 tale contributo è stato misurato prendendo in considerazione:

- i risultati di performance organizzativa istituzionale;
- i risultati di performance organizzativa della struttura cui appartiene o che dirige;
- i comportamenti organizzativi agiti;
- la capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori.

Le dimensioni di valutazione della performance individuale del Direttore Generale, dei Dirigenti, dei Responsabili manageriali e delle persone titolari di funzione professionale, definite nel SMVP valido per il ciclo 2021, sono rappresentate nello schema sotto riportato:



Per l'anno 2021, in considerazione della prevista scadenza dell'incarico della Direttrice Generale in corso d'anno, il CdA ha stabilito che le componenti della valutazione individuale comprendessero esclusivamente la dimensione della performance organizzativa di struttura (per il 60%) e la dimensione dei comportamenti organizzativi (per il 40%).

Successivamente, in fase di assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale⁵ il CdA ha stabilito che le componenti della valutazione individuale comprendessero esclusivamente la dimensione della performance organizzativa di struttura (per il 60%), la dimensione dei comportamenti organizzativi (per il 35%), e la dimensione "capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni" (per il

⁵ deliberazione n. 7/2021/IV/21 del 23 luglio 2021

5%), in conformità a quanto stabilito come principio dal SMVP 2021 in quanto valutatore del personale Dirigente alla data del 31/12/2021.

Il processo di gestione della valutazione individuale prende avvio nel mese di gennaio per concludersi in quello di maggio. I soggetti coinvolti nella procedura di valutazione sono indicati nella tabella riportata di seguito:

Tab. 3 – soggetti coinvolti in valutazione performance

VALUTATO	VALUTATORE
Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione (su proposta del Nucleo di Valutazione, sentito il Rettore).
Dirigenti	Direttore Generale
Personale T/A di categoria EP con incarico manageriale o professionale	Dirigente della Direzione o Direttore di Dipartimento/CdR di I livello cui afferisce la persona valutata
Personale T/A di categoria C e D titolare di incarico manageriale	Dirigente della Direzione cui afferisce la persona valutata

I dati sul trattamento accessorio correlato alla valutazione della performance per il Personale Tecnico Amministrativo (categorie C, D, EP) e Dirigente sono pubblicati a livello aggregato sul sito internet di Ateneo alla voce “Amministrazione Trasparente” all’interno delle sezioni “Ammontare complessivo dei premi” e “Dati relativi ai premi”⁶

⁶ < <https://www.unito.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance> >

4.1 DIRETTRICE E DIRETTORE GENERALE

Gli obiettivi assegnati alla Direttrice Generale e successivamente al Direttore Generale sono esplicitati nel Piano Integrato 2021-23 e successive rimodulazioni.

Di seguito si dà evidenza delle dimensioni di valutazione e dei risultati raggiunti

DIMENSIONE A: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La tabella seguente riporta gli obiettivi di performance organizzativa assegnati alla Direttrice Generale e successivamente al Direttore Generale.

Tab.5 - Obiettivi di performance organizzativa di struttura di Direttrice/ Direttore Generale

Obiettivo	Indicatore: KPI/ Attività	Valore iniziale	Target
Definire un Piano di valorizzazione delle competenze e delle professionalità di UniTO e attuare le azioni previste per il 2021 <i>Azione strategica: 1.1.3 Valorizzare le competenze e le professionalità del Personale Tecnico Amministrativo</i>	Stato di realizzazione	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 2. Definizione del piano degli interventi per la valorizzazione delle competenze e delle professionalità del PTA	Attuazione delle azioni previste per il 2021 - Revisione SMVP 2022 - Analisi retributiva - Albo Formatori/rici - Applicazione Sistema competenze ad una procedura concorsuale
Sperimentare l'istituto della premialità per il Personale Tecnico-Amministrativo (continuità 2020) <i>Azione strategica: 1.1.3 Valorizzare le competenze e le professionalità del Personale Tecnico Amministrativo</i>	Stato di realizzazione	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 2. Attuazione del processo autorizzatorio per almeno 1 progetto/attività.	Attivazione del monitoraggio della sperimentazione: definizione di modalità e strumenti per il monitoraggio e la consuntivazione dei risultati di progetto e degli apporti individuali

<p>Ottimizzare la gestione del rapporto di lavoro con soggetti con disabilità realizzando interventi di sistematizzazione e miglioramento dei servizi erogati</p> <p><i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i></p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità 2. Pianificazione degli interventi conseguenti. 	<p>Realizzazione degli interventi previsti per il 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Registrazione su un software gestionale unico dei dati relativi alla disabilità del personale TA in servizio -Revisione e sviluppo di contenuti, canali informativi e modalità di comunicazione che siano di più facile accesso per tutti i dipendenti Unito e li raggiungano in modo più capillare - Consulenza giuridica su aspetti di applicazione della normativa relativa ai temi dell'inclusione su questioni specifiche di gestione del personale - Mappatura delle aree di miglioramento, e relativi interventi di tipo logistico/manutentivo, per una maggior accessibilità di strutture e locali per tutti i dipendenti di Unito.
<p>Migliorare i processi necessari a fornire servizi agli studenti con disabilità e DSA e rivedere le modalità di comunicazione di tali servizi</p> <p><i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i></p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisi dei processi esistenti con individuazione di attori e responsabilità 2. Analisi dei punti di forza e di debolezza e individuazione delle opportunità di miglioramento dei processi esaminati. 	<p>Ridisegno dei seguenti processi ottimizzati</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientamento in ingresso - Supporto per le procedure di ammissione, immatricolazione /iscrizione e presa in carico per l'erogazione dei servizi dedicati - Supporto alla didattica, supporto agli esami e mediazione con i e le docenti -Sensibilità culturale e organizzazione

Rispetto ai parametri fissati, secondo i risultati di misurazione disponibili nei sistemi di valutazione di Ateneo⁷, i quattro obiettivi sono stati realizzati con pieno raggiungimento del target (100%).

Al Nucleo di Valutazione è stata fornita, in sede di audizione, la scheda di autovalutazione della Direttrice e del Direttore Generale.

⁷ la fonte dati per la misurazione è l'applicativo SPRINT. Il materiale a supporto è anche consultabile al seguente link: https://drive.google.com/drive/folders/16Rpv_KySteSbkbwNIY-CWRWJWfXcM-Fp?usp=sharing

Il Nucleo ha successivamente espresso la propria proposta di valutazione al Consiglio di Amministrazione.

DIMENSIONE B: COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Per il 2021 la procedura prevede la valutazione di sette competenze comportamentali su una scala di 8 livelli (a cui corrispondono descrittori dettagliati nella procedura di valutazione).

L'autovalutazione è riportata in un'apposita scheda nella quale sono specificati fatti e azioni che contestualizzano i valori dell'autovalutazione.

Al Nucleo di Valutazione sono state fornite le scheda di sintesi che riportano le autovalutazioni della Direttrice e del Direttore Generale e la proposta di valutazione del Rettore.

Il Nucleo ha successivamente espresso la propria proposta di valutazione.

DIMENSIONE C: CAPACITÀ DI VALUTAZIONE E DI DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI

Come sopra descritto tale dimensione è valorizzata soltanto per il Direttore Generale, in quanto valutatore del personale Dirigente alla data del 31/12/2021.

La capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni è calcolata con apposito indicatore, denominato Coefficiente di variazione ed espresso come rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni dei comportamenti organizzativi dei dirigenti, applicato alla serie delle valutazioni.

I risultati per l'anno 2021 sono riportati nella tabella seguente:

Tab. 6 – coefficiente di differenziazione delle valutazioni - DG

CAPACITA' DI DIFFERENZIAZIONE VALUTAZIONI DG (PESO DIMENSIONE 5%)	
Media valutazioni comportamenti Dirigenti	6.43
Deviazione standard comportamenti Dirigenti	0.97
Coefficiente di variazione	15.07%
Target	5%
Capacità di differenziazione valutazioni	100,0%

RISULTATO DELLA VALUTAZIONE

Tenendo conto della proposta di valutazione del Nucleo di Valutazione di Ateneo in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 maggio 2022 ha confermato la valutazione della performance individuale della Direttrice Generale e del Direttore Generale proposta dal Nucleo, con una percentuale di risultato pari rispettivamente al 99.9% e al 99.7% che dà diritto, come stabilito dal SMVP 2021, al collocamento in prima fascia di risultato (da 95% a 100%) e corrispondente retribuzione di risultato pari al 20% del trattamento stipendiale lordo annuo.

4.2 PERSONALE DIRIGENTE

Gli obiettivi del personale Dirigente di Ateneo sono esplicitati nel Piano Integrato 2021-23 e successive rimodulazioni. Il processo di valutazione si articola sinteticamente nei seguenti passaggi:

- consuntivazione da parte dei dirigenti degli obiettivi, produzione di tutta la documentazione a supporto per il tramite dei referenti dati da loro individuati e autovalutazione del raggiungimento degli obiettivi organizzativi e dei comportamenti organizzativi;
- istruttoria da parte dell'Area Sviluppo e gestione della performance con analisi e controllo della esaustività dei documenti e calcolo della capacità di differenziazione delle valutazioni dei comportamenti tramite apposita formula;
- valutazione della performance individuale di ogni Dirigente da parte del Direttore Generale attraverso incontri individuali.

DIMENSIONE A: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Tale dimensione incide per il 60% sulla valutazione dei Dirigenti e si articola in:

A.1 Performance organizzativa istituzionale (con peso 6%)

A.2 Performance organizzativa di struttura (con peso 54%)

La Performance Organizzativa Istituzionale (A1) ha previsto la realizzazione dei 7 obiettivi direttamente collegati agli obiettivi strategici e/o di maggiore impatto sugli stakeholder esterni già individuati nel Piano Integrato. Il risultato pesato dei 5 obiettivi porta al raggiungimento del 100% degli obiettivi della dimensione Performance Organizzativa Istituzionale (A1).

La Performance Organizzativa di Struttura (A2) ha previsto la realizzazione di quattro obiettivi per ciascuna Direzione, tutti con pari peso all'interno della dimensione, 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 o parziale raggiungimento del valore obiettivo.

Rispetto ai parametri fissati, secondo i risultati di misurazione disponibili nei sistemi informativi di Ateneo⁸, la maggior parte degli obiettivi sono stati realizzati con pieno raggiungimento del target (100%), salvo alcuni obiettivi che sono stati raggiunti con percentuali inferiori. I risultati di misurazione finale degli obiettivi di Performance Organizzativa di Struttura dei Dirigenti sono consultabili in dettaglio nell'allegato 3 della presente relazione.

Rispetto ai valori di misurazione, ciascun Dirigente ha poi effettuato la propria autovalutazione; successivamente, in sede di valutazione il Direttore Generale ha espresso la propria valutazione.

Le schede di autovalutazione e di valutazione sono conservate nell'applicativo U-Web di Ateneo.

DIMENSIONE B: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

⁸ Fonte dati per la misurazione è l'applicativo SPRINT.

Tale dimensione incide per il 35% sulla valutazione complessiva. Per il 2021 la procedura prevede l'autovalutazione dei Dirigenti su una scala di 8 livelli (a cui corrispondono descrittori dettagliati nella procedura di valutazione) rispetto a sette competenze comportamentali.

Nel corso dell'anno è stato effettuato un monitoraggio intermedio anche sui comportamenti organizzativi, formalizzato nella scheda di autovalutazione corredata di fatti e azioni a giustificazione dell'autovalutazione.

In sede di valutazione finale, il Direttore Generale ha condiviso le motivazioni alla base delle valutazioni dei comportamenti organizzativi.

La tabella seguente illustra i risultati della valutazione, ponderati per il peso della dimensione, per ciascun Dirigente dell'Ateneo.

Tab. 7 – risultati delle valutazioni - dirigenti

	A.1 Performance organizzativa istituzionale (peso 6%)	A.2 Performance organizzativa di struttura (peso 54%)	B Comportamenti Organizzativi (peso 35%)
Dirigente 1	6.00%	54.00%	34.36%
Dirigente 2	6.00%	54.00%	32.17%
Dirigente 3	6.00%	54.00%	31.25%
Dirigente 4	6.00%	54.00%	34.53%
Dirigente 5	6.00%	54.00%	33.85%
Dirigente 6	6.00%	54.00%	34.12%
Dirigente 7	6.00%	54.00%	34.66%
Dirigente 8	6.00%	52.65%	32.13%

DIMENSIONE C: CAPACITÀ DI VALUTAZIONE E DI DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI

La capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni è calcolata con apposito indicatore, denominato Coefficiente di variazione ed espresso come rapporto tra deviazione standard e media delle valutazioni dei comportamenti organizzativi dei dirigenti, applicato alla serie delle valutazioni. Tale dimensione incide per il 5% sulla valutazione complessiva.

La tabella seguente evidenzia i risultati del calcolo del coefficiente di differenziazione delle valutazioni per ciascun Dirigente.

Tab. 8 – coefficiente di differenziazione delle valutazioni - dirigenti (in fase di completamento)

Dirigente	Media valutazioni comportamenti Resp. Man e FP	Deviazione standard comportamenti Resp. Man e FP	Coefficiente di variazione
Dirigente 1	6.56	0.60	9.16%
Dirigente 2	6.07	0.35	5.70%
Dirigente 3	6.43	0.49	7.68%
Dirigente 4	6.15	0.65	10.62%
Dirigente 5	5.64	0.53	9.41%
Dirigente 6	6.17	0.67	10.83%
Dirigente 7	5.41	0.27	5.04%
Dirigente 8	6.07	0.53	8.73%

Di seguito infine si presenta il prospetto sintetico di valutazione e collocamento nelle fasce premiali di risultato dei dirigenti, conformemente al SMVP 2021⁹:

Tab. 9- Risultati aggregati della valutazione dei dirigenti

Valutazione Dirigenti - Risultati aggregati	FASCE DI COMPLESSITA'			
	A	B	C	D
N.ro Dirigenti valutati in fascia di risultato I (da maggiore o uguale al 95% fino al 100%)	5	3		
N.ro Dirigenti valutati in fascia di risultato II (da minore di 95% fino a maggiore o uguale al 90%)				
N.ro Dirigenti valutati in fascia di risultato III (da minore di 90% fino a maggiore o uguale a 80%)				
N.ro Dirigenti valutati in fascia di risultato IV (da minore di 80% fino a maggiore o uguale a 60%)				
N.ro Dirigenti valutati in fascia di risultato V (da minore di 60% fino a maggiore o uguale al 50%)	-	-	-	-
N.ro Dirigenti valutati in fascia di risultato VI (Minore di 50%)				-
Numero totale Dirigenti valutati	8			
Media valutazioni	97.83%			
Deviazione standard	1.57%			

⁹ Per il dettaglio sulle percentuali di retribuzione di risultato distinte per fascia di complessità dei Dirigenti si rinvia alla tabella 6 di pag. 25 del documento SMVP 2021

4.3 PERSONALE CON INCARICO MANAGERIALE E TITOLARI DI FUNZIONE PROFESSIONALE

Gli obiettivi del personale titolare di incarico manageriale o di funzione professionale sono stati assegnati nei primi mesi del 2021 dai e dalle Dirigenti o dai Direttori e Direttrici di Dipartimento nel caso del personale afferente ai Dipartimenti.

Tali obiettivi, in numero non superiore a 4, sono stati definiti in una logica di coerenza verticale con gli obiettivi assegnati a livello di Direzioni, con i Piani e i Programmi di Ateneo, con i Piani triennali di Dipartimento e con le esigenze di miglioramento dei servizi.

Il processo di valutazione si è articolato sinteticamente nei seguenti passaggi:

- consuntivazione da parte del personale degli obiettivi sul sistema SPRINT e produzione di tutta la documentazione a supporto;
- autovalutazione relativa alla componente obiettivi e alla componente comportamenti sull'applicativo U-WEB
- valutazione da parte del Dirigente o Direttore di Dipartimento, anche a seguito di incontri individuali, sull'applicativo U-WEB.

Di seguito si riporta il prospetto sintetico di valutazione del personale di categoria EP.

Tab. 10- Prospetto sintetico di valutazione del personale di categoria EP

Classi previste da Art 7 c. 2 del CCI 2011-2012	Personale afferente alle Direzioni		Personale afferente ai Dipartimenti		Totale Ateneo	
	N.	%	N.	%	N.	%
N. di valutazioni con punteggio di valutazione nella classe 90-100	84	100.0 %	28	90.3 %	112	97.4 %
di cui:						
>= 97,5%	59	70.2 %	19	61.3 %	79	68.7 %
>= 95 e < 97,5%	23	27.4 %	7	22.6 %	29	25.2 %
>= 92,5% e < 95	1	1.2%	1	3.2%	2	1.7%
>= 90 e < 92,5%	1	1.2%	1	3.2%	2	1.7%
N. di valutazioni con punteggio di valutazione nella classe 70-89	0	0.0%	2	6.5%	2	1.7%
N. di valutazioni con punteggio di valutazione nella classe 50-69	0	0	1	3.2%	1	0.9%
N. di valutazioni con punteggio di valutazione nella classe 0-49	0	0	0	0	0	0

Totale EP valutati	84	100.0%	31	100.0%	115	100.0%
Media valutazioni	97,8%		95,6%		97,2%	
Deviazione standard	1,4%		9,3%		5.0%	

Ai sensi del Contratto Collettivo Integrativo vigente la percentuale della retribuzione di risultato del personale di categoria EP, calcolata in punti percentuali sulla retribuzione di posizione, è commisurata al punteggio di valutazione ottenuto secondo la seguente distribuzione:

Tab. 11– Percentuale di risultato- personale di categoria EP

PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE	% RETRIBUZIONE DI RISULTATO
90% - 100%	18%
70% - 89%	14%
50% - 69%	10%
< 50%	0%

Il personale di categoria C e D titolare di incarico retribuito di tipo manageriale percepisce un'indennità di responsabilità attribuita in funzione dell'incarico che, per la quota pari ad un decimo della somma, è corrisposta sulla base della valutazione individuale positiva effettuata dal Valutatore, tenendo conto dei risultati misurati attraverso i diversi indicatori. La valutazione è considerata positiva al raggiungimento di un punteggio complessivo almeno pari a 50 su 100, in conformità al Contratto Collettivo Integrativo vigente.

Il processo di valutazione si è articolato come per il personale di cat. EP; tutto il personale appartenente a tali categorie ha ottenuto una valutazione positiva.

5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il prospetto sotto riportato evidenzia in forma sintetica i costi sostenuti nel corso del 2021 per gli obiettivi organizzativi di struttura, mentre la tabella 3F contenuta negli Allegati alla Sez. 3 viene riportato il dettaglio dei costi sostenuti per ciascun obiettivo.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ATENEO – ANNO 2021

	Obiettivo	Risorse	FTE	FTE	FTE	FTE	AG	AIPQV	BIL	DG	DID	EDISOS	IMO	PERS	RTM	SILOM	SIPE	Totale
			DIR	EP	D	C												
ODG-47	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)	Costo del personale (€)	0,05	0,00	0,10	0,20				15.732,15								15.732,15
ODIR-175	Definire un Piano di valorizzazione delle competenze e delle professionalità di UniTO e attuare le azioni previste per il 2021	Costo del personale (€)	0,30	0,60	0,85	0,90				10.849,45			55.822,00	59.364,30				126.035,75
		Risorse economiche (€)								0			157.000	7.000				164.000
ODIR-176	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)	Costo del personale (€)	0,05	0,10	0,30	0,50							40.207,75					40.207,75
		Risorse economiche (€)											7.000					7.000
ODIR-177	Verificare i servizi erogati agli studenti nelle sedi extra metropolitane e adottare interventi di miglioramento e omogeneizzazione rispetto ai servizi erogati a livello di Ateneo, sensibilizzando anche le azioni a livello locale e territoriale	Costo del personale (€)	0,05	0,20	0,00	0,00	14.859,45											14.859,45
		Risorse economiche (€)					0											0
ODIR-178	Elaborare un Piano di attuazione del progetto degli insediamenti universitari sul territorio regionale e realizzare le azioni previste per il 2021	Costo del personale (€)	0,10	0,50	0,60	0,00	60.756,00											60.756,00
		Risorse economiche (€)					0											0
ODIR-179	Ottimizzare la gestione del rapporto di lavoro con soqgetti con disabilità realizzando interventi di sistematizzazione e miglioramento dei servizi erogati	Costo del personale (€)	0,40	1,00	0,80	0,50	19.209,90			41.652,80				61.279,10		17.295,10		139.436,90
		Risorse economiche (€)					0		0				15.000		0		15.000	

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ATENEO – ANNO 2021

	Obiettivo	Risorse	FTE DIR	FTE EP	FTE D	FTE C	AG	AIPQV	BIL	DG	DID	EDISOS	IMO	PERS	RTM	SILOM	SIPE	Totale		
ODIR-180	Ottimizzare il processo di rinnovo degli Orqani Centrali fino all'insediamento degli Orqani mediante azioni di organizzazione e di avvio del proprio funzionamento	Costo del personale (€)	0,10	0,50	0,10	0,00	39.270,50												39.270,50	
		Risorse economiche (€)					0													0
ODIR-181	Avviare il processo di analisi del risk management dell'Ateneo	Costo del personale (€)	0,10	0,50	0,00	0,30	45.600,30													45.600,30
		Risorse economiche (€)					0													
ODIR-182	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)	Costo del personale (€)	0,05	0,10	0,10	0,10	17.444,35													17.444,35
ODIR-183	Predisporre un Piano di Cybersecurity di Ateneo e un modello di censimento degli incidenti	Costo del personale (€)	0,10	0,30	0,70	0,10												58.086,40		58.086,40
		Risorse economiche (€)																	30.000	
ODIR-184	Realizzare le azioni di UniTO per il Virtual Campus internazionale sulla base del WP 5 di UNITA: integrazione e utilizzo delle credenziali di Ateneo, integrazione con Moodle, attivazione sistema di micro credenziali	Costo del personale (€)	0,10	0,30	0,20	0,00													33.058,60	33.058,60
		Risorse economiche (€)																		30.000
ODIR-185	Potenziare il sistema informativo di supporto alle decisioni attraverso l'implementazione di: 1) cruscotto progetti di ricerca 2) osservatorio abbandoni corsi di studio 3) analisi what-if per il budget 4) cruscotto KPI di funzionamento dell'infrastruttura e dei servizi digitali 5) cruscotto All Digital per il monitoraggio	Costo del personale (€)	0,10	0,20	0,80	0,10													57.129,00	57.129,00
		Risorse economiche (€)																		130.000

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ATENEO – ANNO 2021

	Obiettivo	Risorse	FTE DIR	FTE EP	FTE D	FTE C	AG	AIPQV	BIL	DG	DID	EDISOS	IMO	PERS	RTM	SILOM	SIPE	Totale
	dell'evoluzione digitale dell'Ateneo 6) cruscotto per il monitoraggio delle ore di occupazione effettiva delle aule rispetto a quelle programmate 7) sezione intranet dedicata																	
ODIR-186	Implementare un cruscotto direzionale di monitoraggio e presidio degli indicatori strategici della Ricerca e Terza Missione integrato con cruscotto direzionale di Ateneo (continuità 2020)	Costo del personale (€)	0,10	0,10	0,40	0,00											31.143,80	31.143,80
		Risorse economiche (€)															40.000	40.000
ODIR-187	Accessibilità virtuale: incrementare il numero di contenuti multimediali sottotitolati e introdurre un servizio di sottotitolazione "self service" per alcune categorie di utenti	Costo del personale (€)	0,05	0,20	0,50	0,00											36.344,95	36.344,95
		Risorse economiche (€)															60.000	60.000
ODIR-188	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficace progetto Good Practice)	Costo del personale (€)	0,05	0,10	0,90	0,00											48.278,85	48.278,85
ODIR-189	Sperimentare l'istituto della premialità per il Personale Tecnico- Amministrativo (continuità 2020)	Costo del personale (€)	0,30	0,40	1,05	0,50			10.849,45				44.992,50	54.109,80				109.951,75
		Risorse economiche (€)						0				0	450.000					450.000
ODIR-190	Definire un Piano di formazione in ambito cultura della parità e contrasto alle discriminazioni e realizzazione delle azioni previste per il 2021	Costo del personale (€)	0,10	0,00	0,40	0,00							25.889,30					25.889,30
		Risorse economiche (€)											23.000					23.000
ODIR-191	Migliorare i processi necessari a fornire servizi agli studenti con disabilità e DSA e rivedere le modalità di	Costo del personale (€)	0,30	0,60	0,70	0,90			34.016,00	33.176,50			52.397,60					119.590,10

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ATENEO – ANNO 2021

	Obiettivo	Risorse	FTE DIR	FTE EP	FTE D	FTE C	AG	AIPQV	BIL	DG	DID	EDISOS	IMO	PERS	RTM	SILOM	SIPE	Totale
	comunicazione di tali servizi	Risorse economiche (€)								0	0		5.000					5.000
ODIR-193	Ottimizzare il processo di insediamento dei Direttori di Dipartimento e supportarli nella fase di avvio del nuovo ruolo	Costo del personale (€)	0,05	1,30	0,20	0,00							81.253,15					81.253,15
		Risorse economiche (€)											0					0
ODIR-194	Definire le nuove modalità di reclutamento dei CEL dando così attuazione al Piano CEL e avviare le relative procedure concorsuali	Costo del personale (€)	0,20	0,20	0,40	0,80		36.718,80						36.718,80				73.437,60
		Risorse economiche (€)						0						800				800
ODIR-195	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)	Costo del personale (€)	0,05	0,10	0,20	0,30								28.826,05				28.826,05
		Risorse economiche (€)												3.600				3.600
ODIR-196	Avviare il passaggio all'applicativo missioni CINECA	Costo del personale (€)	0,15	0,30	0,90	0,30			49.289,60					41.919,95				91.209,55
		Risorse economiche (€)							20.000					28.000				48.000
ODIR-197	Predisporre un Bilancio di Genere di Ateneo a partire dall'esperienza contenuta nel report di sostenibilità di Ateneo	Costo del personale (€)	0,10	0,00	0,30	0,00			21.592,20									21.592,20
		Risorse economiche (€)							0									0
ODIR-198	Proporre un modello gestionale dei Master valorizzando le attività di promozione e ottimizzando le risorse impiegate	Costo del personale (€)	0,20	0,40	0,70	0,00			36.398,30		32.101,20							68.499,50
		Risorse economiche (€)							0		0							0
ODIR-199	Analisi nel contesto italiano e internazionale (Atenei dell'Alleanza UNITA) relativamente alla modalità di gestione dei TLC, finalizzato alla presentazione comparativa dei modelli possibili per il TLC Unito alla Governance	Costo del personale (€)	0,15	0,10	0,40	0,00			12.998,00		22.496,25							35.494,25
		Risorse economiche (€)							0		0							0

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ATENEO – ANNO 2021

	Obiettivo	Risorse	FTE DIR	FTE EP	FTE D	FTE C	AG	AIPQV	BIL	DG	DID	EDISOS	IMO	PERS	RTM	SILOM	SIPE	Totale
ODIR-200	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)	Costo del personale (€)	0,05	0,00	0,00	0,00			4.350,45									4.350,45
ODIR-201	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)	Costo del personale (€)	0,05	0,10	0,20	0,10					0,00							0,00
ODIR-202	Implementare un questionario on line di rilevazione dell'esperienza degli studenti del progetto UNITA su qualità della didattica, dell'apprendimento e dei servizi	Costo del personale (€)	0,15	0,10	0,20	0,30		4.350,45			33.176,50							37.526,95
		Risorse economiche (€)						0			0							
ODIR-203	Rivedere il processo di riconoscimento dei CFU nell'ambito della mobilità internazionale degli studenti, a partire dai programmi di mobilità e dal progetto UNITA, includendo l'introduzione della virtual mobility (AIPQV+DID) e di nuove forme più flessibili di mobilità internazionale (Flexibility Window).	Costo del personale (€)	0,15	0,10	2,30	0,00		94.642,90			22.496,25							117.139,15
		Risorse economiche (€)						0			0							
ODIR-204	Verbalizzare digitalmente le sedute di laurea su tutti i poli	Costo del personale (€)	0,05	0,20	1,00	1,00					93.253,45							93.253,45
		Risorse economiche (€)									0							
ODIR-205	Revisionare il modello di TARM di Ateneo, da TARM unico a TARM disciplinare in attuazione delle decisioni assunte dalla Commissione OTP di Ateneo e implementare modalità di orientamento online	Costo del personale (€)	0,10	0,10	2,00	2,00					170.743,40							170.743,40
		Risorse economiche (€)									0							

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ATENEO – ANNO 2021

	Obiettivo	Risorse	FTE DIR	FTE EP	FTE D	FTE C	AG	AIPQV	BIL	DG	DID	EDISOS	IMO	PERS	RTM	SILOM	SIPE	Totale
ODIR-206	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)	Costo del personale (€)	0,05	0,00	0,00	0,00		4.350,45										4.350,45
ODIR-207	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)	Costo del personale (€)	0,05	0,00	0,00	0,00										4.350,45		4.350,45
ODIR-208	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)	Costo del personale (€)	0,05	0,10	0,10	0,10						17.444,35						17.444,35
ODIR-209	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)	Costo del personale (€)	0,05	0,00	0,00	0,00									4.350,45			4.350,45
ODIR-210	Incentivare la partecipazione alle esperienze di mobilità internazionale per chi si trova in condizioni svantaggiate a causa di motivi economici, sociali, culturali, di disabilità, o che necessitano comunque di esigenze speciali, anche attraverso forme più flessibili di mobilità (virtual exchange e di blended/virtual mobility)	Costo del personale (€)	0,05	0,00	0,50	0,00		25.835,95										25.835,95
		Risorse economiche (€)						50.000										
ODIR-211	Rendere più efficace la comunicazione delle iniziative di internazionalizzazione promosse da UNITO	Costo del personale (€)	0,10	0,00	2,00	0,00		94.642,90										94.642,90

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ATENEO – ANNO 2021

	Obiettivo	Risorse	FTE DIR	FTE EP	FTE D	FTE C	AG	AIPQV	BIL	DG	DID	EDISOS	IMO	PERS	RTM	SILOM	SIPE	Totale
	nei confronti degli utenti internazionali, con riferimento anche alla comunità del progetto UNITA, a partire dalle traduzioni di bandi e modulistica e promuovere l'offerta didattica di Unito a livello internazionale attraverso strumenti digitali.	Risorse economiche (€)						30.000										30.000
ODIR-212	Allestire una sezione web per la consultazione delle informazioni utilizzate per la distribuzione delle risorse relative ai Dottorati di Ricerca	Costo del personale (€)	0,20	0,00	1,25	0,25		40.929,15							39.042,15			79.971,30
		Risorse economiche (€)						0							0			0
ODIR-213	Valorizzare i percorsi di apprendistato in alta formazione e ricerca post lauream mediante progettazione e realizzazione delle azioni di comunicazione e informazione verso gli stakeholder interni ed esterni	Costo del personale (€)	0,10	0,00	0,25	3,50									143.424,15			143.424,15
		Risorse economiche (€)													0			0
ODIR-214	Attivare sperimentalmente un servizio di accesso a testi in formato digitale per utenti con disabilità e DSA	Costo del personale (€)	0,05	0,10	0,30	0,00									22.496,25			22.496,25
		Risorse economiche (€)													0			0
ODIR-215	Sviluppare un'unica interfaccia, integrata, completa, aggiornata, per la valorizzazione delle competenze e dei risultati della ricerca e terza missione rivolta alla comunità universitaria e ai diversi attori sociali	Costo del personale (€)	0,20	0,10	10,00	0,00									452.366,30			452.366,30
		Risorse economiche (€)													15.000			15.000
ODIR-216	Supportare e valorizzare l'impatto delle azioni di ricerca, trasferimento tecnologico e della conoscenza, public enaagement dell'Ateneo e delle sue strutture attraverso l'individuazione di Casi	Costo del personale (€)	0,10	0,00	5,00	0,00									223.555,90			223.555,90
		Risorse economiche (€)													0			0

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ATENEO – ANNO 2021

	Obiettivo	Risorse	FTE DIR	FTE EP	FTE D	FTE C	AG	AIPQV	BIL	DG	DID	EDISOS	IMO	PERS	RTM	SILOM	SIPE	Totale
	Studio e la progettazione di specifici processi di accompagnamento e monitoraggio																	
ODIR-217	Consolidare e valorizzare le politiche di sostenibilità ambientale di UniTo agendo sul censimento e la gestione, tramite la creazione di un contratto quadro o l'utilizzo di uno esistente, dei rifiuti non assimilabili ad RSU	Costo del personale (€)	0,10	0,20	0,60	0,00										44.992,50		44.992,50
		Risorse economiche (€)															0	
ODIR-218	Proseguire con attività di censimento ed aggiornamento documentale dedicato alla realizzazione di fascicolo tecnico digitale per ciascun edificio di Ateneo	Costo del personale (€)	0,10	0,50	0,10	0,00										39.270,50		39.270,50
		Risorse economiche (€)															50.000	
ODIR-219	Avviare l'aggiornamento della valutazione dei rischi e la redazione dei relativi Documenti in modo omogeneo per tutto l'Ateneo	Costo del personale (€)	0,10	0,10	0,40	0,00										31.143,80		31.143,80
		Risorse economiche (€)															70.000	
ODIR-220	Realizzare 2 iniziative per la sostenibilità ambientale (continuità 2020)	Costo del personale (€)	0,05	0,10	0,10	0,00						13.902,05						13.902,05
		Risorse economiche (€)										100.000						
ODIR-221	Avviare il calcolo dell'impronta ambientale degli edifici di Ateneo	Costo del personale (€)	0,05	0,10	0,10	0,00						13.902,05						13.902,05
		Risorse economiche (€)										0						
ODIR-222	Effettuare un check up dei consumi e dei costi energetici per gli edifici di Ateneo	Costo del personale (€)	0,10	0,10	0,10	0,00						18.252,50						18.252,50
		Risorse economiche (€)										0						
ODIR-223	Accessibilità spazi: Sviluppare un piano di miglioramento dell'accessibilità per le sedi di UniTo	Costo del personale (€)	0,10	0,10	0,00	0,00						13.955,40						13.955,40
		Risorse economiche (€)										0						

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ATENEO – ANNO 2021

	Obiettivo	Risorse	FTE DIR	FTE EP	FTE D	FTE C	AG	AIPQV	BIL	DG	DID	EDISOS	IMO	PERS	RTM	SILOM	SIPE	Totale		
ODIR-224	Predisporre un documento di indirizzo progettuale partecipato	Costo del personale (€)	0,10	0,20	0,10	0,00						23.507,00							23.507,00	
		Risorse economiche (€)										0								0
ODIR-225	Avviare la gestione in qualità degli edifici di Ateneo (continuità 2020)	Costo del personale (€)	0,10	0,00	0,10	0,00						12.998,00								12.998,00
		Risorse economiche (€)										0								
		Costo del personale (€)					197.140,50	301.470,60	124.628,55	113.099,85	407.443,55	113.961,35	300.562,30	282.218,00	885.235,20	137.052,35	264.041,60		3.126.853,85	
		Risorse economiche (€)					0	80.000	20.000	0	0	100.000	192.000	504.400	15.000	120.000	290.000		1.321.400,00	
																			4.448.253,85	

6. RISULTATI IN MATERIA DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ E ANTICORRUZIONE

In materia di **prevenzione della corruzione**, l’Ateneo ha adottato, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2021, il *Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2021-2023*, proposto dalla Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). Il PTPCT è stato pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito di Ateneo e comunicato a tutto il personale tramite *infonews*.

Nei suoi contenuti, il PTPCT segue le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), che costituisce atto di indirizzo per le amministrazioni tenute all’adozione di misure di prevenzione di fenomeni corruttivi; per l’anno 2021, come da indicazioni dell’ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione, il PNA di riferimento ha continuato ad essere quello adottato nel 2019, non essendo stato adottato il PNA 2020. Il PTPCT 2021/2023 si è posto quindi in continuità con il Piano 2020/2022, e non ha previsto misure di prevenzione aggiuntive rispetto a quelle ivi contenute, salvo che per le misure specifiche caratterizzate dal raccordo con gli obiettivi di performance e per le misure derivanti dalla gestione dei rischi collegati all’emergenza sanitaria da COVID-19, già messe in campo dall’Ateneo.

Con riguardo alla **valutazione del grado di rischio nei processi**, nell’anno 2021 è proseguita l’analisi su processi ulteriori rispetto a quelli analizzati nel 2020, anno in cui è stata applicata per la prima volta la nuova metodologia introdotta dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (contenuta nell’Allegato “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”), caratterizzata da un approccio valutativo di tipo “qualitativo”, che lo stesso PNA prevede come processo graduale e continuativo nel tempo; in particolare, nell’anno 2021 sono stati analizzati i seguenti processi:

Area di rischio	Processo
Acquisizione e gestione del personale	Gestione amministrativa personale strutturato
	Servizio civile <i>(le attività rischiose rientrano in quelle già valutate nel 2020 nel processo “Reclutamento”)</i>
Affari legali e contenzioso	Affari legali
Contratti pubblici	Gestione cassa economale
	Eventi e cerimoniale <i>(le attività rischiose rientrano in quelle già valutate nel 2020 nel processo “Approvvigionamenti”)</i>
	Gestione spazi, locali e arredi <i>(le attività rischiose rientrano in quelle già valutate nel 2020 nel processo “Approvvigionamenti”)</i>
	Formazione per utenti esterni <i>(le attività rischiose rientrano in quelle già valutate nel 2020 nel processo “Approvvigionamenti”)</i>

	Sicurezza in edilizia <i>(le attività rischiose rientrano in quelle già valutate nel 2020 nel processo "Approvvigionamenti")</i>
	Prevenzione e protezione <i>(le attività rischiose rientrano in quelle già valutate nel 2020 nel processo "Approvvigionamenti")</i>
	Infrastruttura rete <i>(le attività rischiose rientrano in quelle già valutate nel 2020 nel processo "Approvvigionamenti")</i>
	Sicurezza dei sistemi informatici e protezione dati <i>(le attività rischiose rientrano in quelle già valutate nel 2020 nel processo "Approvvigionamenti" - processo peraltro già soggetto ad analisi dei rischi per fini assicurativi)</i>
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Retribuzioni, emolumenti e rimborsi
	Gestione budget
	Gestione amministrativa personale convenzionato
Incarichi e nomine	Supporto Organi collegiali
Incarichi e nomine Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio Gestione della didattica	Convenzioni, partecipazione e accordi
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Analisi dati e monitoraggio obiettivi
	Servizi welfare per il personale
	Convenzioni e servizi per il personale
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Gestione della didattica	Iscrizioni e contribuzione studentesca
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Formazione
	Inclusione lavorativa
	Sviluppo risorse umane
	Organizzazione
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Gestione della didattica	Servizi studenti I e II livello
	Supporto alla progettazione dell'offerta formativa
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Controllo di gestione
//	Attività di front office

Complessivamente, nel biennio 2020-2021 è stata effettuata la revisione del grado di rischio corruttivo nella maggior parte dei processi dell'Ateneo rientranti nelle aree di rischio "generali" e "specifiche".

Le **misure di trattamento del rischio** (cd "misure di prevenzione") che l'Ateneo ha adottato al fine di prevenire fenomeni corruttivi e di mala gestio si riconducono a due tipologie:

- a) *misure generali*, di carattere continuativo/periodico: rappresentano misure obbligatoriamente richieste dalla normativa, sul piano organizzativo e comportamentale, che l'Ateneo ha adottato nel tempo e che si pongono, quindi, in continuità con quanto già in essere (es. formazione, trasparenza, misure normative dedicate alla prevenzione dei conflitti di interessi nell'esercizio delle proprie funzioni e nello svolgimento di eventuali attività esterne);
- b) *misure specifiche*, legate agli ambiti specifici di attività proprie delle Università e/o collegate ad Obiettivi di performance, e/o ad ambiti di semplificazione, standardizzazione, pianificazione e trasparenza di processi di notevole complessità tecnica e organizzativa.

Con riguardo a queste ultime, il raccordo delle misure di prevenzione con gli Obiettivi di performance si sviluppa nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della Performance (approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di gennaio, all'interno del Piano integrato), ed è esplicitato in apposita tabella di raccordo, contenuta nel PTPCT e nel Piano Integrato. Il **raccordo tra gli obiettivi di performance 2021 e le misure di prevenzione** ha riguardato gli ambiti della ricerca scientifica, della semplificazione, standardizzazione, programmazione e pianificazione, e della trasparenza. Nello specifico, gli obiettivi raccordati sono stati i seguenti: "Spazio Ricerca E Incentivi: Sviluppare un'unica interfaccia, integrata, completa, aggiornata, per la valorizzazione delle competenze e dei risultati della ricerca e terza missione rivolta alla comunità universitaria e ai diversi attori sociali"; "Pagina Web Risorse Dottorati: Allestire una sezione web per la consultazione delle informazioni utilizzate per la distribuzione delle risorse relative ai Dottorati di Ricerca"; "Insediamento nuovi OOGG: Ottimizzare il processo di rinnovo degli Organi Centrali fino all'insediamento degli Organi mediante azioni di organizzazione e di avvio del proprio funzionamento"; "Avvio Risk Management: Avviare il processo di analisi del risk management dell'Ateneo"; "Ascolto Utenti: Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)"; i risultati legati al raggiungimento di tali obiettivi sono descritti nella presente Relazione, nel precedente paragrafo dedicato alla Performance organizzativa.

L'**attuazione del PTPCT 2021/2023** è stata monitorata con la richiesta dello stato di attuazione delle misure previste dal Piano con cadenza semestrale, secondo la procedura prevista all'interno del PTPCT stesso; una sintesi dell'attuazione, pubblicata entro il prescritto termine del 31 gennaio 2022 e redatta nel *format* predisposto dall'ANAC, è contenuta nella *Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione* ed è consultabile nella sezione *Amministrazione trasparente* alla pagina "Altri contenuti – prevenzione della corruzione"¹⁰.

¹⁰ <<https://www.unito.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione>>. Ulteriori informazioni sulle attività svolte nel 2021 sono contenute nella trattazione dedicata a ciascuna misura di prevenzione nel PTPCT 2022/2024.

Per quanto riguarda la **trasparenza**, l'Ateneo adempie agli obblighi di pubblicazione elencati e descritti nel D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e ss. mm. ii. nella sezione del sito denominata *Amministrazione trasparente*, il cui albero è predeterminato dall'allegato 1 del sopracitato Decreto. Il documento che riconduce gli obblighi di pubblicazione alle direzioni competenti a fornire i relativi dati (denominato "Matrice di responsabilità") è aggiornato annualmente e costituisce Allegato al PTPCT, in attuazione dell'obbligo di indicare in un'apposita sezione del PTPCT i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. 33/2013; è anch'esso pubblicato sul sito di Ateneo, nella medesima pagina che ospita il PTPCT.

L'adempimento degli obblighi di pubblicazione è stato presidiato da un sistema di monitoraggio consolidato, strutturato su più livelli:

- monitoraggio attuato dai Referenti TAC sugli obblighi di pubblicazione di competenza della propria Struttura, che ne riferiscono periodicamente alla RPCT attraverso la certificazione dell'avvenuta e corretta pubblicazione dei dati mediante la compilazione di una "matrice personalizzata" con gli obblighi di competenza di ciascuna Direzione (monitoraggio quadrimestrale);

- monitoraggio attuato dalla RPCT, che periodicamente procede, tramite lo Staff a supporto, ad una verifica a campione;

- attestazione annuale del Nucleo di Valutazione, nella veste di OIV (Organismo Indipendente di Valutazione), relativamente ad alcuni degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, individuati a rotazione dall'ANAC con apposita delibera. Nell'anno 2021 tali attestazioni si sono riferite allo stato della pubblicazione al 31 maggio, con termine di pubblicazione fissato entro il 30 giugno successivo, e hanno riguardato i dati contenuti nelle seguenti pagine: Performance; Bandi di gara e contratti; Bilanci; Beni immobili e gestione patrimonio; Controlli e rilievi sull'amministrazione. Il documento di attestazione redatto dal Nucleo di Valutazione è pubblicato nella sezione *Amministrazione trasparente*¹¹.

¹¹ Pagina "Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe" <<http://www.unito.it/ateneo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/attestazioni-oiv-o-di-struttura-analoga>>.

7. PARI OPPORTUNITÀ E RISULTATI DI GENERE

L'Ateneo si avvale della collaborazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le **pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**. Previsto dall'art. 21, L. 183/2010 e regolamentato dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "*Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia*" e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica n.2 del 16 luglio 2019, il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera Nazionale e la Consigliera Regionale di Parità.

Nel corso del 2021, il CUG ha svolto azioni coerenti con il PAP in vigore (2019-2021), in continuità con quanto già attuato e in svolgimento e ha previsto azioni rivolte a chi studia e a chi lavora in UniTo, potenziando sia le disposizioni a favore della **conciliazione** e del **benessere** (*Rete di servizi*, bisogni di conciliazione in senso ampio e non solo rispetto alla cura di figli/ie, ...) sia le misure di **contrasto alla discriminazione** (iniziative formative e culturali, ampliamento dei servizi connessi alla carriera alias, ...).

Tra le azioni promosse dall'Ateneo, su impulso e/o con il supporto del CUG, nel corso del 2021, si segnalano in particolare i seguenti risultati ottenuti.

CONCILIAZIONE TRA TEMPO DI LAVORO (O DI STUDIO) E TEMPO DEGLI AFFETTI:

- ✓ collaborazione con la Direzione Personale in tema di lavoro da remoto emergenziale e monitoraggio delle attività. Per quanto riguarda il lavoro agile, a seguito delle misure straordinarie connesse all'emergenza sanitaria, ma in considerazione del miglioramento delle condizioni pandemiche, l'Amministrazione universitaria ha previsto per il proprio personale il parziale rientro in presenza dal 31 maggio 2021, in attuazione del D.L. 30 aprile 2021, n. 56. Per queste finalità, in data 13 maggio 2021 è stato sottoscritto tra la Delegazione di parte datoriale e la Delegazione sindacale il "Protocollo d'Intesa per l'applicazione dell'art. 263 del DL 34/2020 così come da ultimo modificato dal DL 56/2021". A partire dal 15 ottobre 2021 sono entrate in vigore le norme ministeriali che hanno previsto la modalità del lavoro in presenza quale modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa per tutte le Pubbliche Amministrazioni. Pertanto l'Ateneo ha dato indicazione al proprio personale di continuare ad utilizzare lo strumento del lavoro agile per non più di 2 giorni a settimana, previa sottoscrizione di un accordo individuale valido fino al 31 dicembre 2021, con rientri in presenza secondo piani mensili programmati dai/dalle Responsabili in accordo con i/le Direttori/Direttrici di struttura, salve le situazioni di fragilità dichiarate dal Medico Competente, nel rispetto delle norme di sicurezza previste dal Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 in Ateneo. La situazione pandemica ha influito anche sulla gestione degli istituti del telelavoro e del lavoro agile. Per quanto riguarda il telelavoro, con Decreto Rettorale n. 5755 del 21/12/2021 è stato emanato un nuovo testo del Regolamento di Ateneo sul Telelavoro. Contemporaneamente sono stati prorogati i contratti in essere (46 postazioni di telelavoro e 5 postazioni in tele-centro). Sono state, infine, valutate e approvate dalla Commissione preposta ulteriori 2 richieste straordinarie;

- ✓ collaborazione alla creazione di una rete dei servizi istituzionali integrati per le persone in Ateneo;
- ✓ monitoraggio dell'andamento dei principali servizi contro la discriminazione e per il benessere (Consigliera di Fiducia e Spazio d'ascolto), in modalità da remoto;
- ✓ analisi delle risposte ai questionari somministrati al personale TA a dicembre 2020, all'interno dell'indagine promossa dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane; nel corso del 2021 sono stati predisposti diversi documenti di sintesi, condivisi con l'Amministrazione e presentati in ottobre al tavolo sindacale;
- ✓ sinergie con le iniziative previste dal *“Protocollo Welfare di Ateneo”*;
- ✓ come avvenuto per l'anno 2020, anche nel 2021 l'Ateneo ha ritenuto di non poter realizzare l'edizione del Centro Estivo, a seguito del D.L. 23 luglio 2021 n. 105 con il quale Consiglio dei Ministri ha ulteriormente prorogato fino al 31 dicembre 2021 lo stato di emergenza connesso al protrarsi della diffusione degli agenti virali da COVID-19, ma ha comunque inteso mantenere un proprio sostegno alle famiglie analogo a quello degli anni precedenti, garantendo alle medesime categorie di destinatari un contributo per le spese sostenute per l'iscrizione ad altri centri estivi, ubicati a Torino e negli altri Comuni.

DISCRIMINAZIONI DIRETTE E INDIRETTE:

- ✓ gestione e monitoraggio della carriera alias per studenti e studentesse in transizione di genere (10 richieste gestite);
- ✓ prosecuzione delle attività finalizzate alla redazione di un nuovo regolamento per la richiesta di carriere alias;
- ✓ predisposizione di una prima versione del *Gender Equality Plan* (GEP) di Ateneo, in collaborazione con il CIRSD e in specifico con il team del progetto;
- ✓ attività di consultazione e confronto con la Consigliera di Fiducia su tematiche specifiche (e.g. attività di revisione del testo del Codice di Comportamento di Ateneo, non ancora licenziato dall'Amministrazione).

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

- ✓ networking e collaborazione con Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane (partecipazione diretta della Presidente del CUG Unito al Comitato di Presidenza), Consigliera di parità regionale del Piemonte e Rete cittadina dei CUG avvio di un gruppo di lavoro di rete in tema di *“smartworking emergenziale e non”*;
- ✓ affiancamento all'iniziativa di formazione della Consigliera di Fiducia (Incontro su Codice etico e Codice di Comportamento), in raccordo con la Vice-Rettrice per la Didattica;
- ✓ collaborazione con l'Area Formazione di Ateneo per la creazione di modulo specifico sul CUG, per un corso di formazione rivolto al personale neoassunto e collaborazione al percorso IRIDI START a distanza, con moduli gestiti dal CUG e dalla Consigliera di Fiducia;

- ✓ in occasione della Giornata internazionale della donna, co-organizzazione del convegno del CUG del Politecnico di Torino dal titolo *“Imprenditorialità e leadership femminile”*, (8 marzo 2021);
- ✓ in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, organizzazione del convegno *“La pandemia della violenza. Dall'analisi delle problematiche agli interventi di UniTo”*, in collaborazione con il CIRSD e con il patrocinio del CUG del Politecnico di Torino (29 novembre 2021);
- ✓ coordinamento di 50 lezioni universitarie, tenutesi nel mese di novembre 2021, sul tema *“L'Università degli Studi di Torino contro la Violenza di Genere”*;
- ✓ collaborazioni e iniziative congiunte con il CIRSD e per una prospettiva di genere nella formazione e nella ricerca.
- ✓ erogazione del primo incontro formativo per i componenti del CUG *“Linguaggio inclusivo e cultura di parità -”* inserito tra le Azioni 2021 del Piano di Formazione in ambito cultura della parità e contrasto alle discriminazioni 2021-2026;

BILANCIO DI GENERE:

L'Ateneo ha predisposto, con il supporto del CUG e della Direzione Bilancio e Contratti, il Bilancio di Genere 2020: si tratta del primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Torino, condiviso in Senato Accademico nella seduta del 16 febbraio 2022 e presentato l'11 marzo 2022 durante il Convegno "Politiche di genere in accademia: la realtà torinese nel contesto europeo". Il documento racconta l'Ateneo in una prospettiva di genere, partendo dal sistema di politiche e interventi già intrapresi o delineati nei documenti istituzionali per poi approfondire la situazione relativa alla componente studentesca, al personale docente-ricamatore e a quello tecnico-amministrativo. Un breve capitolo, infine, esamina i temi della *Governance*, della ricerca, della formazione del personale e del bilancio. Quest'ultimo punto è di particolare rilevanza in quanto include la distinzione per tipologie di spesa, distinzione importante per l'attività di monitoraggio degli investimenti futuri e di analisi del loro ritorno. Il presente Bilancio è incentrato sulla lettura dei dati in chiave sintetica e sinottica ma adotta una prospettiva vicina a quella del *Gender Equality Plan* (GEP) di recente approvato nella sua versione provvisoria, ovvero da integrare nei prossimi mesi, come già si è avuto modo di evidenziare, con i risultati del progetto Horizon *MINDtheGEPs* e del progetto PRIN *GEndering Academia* (GEA) che consentiranno, da un lato, di arricchire la lettura dei dati del Bilancio con i risultati di approfondite indagini quali-quantitative, capaci di far emergere percezioni, dinamiche e meccanismi associati ai fenomeni di segregazione che ancora persistono in accademia, dall'altro, di definire piani d'azione articolati, anche in una prospettiva comparativa, nazionale e internazionale. Si ritiene, infatti, fondamentale armonizzare tutti i documenti istituzionali di indirizzo previsti dall'Ateneo in tema di eguaglianza di genere al fine di garantirne sia la coerenza, sia l'efficacia.

8. PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE 2021: MODALITÀ DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

La sperimentazione effettuata dall'Ateneo nel 2019 ha reso più agevole per l'Amministrazione fronteggiare nel 2020 l'emergenza da Covid-19.

A partire dal 27.02.2020 l'Ateneo, in applicazione della direttiva n.1/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha comunicato al proprio personale la definizione di temporanee e straordinarie modalità di utilizzo degli istituti della flessibilità, del lavoro agile e del telelavoro, al fine di contemperare le esigenze della salute pubblica con la continuità dell'azione amministrativa, limitate alla situazione eccezionale e limitate al perdurare della stessa.

A seguito dell'aggravarsi dell'emergenza e delle connesse misure straordinarie, in data 20 marzo 2020, l'Amministrazione universitaria ha dato a tutto il personale indicazione di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile dal proprio domicilio, organizzando con il proprio Responsabile le attività da svolgere a distanza.

Parallelamente sono state evidenziate le funzioni essenziali da garantire con personale in presenza, con adeguata alternanza e rotazione:

- Supporto agli esami, alle sedute di laurea e alla didattica a distanza;
- Servizi ICT e WEB (ad esempio, assistenza alle postazioni di lavoro, ai sistemi applicativi e alle piattaforme, alla rete e ai data center);
- Attività del Rettorato, della Direzione Generale e Organi collegiali;
- Pagamento stipendi e altri emolumenti;
- Assunzioni e prese di servizio;
- Servizi di sicurezza degli edifici e delle persone, portierato;
- Servizi di manutenzione e approvvigionamento connessi all'emergenza.

Le attività di ricerca sono state limitate a esigenze improrogabili, individuate dai Direttori/Direttrice di Dipartimento in collaborazione con i Responsabili dell'attività di ricerca quali: presidio grandi apparecchiature, cura di piante, animali e cellule, controlli e rilievi di prove sperimentali.

A causa dell'andamento altalenante della pandemia, in linea con i provvedimenti legislativi (art.263 D.L. 34/2020 poi convertito con modificazioni nella legge n.77/2020), l'Amministrazione ha gradualmente affiancato al lavoro agile il lavoro in presenza, con percentuali variabili nel tempo – in ottemperanza ai diversi D.P.C.M. succedutisi nel tempo, connessi all'andamento emergenziale.

STATO DI ATTUAZIONE 2021

Purtroppo anche l'anno 2021 è stato contraddistinto dal perdurare della pandemia da Covid-19.

Sulla base delle disposizioni contenute nel DPCM 11/3/2020 e seguenti l'Università di Torino ha adottato il c.d lavoro agile emergenziale nel più ampio Quadro di misure adottate per fronteggiare l'emergenza epidemiologica a livello nazionale.

L'andamento relativo al lavoro agile nell'anno 2021 è risultato il seguente:

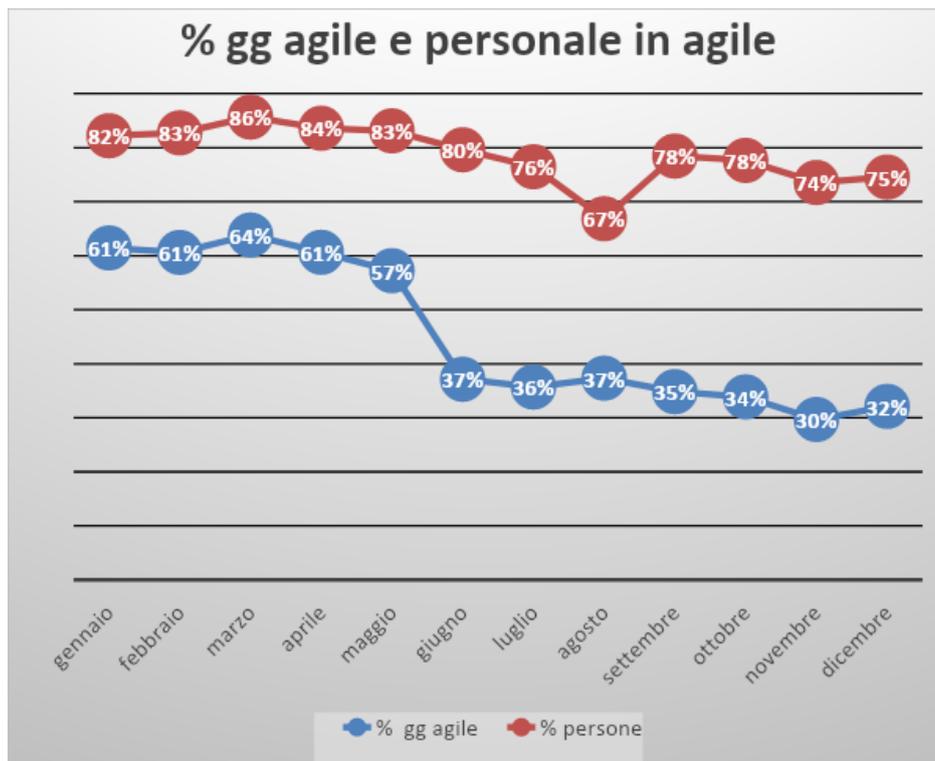


Figura: andamento del lavoro agile nel corso del 2021

In relazione all’andamento della situazione UniTO ha collocato in lavoro agile tutto il personale addetto a funzioni non indifferibili limitando il lavoro in presenza, con adeguate alternanza e turnazione solo al personale necessario ad assicurare I servizi essenziali da svolgere necessariamente in presenza.

A tal proposito sono state emanate specifiche Circolari e sottoscritti accordi e/o protocolli interni. In particolare con l’emanazione del DPCM 23/9/2021 e del Decreto del Ministro per la Funzione Pubblica 8/10/2021 che hanno previsto e definite la modalità del lavoro in presenza quale modalità ordinaria di svolgimento dell’attività lavorativa per le PA è stato sottoscritto tra Delegazione di Parte Pubblica e Delegazione di parte sindacale un protocollo d’intesa:

https://www.unito.it/sites/default/files/protocollo_applicazione_dpcm_23_settembre_2021_rientri_presenza_14102021.pdf

sulla base del quale il ricorso allo strumento del lavoro agile è possibile per non più di due giorni alla settimana, fatte salve le situazioni di fragilità dichiarate dal Medico competente.

Le giornate di lavoro in presenza e il lavoro agile devono essere programmati in piani mensili redatti dai responsabili in accordo con Dirigenti e Direttori di Dipartimento.

Tali modalità sono oggetto della sottoscrizione di un Accordo individuale di lavoro tra dipendente e Direttore di Struttura.

L’accordo individuale di lavoro ha scadenza al 31 dicembre 2021 (Circolari n. 14 e 15/2021)

Di seguito si evidenziano alcuni dati relativi all’attuazione del POLA 2021

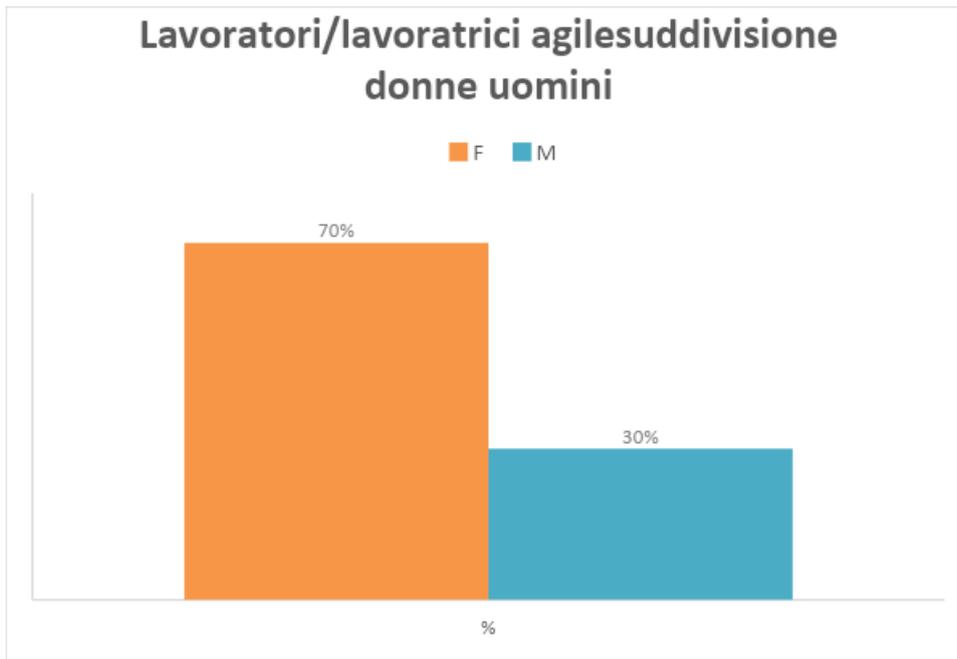


Figura 2: suddivisione donne/uomini in lavoro agile

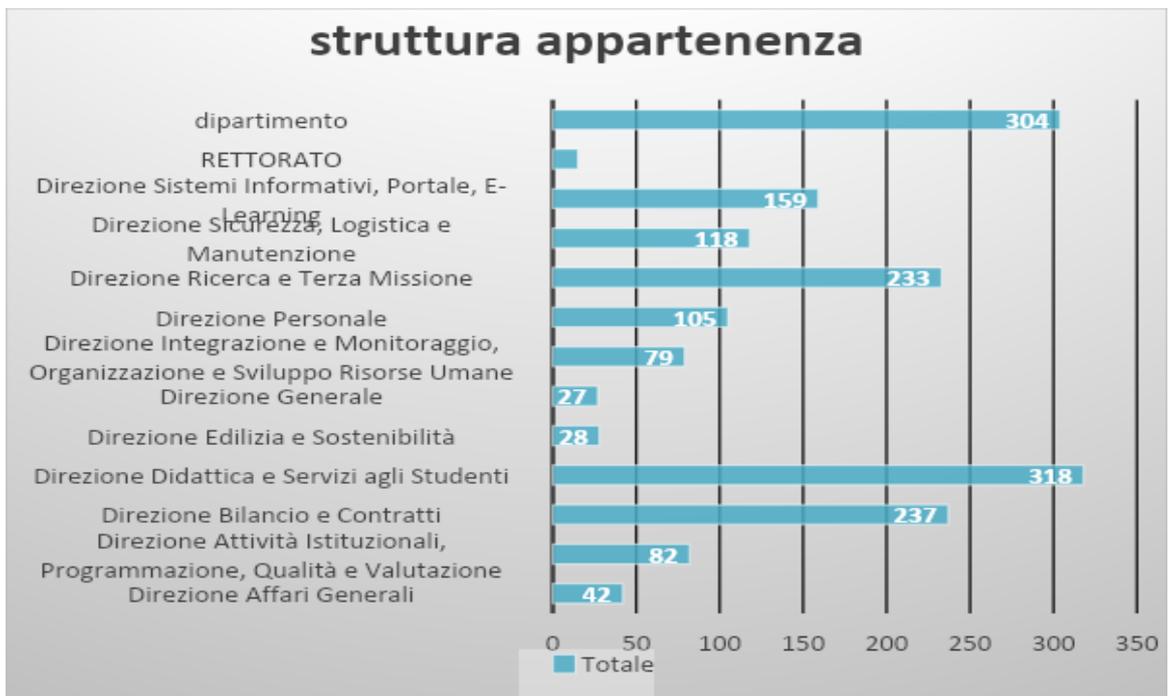


Figura 3: Lavoratori/lavoratrici agili per struttura

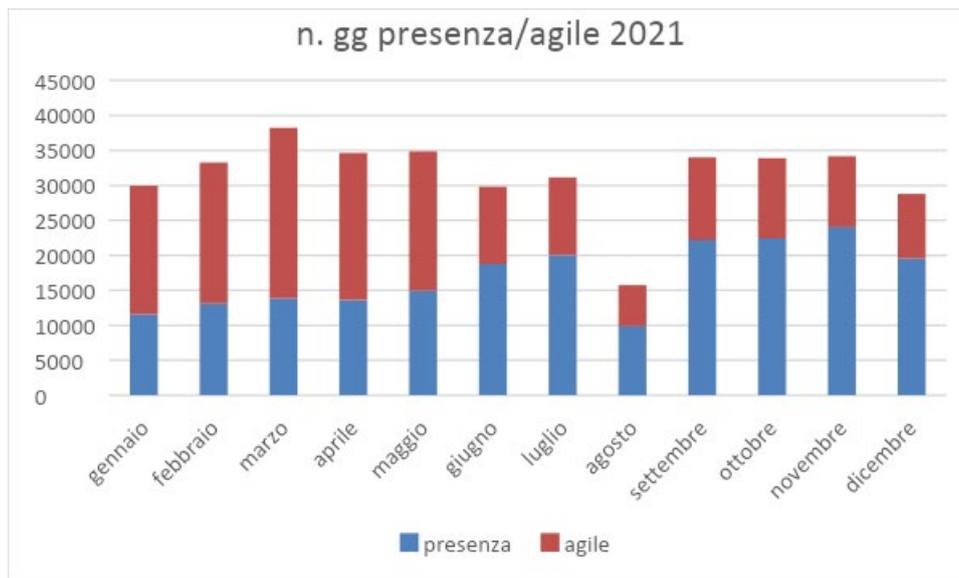
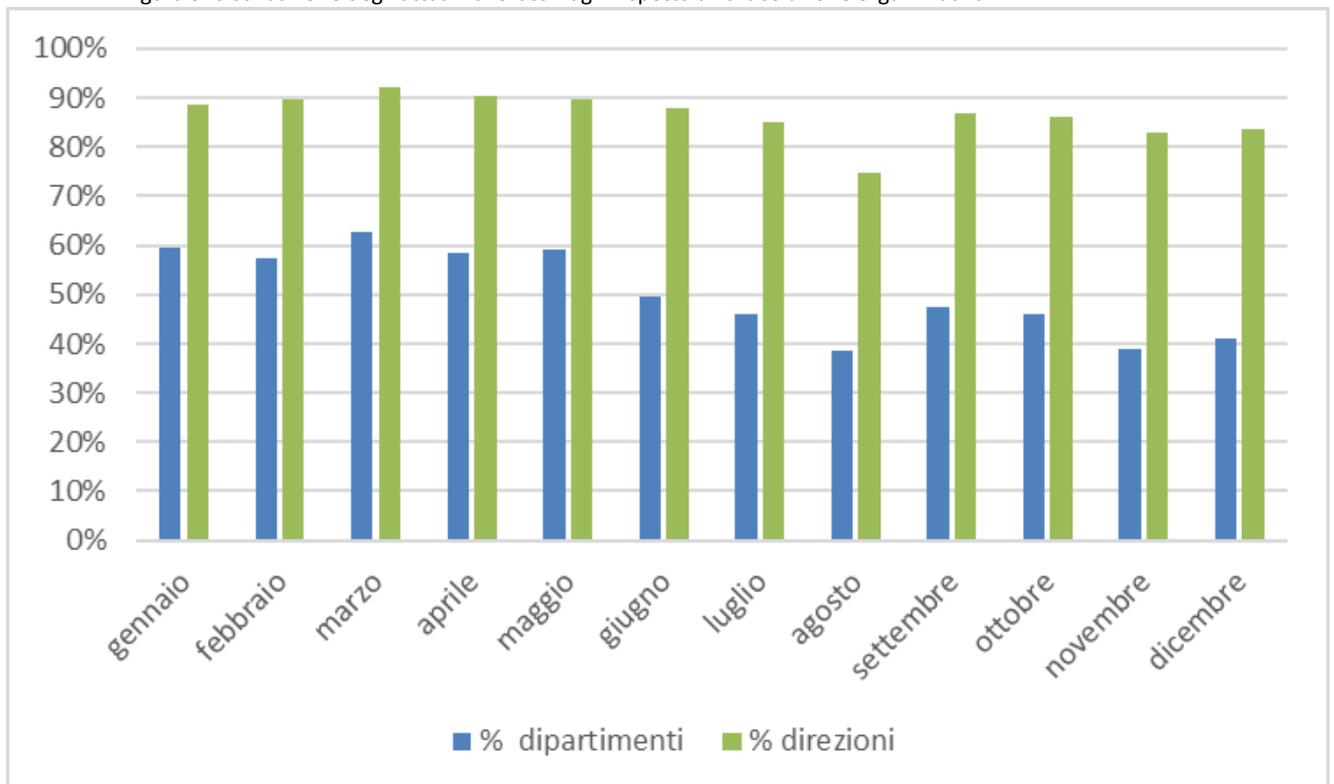


Figura 4: giornate di lavoro in presenza e in agile nel 2021

Ai fini del presente Piano è interessante analizzare la distribuzione dei lavoratori agili rispetto all'articolazione organizzativa delle strutture, sia direzionali che dipartimentali da cui si può evincere che tutte le attività, seppure in percentuale diversa, possono essere lavorate agilmente.

Figura 5: distribuzione degli attuali lavoratori agili rispetto all'articolazione organizzativa



ANALISI DELLE ATTIVITA'

L'Amministrazione ha condotto un'analisi delle attività che possono essere svolte in modalità agile e delle condizioni gestionali per un efficace sviluppo, a partire dall'esperienza degli ultimi due anni che ha evidenziato come potenzialmente tutte le attività svolte dal personale t/a possono essere svolte in modalità agile, seppure in misura variabile a seconda della tipologia, qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte delle attività assegnate alla persona, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti all'utenza esterna e interna che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile.

Il monitoraggio è realizzato in modo sistematico attraverso:

- raccolta dati da parte della Direzione del Personale e somministrazione di questionari periodici sia ai dirigenti/responsabili/dipendenti rispetto ai punti di forza e debolezza, utili al miglioramento continuo;
- attività di ricerca supervisionata dal Comitato Unico di Garanzia in continuità con il monitoraggio e la valutazione effettuati durante la prima sperimentazione; le attività di monitoraggio e di ricerca prevedono la consultazione del personale attraverso indagine anonima realizzata di concerto con la Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane;

Resta ferma la necessità organizzativa che il lavoro agile sia alternato al lavoro in presenza, in percentuale variabile, e le attività indifferibili siano garantite a turnazione sotto costante monitoraggio.

Particolare attenzione continuerà ad essere dedicata alla tutela del diritto alla disconnessione.

Il POLA verrà implementato e aggiornato alla luce dei risultati e delle esperienze che si svilupperanno ulteriormente in esaurimento alla fase emergenziale, così da mettere a punto le modalità attuative del lavoro agile ordinario, una volta che si sia stabilizzato il quadro operativo di riferimento.

SOGGETTI COINVOLTI NELL'ATTUAZIONE DEL POLA

Dirigenti e Responsabili manageriali: ciascuno/a, nell'ambito del proprio incarico, dovrà contribuire allo sviluppo delle condizioni per il lavoro agile nel prossimo triennio, in particolare:

- partecipando alle iniziative formative che verranno organizzate per potenziare le competenze manageriali, organizzative e digitali indispensabili per la gestione del lavoro in modalità agile;
- favorendo la partecipazione dei/delle colleghi/e alle iniziative formative per potenziare le competenze organizzative e digitali;
- individuando le attività che possono essere utilmente svolte in modalità agile e assicurando una sistematica ed efficace revisione dell'organizzazione del lavoro complessivamente svolto nelle diverse modalità;
- promuovendo nuove modalità di gestione del lavoro che valorizzino i risultati e non la mera realizzazione di compiti, attraverso la sistematica assegnazione di obiettivi a tutti/e;
- contribuendo allo sviluppo dei processi di informatizzazione dei processi e digitalizzazione dei documenti;
- promuovendo le condizioni per il lavoro in team;
- identificando modalità efficaci per monitorare - in itinere ed ex post – i risultati ottenuti e il grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni dei servizi erogati.

Comitato Unico di Garanzia: già nella fase sperimentale, e anche in quella emergenziale, è sempre stato un punto di riferimento per l'Amministrazione, oltre che un soggetto attivo nel monitoraggio. Sarà importante che il CUG continui ad affiancare l'Amministrazione fino alla fine della fase emergenziale così

come nella fase di avvio dell'attuazione del lavoro agile nell'ottica di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

Nucleo di Valutazione di Ateneo: la definizione degli indicatori che l'amministrazione utilizza per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance è un'attività di importanza cruciale e ciò può essere ancora più rilevante quando si deve implementare il lavoro agile, superando il paradigma del controllo sulla prestazione in favore della valutazione dei risultati. Così come per gli indicatori definiti nel Piano della performance, anche per quanto riguarda il POLA, il ruolo dell'NdV è fondamentale non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

Responsabile della Transizione al Digitale (RTD): in questo ambito è da considerare anche la Circolare

n. 3/2018 che contiene indicazioni relative al ruolo dei RTD che integrano le disposizioni riportate all'art. 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD). La centralità del RTD è evidenziata anche nel Piano triennale per l'informatica per la PA 2020-2022 che affida alla rete dei RTD il compito di definire un maturity model per il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Tale modello individua i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari.

STRUMENTI PER IL LAVORO AGILE

L'Ateneo ha implementato diversi strumenti necessari per garantire l'efficacia e l'efficienza della prestazione lavorativa da remoto:

L'Identità digitale: autenticazione tramite qualsiasi device che disponga di connettività di rete per l'accesso ai servizi attraverso un unico sistema di autenticazione, oltre che con implementazione del servizio SPID come autenticazione al portale di Ateneo;

I Sistemi applicativi - accesso al sistema applicativo: prescindono dalla tipologia di rete (necessità di una comune connettività internet) e dal PC con specifiche particolari (necessità tipicamente di una postazione informatica standard);

La postazione di lavoro informatica: si è evoluta nel tempo, cercando di prediligere sempre di più software applicativo fruibile via web, senza la necessità di dovere installare le applicazioni localmente sul computer;

La condivisione dei documenti e ambienti collaborativi con interazione dei sistemi e tra persone con sistemi di videoconferenza in audio ed audio-video, per creare un ambiente lavorativo che prescinde dal luogo, strumenti di collaboration on-line, piattaforma documentale, etc.;

Le licenze software - contratti Campus con possibilità di utilizzo di alcuni software aziendali anche sulle postazioni personali dei dipendenti tecnici-amministrativi e dei docenti;

La Dematerializzazione - dei documenti tramite la firma digitale per tutti i soggetti con poteri di firma, dei processi di accesso ai corsi di formazione del personale, etc., come parte di una azione di dematerializzazione dei processi e di una azione ancora più generale di trasformazione digitale;

I sistemi decisionali: disponibilità agli utenti autorizzati di dati a supporto delle decisioni tratti dai sistemi gestionali.

Sono disponibili procedure automatizzate per:

- Profilazione degli utenti, con gestione dei ruoli e delle abilitazioni;
- Tracciatura degli accessi ai sistemi e agli applicativi;
- Disponibilità di documenti in formato digitale grazie al sistema del protocollo ed alle soluzioni di sharing dei documenti digitali.

Inoltre, sono disponibili: soluzioni con sistemi in cloud secondo le indicazioni del piano triennale per l'informatica nella PA; applicativi accessibili via web; didattica on-line (interazione con utenti mediata dal sistema informativo attraverso soluzioni applicative, app e soluzioni di collaboration); progetti di ricerca con i processi amministrativi a supporto gestibili in via telematica (prodotti di ricerca, progetti di ricerca etc.) ed analogo approccio rispetto ai servizi amministrativi per la gestione economico-finanziaria; laboratori informatici; sistemi di registrazione delle lezioni e registrazioni fruibili in modalità live e on demand; sistemi di comunicazione audio e video attraverso sistemi di videoconferenza, sistemi di remotizzazione del sistema telefonico per gli sportelli che necessitano di essere contattati attraverso il canale telefonico, in aggiunta alle altre modalità (mail, servizi di service desk etc.) dagli utenti.

Le postazioni di lavoro informatiche in dotazione al personale sono state configurate in modo che l'accesso possa avvenire con autenticazione strutturata, come avviene per le postazioni di ufficio, tramite le credenziali del sistema unificato e la gestione centralizzata delle policy di accesso e della sicurezza informatica in genere definite secondo le indicazioni previste nelle misure minime per la sicurezza informatica.

In via di definizione è l'avvio di un'analisi di fattibilità per l'evoluzione dell'architettura IT verso infrastrutture desktop virtualizzate (virtualizzazione di una postazione informatica – macchina virtuale) che assicurino una gestione ulteriormente ottimizzata per integrità e protezione di protezione dei dati.

L'accesso dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro avviene in modo sicuro, tramite l'impiego di opportune tecniche di criptazione dei dati e con la VPN.

Sono disponibili applicativi software che consentono di lavorare nell'ottica del lavoro per flussi, come la gestione delle richieste di acquisto, le fasi autorizzative dei corsi di formazione, gestione delle missioni, ordinativi ai fornitori, etc.

Diverse sono state le iniziative sulla sicurezza informatica: definizione delle policy, comunicazioni periodiche di sensibilizzazione e comunicazioni occasionali o mirate in relazione ai processi/servizi/progetti etc..

I corsi di formazione vengono erogati in modalità telematica e si dispone di una Intranet di Ateneo per la fruizione di contenuti, applicazioni e servizi on line.

ATTIVITA' FORMATIVE

La formazione a supporto del lavoro agile rientra, sia in termini di contenuti che di metodi, nel Piano di Formazione 2021-2023 dell'Ateneo, con particolare riguardo alla realizzazione di iniziative formative per lo sviluppo e il consolidamento delle competenze digitali e delle competenze comportamentali manageriali e organizzative rivolte a tutto il personale t/a dell'Ateneo.

Per il personale dirigente (11 persone) e per il personale t/a con posizioni manageriali (circa 200 persone) il Piano ha previsto, per l'anno 2021, la prosecuzione dei percorsi formativi già avviati dal 2017 con il progetto "Guidare il cambiamento" (progettato con il Dipartimento di Psicologia di Ateneo), finalizzati a sviluppare le competenze comportamentali manageriali e gestionali che connotano il ruolo organizzativo e, in particolare: pianificazione e controllo, *leadership*, gestione del cambiamento, coordinamento di progetti complessi, lavoro per obiettivi e per processi, costruzione e gestione del *team*. Inoltre, sono state realizzate per tali ruoli iniziative finalizzate allo sviluppo di competenze in ambito digitale.

Per tutto il resto del personale t/a (circa 1600 persone), nel 2021 è stato progressivamente implementato e aggiornato il percorso formativo online "Io, Noi, Organizzazione", avviato nel 2020. Inoltre, sono state realizzate iniziative dedicate a potenziare le competenze legate alla capacità di pianificazione e organizzazione delle proprie attività, coordinamento di processi trasversali, collaborazione efficace con i/le colleghi/e, anche per attività svolte in modalità agile, e lavoro in *team* con particolare attenzione a fornire servizi di qualità per l'utenza interna ed esterna, attraverso la condivisione di metodi e stili di lavoro e buone pratiche.

Di seguito si dettagliano le principali iniziative formative realizzate nel 2021.

COMPETENZE DIGITALI

1. Collaboration online

L'obiettivo di queste iniziative è stato rafforzare le competenze per l'uso di strumenti informativi di *collaboration*, estendendo progressivamente l'uso di nuovi sistemi e nuove piattaforme di Ateneo. In particolare sono stati trattati i seguenti argomenti:

- l'utilizzo di strumenti di webconference per la collaborazione tra il personale d'ufficio e tra gli uffici, per il supporto ai servizi, per la partecipazione a iniziative progettuali
- la gestione di calendari e documenti condivisi, per la gestione delle proprie attività, delle attività condivise con il proprio ufficio e tra uffici nei processi trasversali con un punto di attenzione alla sicurezza informatica dei dati e dei documenti.

2. Gestione dei flussi documentali

Tali iniziative hanno permesso di consolidare le competenze, secondo quanto previsto nel CAD (Codice Amministrazione Digitale) in materia di utilizzo del protocollo informatico Titulus, della firma digitale U-sign e della conservazione documentale.

3. Comunicazione

Tali iniziative hanno permesso di rafforzare le competenze di organizzazione e comunicazione a distanza e creare figure specializzate in tale ambito. In particolare, sono stati organizzati webinar di tecniche di comunicazione efficace e corsi specifici per il personale della Direzione Didattica.

4. Diffusione della cultura del digitale

Tale iniziativa ha contribuito a sviluppare una cultura gestionale e organizzativa attraverso l'uso del digitale, nonché l'orientamento e l'attenzione alla sicurezza informatica dei dati e dei documenti

COMPETENZE COMPORTAMENTALI e GESTIONALI

1. Collaboration Lab

Tale iniziativa si è sviluppata attraverso un laboratorio nel quale i/le partecipanti hanno sperimentato, esplorato e sviluppato una specifica capacità, distintiva del loro profilo, attraverso attività proposte e successivi debriefing finalizzati alla consapevolezza e all'elaborazione dell'esperienza. In particolare, sono stati perseguiti i seguenti obiettivi:

- Sviluppare competenze, metodi e strumenti per costruire e gestire relazioni professionali positive
- Sviluppare competenze di team building e di coordinamento operativo del personale
- Sviluppare competenze nell'organizzazione delle attività in lavoro agile

- Sviluppare competenze nella gestione dei conflitti

2. *Team Building per Unità organizzative di Direzione*

Tale iniziativa ha previsto un percorso di sviluppo del Team che utilizza metodi e strumenti per sviluppare relazioni, orientamento al risultato comune e concatenazione operativa. Sono state coinvolte alcune Unità organizzative delle Direzioni che operano in processi comuni e trasversali con l'obiettivo di:

- Migliorare integrazione, efficacia ed efficienza e relazioni delle Unità organizzative
- Sviluppare competenze di team work, team leadership.
- Sviluppare la capacità di comunicazione e collaborazione nelle Unità organizzative

3. *Focus Lab - Cultura della valutazione*

Tale iniziativa ha previsto incontri con Responsabili di Area focalizzati ad avviare un percorso di sensibilizzazione e consolidamento della cultura della valutazione, che proseguirà nel corso del 2022. Tali incontri sono stati progettati con i seguenti obiettivi:

- sviluppare cultura della valutazione orientata alla trasparenza, equità, pari opportunità, efficienza ed efficacia organizzativa, rispetto delle persone.
- coinvolgere e responsabilizzare tutte le persone verso il processo e gli strumenti di valutazione delle performance
- sviluppare e sostenere l'*ownership* verso il processo di valutazione della performance a tutti i livelli.

4. *Orientamento al servizio*

Tale iniziativa ha previsto la realizzazione di un laboratorio esperienziale, nel quale i partecipanti sperimentano, esplorano, sviluppano una specifica capacità distintiva del loro profilo attraverso attività proposte e successivi debriefing finalizzati alla consapevolezza e all'elaborazione dell'esperienza con l'obiettivo di:

- Sviluppare e/o consolidare le competenze connesse all'Orientamento al servizio
- Ridefinire la cultura del servizio, anche fornito a distanza
- Sviluppare riflessività sulla propria azione orientata all'utenza interna/esterna

Le iniziative formative descritte sono state sviluppate e organizzate in modo personalizzato e differenziato per i diversi ruoli di Ateneo. Per quanto concerne le modalità didattiche utilizzate è stato ampio spazio a strumenti non tradizionali, quali ad esempio laboratori, focus group e comunità di pratica, oltre alla offerta di corsi blended ed e-learning, necessari sia per fronteggiare le difficoltà dovute alla fase emergenziale, sia per raggiungere una platea sempre più ampia di personale.

La tabella seguente riporta le iniziative formative specifiche erogate nel 2021

SINTESI FORMAZIONE INTERNA 2021 - PARTECIPAZIONI e ORE				
ASSEFORMATIVO	TITOLO CORSO	Edizioni	Ore erogate	Partecipazioni
COMPOR TAMEN TALE GESTIONALE	Best Practices IMO - Guidare il cambiamento 2021	1	15	53
	Collaborati on LAB Di rezi one Integra zi one, Monitoraggi o, Organizza zi one eSvil uppo Ri sorse Umane- Guidare il cambiamento 2021	1	16	8
	Collaborati on LAB Di rezi one Affari Generali - Guidare il cambi amento 2021	1	16	6
	Collaborati on LAB Di rezi one Atti vità Istituzionali, Programmazione, Qualità e Valutazione - Guidare il cambiamento 2021	1	16	11
	Collaborati on LAB Di rezi one Bilanci o e Contratti - Guidare il cambi amento 2021	1	16	11
	Collaborati on LAB Di rezi one Di datti ca e Servi zi agli Studenti - Guidare il cambiamento 2021	2	32	23
	Collaborati on LAB Di rezi one Edili zi a e Sosteni bi lità - Guidare il cambi amento 2021	1	16	10
	Collaborati on LAB Di rezi one Generale- Guidare il cambiamento 2021	1	16	10
	Collaborati on LAB Di rezi one Personale- Guidare il cambi amento 2021	1	16	8
	Collaborati on LAB Di rezi one Ri cerca e terza missione- Gui dare il cambi amento 2021	2	32	26
	Collaborati on LAB Di rezi one Si stemi Informativi, Portale, E-learning- Guidare il cambiamento 2021	1	16	12
	Focus LAB Cultura della valutazione- Guidare il cambiamento 2021	1	6	129
	Follow up Team building per Responsabili Aree di Polo - Guidare il cambi amento 2021	1	2	32
	Orientamento al servizio Direzione IMO - Guidare il cambiamento 2021	1	16	8
	GURIDICO NORMATIVO	CyberSecurity e CyberCrime incontro con la Polizia Postale	1	3
Sicurezza protezione dati nei sistemi informatici		1	8	30
SPECIALISTICO DI MATERIA	Comunicazioni, tecnologie e relazioni interpersonali: il parlato scritto	2	16	29
	Lavoro agile (Smart Working)	2	8	40
	Strategie e attività di Public Engagement	1	2	54
	Tecniche di comunicazione per l'orientamento	2	10	58
	Telelavoro	1	4	1
	Titulus & U-sign	1	5	78
	UniTo: una città che comunica	1	4	469
	Wel come kit personale neo assunto	1	8	72
TECNOLOGICO	Digital Library Unito	1	12	19
	Strumenti di Collaboration on line	1	12	60
	Uso degli strumenti di Collaboration online nella pratica quotidiana: potenzialità e criticità	18	36	267
TOTALI		49	359	1.582

9. MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance si compone di processi complessi che vengono costantemente analizzati nell’ottica del miglioramento continuo. Un ruolo fondamentale è rivestito dal Nucleo di Valutazione, che attraverso raccomandazioni e suggerimenti fornisce importanti indicazioni per migliorare i processi legati al ciclo.

Il 2021 è stato un anno complesso a causa del perdurare dell’emergenza sanitaria da COVID-19 che ha avuto un notevole impatto su tutte le attività dell’Ateneo. L’Amministrazione ha orientato le attività delle Direzioni e di tutto il personale per far fronte all’evolversi continuo delle disposizioni legate alla gestione dell’emergenza al fine di salvaguardare la continuità dei servizi, sfruttando la contingenza per consolidare le nuove pratiche di lavoro a distanza e di comunicazione e cogliere ogni opportunità di innovazione per ottenere risultati utili e tangibili per l’Ateneo.

In tale contesto, nell’ultima parte del 2021, l’Amministrazione ha provveduto all’aggiornamento annuale del SMVP, su cui il Nucleo di Valutazione ha espresso parere favorevole e che è stato approvato dal CdA in data 21/12/2021, con validità a partire da ciclo della performance 2022¹². L’aggiornamento annuale ha consentito all’Amministrazione di compiere ulteriori passi in avanti nel processo di miglioramento continuo del ciclo di gestione della performance, recependo le considerazioni formulate dal Nucleo di Valutazione in occasione della *Relazione annuale sul funzionamento del Ciclo della Performance 2020* e della *Relazione di validazione della Relazione integrata di Ateneo 2020*. Nel processo di aggiornamento del Sistema sono stati inoltre considerati gli indirizzi metodologici e le indicazioni forniti dal Dipartimento della Funzione pubblica e gli indirizzi relativi al sistema di gestione della performance forniti da ANVUR¹³.

Di seguito sono presentati i principali:

- Impostare il sistema in una logica di valorizzazione delle competenze e della professionalità del personale tecnico amministrativo dell’ateneo;
- Rafforzare le logiche di equità dei processi di valutazione considerando il ruolo di valutatore in una logica di conoscenza diretta della realtà operativa e delle attività svolte;
- Contribuire al rafforzamento della cultura della valutazione attraverso l’introduzione di periodici momenti di confronto che consentano al/alla Responsabile di dare un feedback ricorrente in una logica di valorizzazione e crescita professionale;
- Distinguere maggiormente le logiche di misurazione rispetto a quelle della valutazione e l’introduzione di diverse scale di misura per fare in modo che la misurazione si concretizzi in una rilevazione il più possibile oggettiva del risultato ottenuto e la valutazione, invece, tenendo conto di tutti gli elementi e le informazioni disponibili, consenta di esprimere una interpretazione dei risultati della misurazione;

L’Ateneo è impegnato da anni in un percorso di graduale miglioramento del proprio Sistema di gestione della Performance e delle Competenze come volano per stimolare incrementi di

¹² il documento SMVP è pubblicato sul sito istituzionale dell’Ateneo al link

<https://www.unito.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-misurazione-valutazione-performance>

¹³ “Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance – Ministeri”, Dipartimento della Funzione pubblica, dicembre 2017; “Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2021” pubblicata, ANVUR, dicembre 2017; “Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance e del bilancio”, ANVUR, gennaio 2019.

produttività e della qualità dei servizi, nonché per favorire la crescita professionale del personale dirigente e tecnico-amministrativo.

A tale riguardo le attestazioni di apprezzamento del Nucleo di valutazione su tale percorso, che ha visto crescere l'Ateneo in termini di consapevolezza ed efficacia nella gestione del ciclo della performance, nonché sulla crescente attenzione a documentare nel modo più puntuale possibile l'avanzamento degli obiettivi per favorire una valutazione esterna indipendente attraverso una documentazione articolata ma ben strutturata, costituiscono, al pari delle raccomandazioni e dei suggerimenti, un incoraggiamento importante per proseguire nella direzione intrapresa.

ALLEGATI

1. Monitoraggio obiettivi di performance organizzativa al 31 maggio 2021
2. Monitoraggio obiettivi di performance organizzativa al 31 luglio 2021
3. Monitoraggio finale obiettivi di performance organizzativa al 31 dicembre 2021
4. Risultati indagini GP - dettaglio per Direzione
5. Serie storica dei risultati di soddisfazione complessiva (Benchmark con mega atenei)



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO

Via Verdi, 8 - Torino

www.unito.it

OBIETTIVI 2021 DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA: PROPOSTE DI RIMODULAZIONE CdA 27 aprile 2021

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Responsabile gestionale (R) capofila	Indicatore	Valore/Situazione di partenza	Target minimo 60%	Target Intermedio 80%	Target atteso 100%	Eventuali difficoltà/criticità riscontrate e motivazione eventuali proposte di rimodulazione
1.2 Consolidare la cultura della parità	Verificare i servizi erogati agli studenti nelle sedi extra metropolitane e adottare interventi di miglioramento e omogeneizzazione rispetto ai servizi erogati a livello di Ateneo, sensibilizzando anche le azioni a livello locale e territoriale <i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i>	AG	Stato di realizzazione	Ricognizione da effettuare	1. Ricognizione dei servizi erogati sul territorio dall'Università e dagli EELL e territori	1. Ricognizione dei servizi erogati sul territorio dall'Università e dagli EELL e territori 2. Analisi del fabbisogno e valutazione dei servizi erogati, anche con il coinvolgimento degli EELL e dei territori con riguardo ai servizi a supporto della partecipazione in università	1. Ricognizione dei servizi erogati sul territorio dall'Università e dagli EELL e territori 2. Analisi del fabbisogno e valutazione dei servizi erogati, anche con il coinvolgimento degli EELL e dei territori con riguardo ai servizi a supporto della partecipazione in università 3. Relazione di sintesi per gli OOGG con eventuali proposte di miglioramento	Si propone di assegnare l'obiettivo alla Direzione SEM (Dirigente di AG ad interim) per corretta attribuzione per competenza
1.2 Consolidare la cultura della parità	Ottimizzare la gestione del rapporto di lavoro con soggetti con disabilità realizzando interventi di sistematizzazione e miglioramento dei servizi erogati <i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i>	PERS (R), DG, SILOM, AG, RTM	Stato di realizzazione	Procedure esistenti	1. Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità	1. Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità 2. Pianificazione degli interventi conseguenti	1. Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità 2. Pianificazione degli interventi conseguenti 3. Realizzazione degli interventi previsti per il 2021	In tema di cultura della parità, si verifica che il contributo della Direzione Ricerca e Terza Missione su questo obiettivo risulta marginale rispetto a quello fornito dalle altre Direzioni coinvolte, mentre invece la stessa Direzione è già pienamente ingaggiata sull'obiettivo della attivazione sperimentale di un servizio di accesso a testi in formato digitale per utenti con disabilità e DSA. Per un miglior bilanciamento dello sforzo corale richiesto a tutte le Direzioni sul tema in oggetto, si propone pertanto di annullare l'assegnazione di questo obiettivo alla Direzione Ricerca e Terza Missione
1.3 Potenziare il percorso verso la sostenibilità	Consolidare e valorizzare le politiche di sostenibilità ambientale di UniTo agendo sul censimento e la gestione, tramite la creazione di un contratto quadro o l'utilizzo di uno esistente, dei rifiuti non assimilabili ad RSU <i>Azione strategica: 1.3.4 Consolidare e valorizzare le politiche di sostenibilità ambientale di UniTO</i>	SILOM	Stato di realizzazione	Censimento da effettuare	1. censimento di tutti i rifiuti speciali prodotti in Ateneo	1. censimento di tutti i rifiuti speciali prodotti in Ateneo 2. mappatura suddivisa per classi.	1. censimento di tutti i rifiuti speciali prodotti in Ateneo 2. mappatura suddivisa per classi; 3. documento di proposta di modalità di approvvigionamento del servizio	A seguito dei seguenti fattori: - assenza di un Dirigente tecnico esperto nella materia - gestione ad interim da parte della Direttrice Generale, ruolo anche in fase di assegnazione nei prossimi mesi, - necessità di stabilizzare il nuovo assetto organizzativo della Direzione SILOM si propone di sospendere/congelare l'obiettivo indicato fino a nuova designazione del titolare della Direzione SILOM.
2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	OBIETTIVO ASSEGNATO Proseguire con attività di censimento ed aggiornamento documentale dedicato alla realizzazione di fascicolo tecnico digitale per ciascun edificio di Ateneo <i>Azione strategica: 2.1.3 Attivare un percorso pluriennale per la definizione di un processo di SGQ ISO900</i>	SILOM	Stato di realizzazione	fascicoli digitali parzialmente compilati	1. censimento di tutti i processi necessari all'aggiornamento dei fascicoli tecnici digitali	1. censimento di tutti i processi necessari all'aggiornamento dei fascicoli tecnici digitali; 2. mappatura documentale aggiornata a supporto dei processi	1. censimento di tutti i processi necessari all'aggiornamento dei fascicoli tecnici digitali; 2. mappatura documentale aggiornata a supporto dei processi 3. aggiornamento dei fascicoli digitali disponibili e completati nel sistema informativo sul patrimonio immobiliare	PROPOSTA DI RIMODULAZIONE MOTIVAZIONE: Il Fascicolo del fabbricato è un documento tecnico nel quale sono contenute tutte le informazioni relative allo stato di agibilità e di sicurezza di un immobile, sotto il profilo della stabilità, dell'impiantistica e della manutenzione. Con il Fascicolo occorre poter individuare l'unità immobiliare, sotto tutti gli aspetti, tra cui la legittimità edilizia-urbanistica, comprenderne lo stato di conservazione, e programmare di conseguenza tutti gli eventuali interventi necessari, per mantenere efficiente l'immobile in tutte le sue componenti. Tali informazioni sono generalmente disponibili per gli edifici di nuova o recente costruzione, mentre risultano di difficile reperimento per gli edifici più datati, a cui si aggiunge l'ulteriore complicazione legata alla tracciabilità delle attività manutentive intercorse negli anni di utilizzo, tali da non rendere più rispondente l'edificio al progetto originario. All'inizio di marzo si sono evidenziate criticità che rendono necessario la revisione dell'obiettivo. In particolare: - inattesa dimissione della precedente Direttrice, ing. Cugliandolo; - assunzione ad interim della direzione da parte della Direttrice Generale; - conferimento della delega di funzioni per la manutenzione all'ing. Sandro Petrucci (già Direttore della Direzione Edilizia e Sostenibilità); - trasferimento c/o altra struttura (e la conseguente perdita di professionalità) dell'arch. Silvia Picchio che, più di altri tecnici, ha contribuito alla redazione dei fascicoli dei fabbricati già disponibili. Per quanto sopra si chiede di modificare l'obiettivo con i seguenti nuovi target: - censimento di tutti i processi necessari all'aggiornamento dei fascicoli tecnici digitali = 60% - applicazione della metodologia e redazione del fascicolo su 4 edifici = 80% - applicazione della metodologia e redazione del fascicolo su 8 edifici = 100%

Miglioramento continuo (obiettivo permanente)	Ottimizzare il processo di insediamento dei Direttori di Dipartimento e supportarli nella fase di avvio del nuovo ruolo	IMO	Stato di realizzazione	Direttori di Dipartimento in prossima scadenza	<p>1. Pianificazione e realizzazione delle attività necessarie per le elezioni dei nuovi Direttori di Dipartimento in tempi utili per il rinnovo del Senato Accademico</p> <p>2. Training e affiancamento all'uso dei principali strumenti digitali (Cruscotto di Direzione, procedure acquisti e missioni on line, processo firme U-sign, piattaforme sedute consiglio telematico)</p>	<p>1. Pianificazione e realizzazione delle attività necessarie per le elezioni dei nuovi Direttori di Dipartimento in tempi utili per il rinnovo del Senato Accademico</p> <p>2. Training e affiancamento all'uso dei principali strumenti digitali (Cruscotto di Direzione, procedure acquisti e missioni on line, processo firme U-sign, piattaforme sedute consiglio telematico)</p> <p>3. Supporto alla predisposizione regolamento di dipartimento alla luce del nuovo schema tipo e invio della proposta di delibera di approvazione agli OGG</p>	<p>PROPOSTA DI RIMODULAZIONE: Ridefinizione dei target ai fini di una migliore corrispondenza con la progettualità sottesa all'obiettivo</p> <p>- 60%: Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento e di coordinamento con la Direzione Affari Generali</p> <p>- 80%: Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento finalizzate all'illustrazione dell'organizzazione dei servizi tecnici e amministrativi forniti a livello di Polo e di Direzioni Centrali</p> <p>- 100%: Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento attraverso l'illustrazione delle principali procedure informatizzate ad uso del Direttore (firma digitale, Performance, ecc.) e dei principali processi amministrativi gestiti e/o supportati da IMO (organico, OOC, ecc.)</p>
---	---	-----	------------------------	--	---	---	--



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Dir. AIPQV - Staff Innovazione, Programmazione e Sviluppo Attività Istituzionali

Allegato Documento A "MONITORAGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ISTITUZIONALE 2021"

N°	Priorità	Obiettivo strategico	Indicatore	Storico					Target 2021	Monitoraggio al 31/05/2021	
				Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S.	Valore A.A. o A.S.	100%	Valore al 31/05/2021	Livello raggiungimento obiettivo, note ed eventuali criticità, proposte di rimodulazione
1	Inclusività: la molteplicità	1.2 Consolidare la cultura della parità	n° iscritte/i con disabilità o DSA	A.A. 2015/2016: 1.230	A.A. 2016/2017 1.393	A.A. 2017/2018 1.727	A.A. 2018/2019 2.124	A.A. 2019/2020 2.482	A.A. 2020/2021 ≥ 2.500	A.A. 2020/2021: 3.067	100% Nell'anno accademico in corso, nonostante le difficoltà legate all'emergenza sanitaria e ai conseguenti cambiamenti organizzativi e di approccio alla didattica a distanza, il totale degli iscritti è in crescita rispetto all'anno accademico precedente (il trend risulta costantemente in positivo negli ultimi anni). Dato aggiornato al 14.05.2021.
2	Sostenibilità: l'equilibrio	1.3 Potenziare il percorso verso la sostenibilità	Indicatore di sostenibilità ambientale Green Metric - New open space area (Mq)	n.d.	n.d.	n.d.	A.S. 2019: 11.973	A.S. 2020: 3.000	A.S. 2021: ≥ 3.000	A.S. 2021: 3.000	100% Il dato si riferisce a un incremento di ulteriori 3000 Mq relativi all'area denominata "ex Combi" adiacente al Polo Universitario di Economia e Management.
3	UniTo oltre i luoghi: il digitale	2.2 Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale	indicatori digitalizzazione (peso 50% per entrambi) - numero di documenti firmati digitalmente per possessore di firma digitale (procapite) nel tempo - notifiche push (studenti, personale ta, docenti)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	A.S. 2020: - 42 - notifiche push 400.000	A.S. 2021: - +10% (n°46,2) - notifiche push ≥ 600.000	A.S. 2021: - 37 (-12%) - notifiche push 228.000	80,09% • Indicatore di "numero di documenti firmati digitalmente per possessore di firma digitale (procapite) nel tempo" (GEST-124): da un'analisi solo numerica e tecnica sull'uso dello strumento si è potuto apprezzare un incremento in due mesi (tra fine marzo e fine maggio) di circa il 30% e, escludendo luglio e agosto, è possibile ipotizzare il raggiungimento del valore target di 46,2 entro la fine dell'anno. Si ricorda che il raggiungimento dell'obiettivo dipende non solo dallo strumento tecnico la cui gestione e supporto degli utenti compete alla Direzione SIPE ma anche dall'abitudine all'uso della firma digitale dei documenti da parte di tutta l'Amministrazione. In tal senso la Direzione SIPE è intervenuta già dall'introduzione del sistema di firma diffuso attraverso attività di formazione e promozione inizialmente rivolte alle figure apicali e man mano ampliando il target alle altre componenti dell'Ateneo coinvolte. 38% • Indicatore di "notifiche push (studenti, personale ta, docenti)" (GEST-125): considerato che a fine maggio è stato raggiunto il 38% del target e che l'invio delle notifiche non è caratterizzato da un andamento "stagionale" ma è strettamente correlato agli eventi e alle scadenze istituzionali di Ateneo, è possibile ipotizzare il raggiungimento del target di 228.000 notifiche push entro la fine dell'anno. Tale considerazione è avvalorata dal fatto che, sulla base dello storico di questi 2 anni che comprendono anche il periodo di emergenza sanitaria dovuta alla pandemia di COVID-19, alcuni momenti/eventi specifici dell'anno (il tema dei rientri in presenza per le lezioni e gli esami, la campagna vaccinale dell'hub del rettorato, le immatricolazioni, il pagamento delle rate delle tasse, i test che a vario titolo sono o saranno utilizzati per valutare le competenze degli studenti in ingresso) potrebbero portare all'uso massivo di notifiche push verso gli studenti, con l'invio di ogni notifica a circa 85.000 utenti.
4	UniTo nel mondo: l'internazionalizzazione	2.3 Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali	Numero di visiting professor	A.A. 2016/2017: 45	A.A. 2017/2018: 48	A.A. 2018/2019: 106	A.A. 2019/2020: 122	A.A. 2020/2021: 156*	A.A. 2021/2022: ≥ 130	A.A. 2021/2022: n.d.	n.d. • Relativamente ai "Visiting professor" su fondi di Ateneo e gestiti in collaborazione dalla Dir AIPQV (Area Internazionalizzazione- Sezione Relazioni Internazionali) e dalla Dir. PERS (Sez. Contratti Didattica e Ricerca) sono state bandite le 104 posizioni approvate (il bando si è chiuso il 12/04/2021), di cui 4 posizioni sono risultate vacanti e, qualora vi fosse interesse a ribandirle, si provvederà a pubblicare un nuovo avviso di selezione tra settembre ed ottobre p.v. Tutti i visiting professor selezionati per le altre 100 posizioni saranno contattati per l'accettazione dell'incarico che avverrà entro il mese di giugno. • Relativamente alle posizioni gestite dalla Dir. PERS (Sez. Contratti Didattica e Ricerca) per docenti stranieri di "Chiara Fama", "Visiting Professor" e "Visiting Scientist" su fondi dei "Dipartimenti di Eccellenza" ad oggi risultano numero 28 posizioni (di cui 20 messe a bando e 8 in attesa del parere favorevole del Senato Accademico) relativi ai Dipartimenti di Filosofia e Scienze dell'Educazione, Giurisprudenza e di Scienze Economico Sociali e Matematico Statistiche, per l'anno accademico 2021/2022. E' attualmente in corso la definizione dell'offerta didattica per l'a.a. 2021/2022 da parte dei Dipartimenti.
5	Ricerca: il motore	3.1 Innovare e valorizzare la ricerca	Peso della quota premiale di Ateneo rispetto al totale FFO (base+premiata+perequativo)	A.S. 2016: 25,96%	A.S. 2017: 26,57%	A.S. 2018: 27,85%	A.S. 2019: 30,19%	A.S. 2020: 32,32%	≥ 32,5%	A.S. 2021: n.d.	n.d. Al momento non è possibile calcolare il valore relativo all'anno 2021, il dato sarà disponibile indicativamente dopo agosto 2021 a seguito dell'emanazione del Decreto ministeriale di assegnazione delle risorse del FFO.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Dir. AIPQV - Staff Innovazione, Programmazione e Sviluppo Attività Istituzionali

Allegato Documento A "MONITORAGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ISTITUZIONALE 2021"

N°	Priorità	Obiettivo strategico	Indicatore	Storico					Target 2021	Monitoraggio al 31/05/2021	
				Valore A.A. o A.S.	100%	Valore al 31/05/2021	Livello raggiungimento obiettivo, note ed eventuali criticità, proposte di rimodulazione				
6	Formazione: l'energia	3.2 Innovare e valorizzare la didattica	Numero iscritti Regolari (Corsi di I° e II° livello)	A.A. 2015/2016: 46.748	A.A. 2016/2017: 49.561	A.A. 2017/2018: 53.003	A.A. 2018/2019: 54.579	A.A. 2019/2020: 56.136	A.A. 2020/2021: ≥ 56.100	A.A. 2020/2021: 59.350	100% Indicatore 1004 del "Cruscotto indicatori ANVUR" di Ateneo, dato provvisorio aggiornato al 01.06.2021.
7	Società: la Direzione	3.3 Irradiare l'innovazione	n° di ore/persona impegnate in iniziative di public engagement	n.d.	n.d.	n.d.	A.S. 2019: 122.396	A.S. 2020: 127.285**	A.S. 2021: ≥65.000	A.S. 2021: 12.780	19,66% Il dato 2021 sconta il fatto che molte attività sono in corso e non sono quindi ancora state riportate sul Registro, inoltre le attività istituzionali sono validate dai Responsabili di Dipartimento sempre all'inizio dell'anno successivo. Dall'avvio del nuovo Registro (nel 2019) è in corso l'attività di riduzione del tempo che intercorre tra la fine dell'anno solare e la pubblicazione del report di monitoraggio, attualmente è prevedibile che il dato definitivo 2021 sarà disponibile solo dopo aprile dell'anno successivo. PROPOSTA DI RIMODULAZIONE: In risposta all'osservazione del Nucleo di Valutazione si propone di aggiornare il valore target dell'obiettivo per l'anno 2021 a >= 120.000

* inclusi i visiting professors in telepresenza; dato rilevato al 31/12/2020

** dato provvisorio al 07/06/2021 in quanto in corso di verifica ai fini della validazione.



Allegato Documento B "MONITORAGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA 2021"

Obiettivo strategico	Codice Obiettivo	Obiettivo operativo	Responsabil e gestionale (R) capofila	Indicatore	Valore/Situazione e di partenza	Target minimo 60%	Target Intermedio 80%	Target atteso 100%	Livello raggiungimento obiettivo e descrizione stato avanzamento lavori al 31/05/2021	Eventuali difficoltà/criticità riscontrate e motivazione eventuali proposte di rimodulazione
1.1 Rafforzare il senso di Comunità	ODIR-198	Proporre un modello gestionale dei Master valorizzando le attività di promozione e ottimizzando le risorse impiegate <i>Azione strategica: 1.1.1 Promuovere il Brand di UniTo anche valorizzando il terzo livello di formazione</i>	DID (R), BIL	Stato di realizzazione	Procedure di gestione disomogenee	1. Analisi AS IS e Benchmark con modelli Mega Atenei	1. Analisi AS IS e Benchmark con modelli Mega Atenei 2. Individuazione servizi di base da garantire per tutti i Master	1. Analisi AS IS e Benchmark con modelli Mega Atenei 2. Individuazione servizi di base da garantire per tutti i Master 3. Proposte operative di gestione dei Master con adeguamento attuale regolamenti e valorizzando gli aspetti promozionali	60% Al fine di garantire un omogeneo e adeguato standard qualitativo dei servizi necessari per l'avvio e la gestione del Master, con particolare riferimento alle attività di indagine di mercato e di promozione e comunicazione, sono state effettuate interviste semi strutturate con i responsabili/referenti: - dell'area didattica e dei servizi didattici del Polo di Medicina TO (che attiva la metà circa dei Master offerti dall'Università degli Studi di Torino); - dei soggetti esterni che collaborano con UNITO per la realizzazione dei Master (ITC-ILO, COREP, SAA, Fondazione Collegio Carlo Alberto); - degli uffici Master di altri Atenei (Politecnico di Torino, Università degli studi del Piemonte orientale, Università degli studi di Bologna, Università Cà Foscari di Venezia, Università degli studi di Padova). Le informazioni sono state organizzate in tavole sinottiche e condivise su Drive. È stata quindi redatta una bozza di roadmap delle attività svolte per la gestione del Master al fine di individuare i servizi necessari nelle varie fasi del "ciclo di vita" del Master e proporre un modello organizzativo funzionale alla standardizzazione di tali servizi, nell'ottica di proporre i necessari adeguamenti ai regolamenti interni vigenti.	
1.1 Rafforzare il senso di Comunità	ODIR-213	Valorizzare i percorsi di apprendistato in alta formazione e ricerca post lauream mediante progettazione e realizzazione delle azioni di comunicazione e informazione verso gli stakeholder interni ed esterni <i>Azione strategica: 1.1.1 Promuovere il Brand di UniTo anche valorizzando il terzo livello di formazione</i>	RTM	Stato di realizzazione (peso 50%)	Informazioni sintetiche sulla pagina del job placement del portale	1. analisi dei fabbisogni informativi	1. analisi dei fabbisogni informativi 2. predisposizione dei contenuti informativi: contenuti pagina web, riferimenti documentali	1. analisi dei fabbisogni informativi 2. predisposizione dei contenuti informativi: contenuti pagina web, riferimenti documentali 3. pubblicazione della pagina web sul portale	0% Sono stati organizzati diversi incontri con gli staff di direzione prevalentemente coinvolti nelle attività legate all'obiettivo. Calendario incontri: 26 gennaio 2021 - 1 marzo 2021 - 5 maggio 2021 - 31 maggio 2021 - 9 giugno 2021 È stato definito un piano di lavoro rispetto alle diverse attività previste ed è stato elaborato un questionario destinato agli stakeholders delle iniziative sia interni (docenti e ricercatori e studenti) sia esterni (aziende ed enti del territorio). Entrambi i documenti sono allegati alla scheda di monitoraggio. Le informazioni destinate alle aziende saranno inoltre inserite nelle schede di presentazione delle attività di Unito rivolte al territorio. Gli eventi di comunicazione saranno organizzati prevalentemente in autunno.	
1.1 Rafforzare il senso di Comunità	ODIR-213	Valorizzare i percorsi di apprendistato in alta formazione e ricerca post lauream mediante progettazione e realizzazione delle azioni di comunicazione e informazione verso gli stakeholder interni ed esterni <i>Azione strategica: 1.1.1 Promuovere il Brand di UniTo anche valorizzando il terzo livello di formazione</i>	RTM	nr. percorsi di apprendistato in alta formazione post lauream attivati (peso 50%) (Calcolo risultato su base lineare)	master I livello: 5 dottorato: 13 percorsi di ricerca: 3	NA	NA	master I livello: 7 dottorato: 15 percorsi di ricerca: 5	44,4% master I livello: 4 - dottorato: 8 - percorsi di ricerca: 0	Fattori endogeni: da un'analisi maggiormente approfondita delle procedure e delle tempistiche che portano alla progettazione dei percorsi in alto apprendistato è emerso che questa avviene generalmente nell'anno precedente. L'indicatore numerico proposto, inteso in ottica di incremento, nei fatti si rivela non essere correlato temporaneamente con le attività previste nel primo indicatore dell'obiettivo i cui effetti sul numero di percorsi attivati e/o numero di iscritti si rileverà nel 2022. Fattori esogeni: Per le aziende il 2020 è stato un anno di blocco e/o forte riduzione delle attività connotato dall'incertezza di poter avviare nuovi percorsi. Il bando della Regione Piemonte, ancora in vigore, è stato avviato nel 2016, ha subito una doppia proroga nel 2020 e nel 2021; in genere con l'avvio del nuovo bando anche la Regione avvia un piano di comunicazione e contatti tra aziende e Atenei, che causa pandemia non si è realizzato. Azioni correttive: maggiori elementi informativi, anche per la predisposizione delle azioni correttive, deriveranno dai risultati del questionario predisposto nelle attività relative al primo indicatore dell'obiettivo. Inoltre, sono in atto azioni concrete di contatto con i docenti e le aziende particolarmente attivi nella progettazione e sviluppo dei percorsi con un focus particolare sui master. Proposta di rimodulazione: si richiede pertanto rispetto all'indicatore numerico previsto, di rimodulare il target dei percorsi in alto apprendistato tenendo conto dei soli master e dei dottorati, considerando se possibile il dato complessivo (ovvero la somma dei percorsi attivati): 22 tra master I livello e dottorato
1.1 Rafforzare il senso di Comunità	ODIR-202	Implementare un questionario on line di rilevazione dell'esperienza degli studenti del progetto UNITA su qualità della didattica, dell'apprendimento e dei servizi <i>Azione strategica: 1.1.4 Rafforzare l'accoglienza e l'offerta di servizi mirati alle studentesse e agli studenti</i>	DID (R), AIPQV	Stato di realizzazione	Questionari dei singoli atenei di UNITA	1. Predisposizione bozza questionario	1. Predisposizione bozza questionario 2. Revisione e validazione da parte del Quality & Evaluation Board di UNITA	1. Predisposizione bozza questionario 2. Revisione e validazione da parte del Quality & Evaluation Board di UNITA 3. Realizzazione versione finale del questionario	0% In corrispondenza dell'avvio del Work Package 2 del progetto UNITA "Teaching and learning: flexible and student-centred" (che comprende tra gli altri task "Assessing UNITA quality of Teaching and Learning" che ha come obiettivo finale "Measuring the UNITA student's learning experience" attraverso un questionario on-line comune sulla qualità della didattica, dell'apprendimento e dei servizi e sui corsi i cui risultati saranno a disposizione degli studenti e del personale), nella fase iniziale (Target 60%) si è provveduto a raccogliere dei documenti dalle università coinvolte al fine di comprendere il punto di partenza per la stesura del questionario condiviso. Tra il materiale richiesto vi è naturalmente copia dei questionari esistenti in ciascun ateneo e delle eventuali linee guida. A tutti è stato richiesto se nel proprio ateneo la compilazione dei questionari risulta obbligatoria oppure facoltativa. Nella fase intermedia, per una proficua analisi comparativa, si sono messe a confronto le singole domande presenti nei vari questionari relative agli insegnamenti e ai servizi per individuare le domande comuni, le domande che non trovano corrispondenza e quelle che risultano più rilevanti in modo da avere già un primo insieme di domande che sicuramente saranno presenti nella stesura finale del questionario. Queste attività sono state svolte in collaborazione con il gruppo di lavoro del Work Package 2 di UNITA grazie ad incontri inizialmente settimanali a cui sono seguiti incontri con i singoli atenei coinvolti per una presentazione dei questionari stessi e delle attività ad essi correlate con particolare riferimento alla qualità e al monitoraggio continuo dei processi.	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Obiettivo strategico	Codice Obiettivo	Obiettivo operativo	Responsabil e gestionale (R) capofila	Indicatore	Valore/Situazione e di partenza	Target minimo 60%	Target Intermedio 80%	Target atteso 100%	Livello raggiungimento obiettivo e descrizione stato avanzamento lavori al 31/05/2021	Eventuali difficoltà/criticità riscontrate e motivazione eventuali proposte di rimodulazione
1.1 Rafforzare il senso di Comunità	ODIR-175	Definire un Piano di valorizzazione delle competenze e delle professionalità di UniTo e attuare le azioni previste per il 2021 <i>Azione strategica: 1.1.3 Valorizzare le competenze e le professionalità del Personale Tecnico Amministrativo</i> Matrice priorità: Critica Q1	IMO (R), PERS, DG	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	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 2. Definizione del piano degli interventi per la valorizzazione delle competenze e delle professionalità del PTA	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 2. Definizione del piano degli interventi per la valorizzazione delle competenze e delle professionalità del PTA 3. Attuazione delle azioni previste per il 2021	60% Elaborazione del documento analisi della situazione esistente, individuazione dei punti di forza e di debolezza dell'attuale sistema di Gestione e Sviluppo del PTA come da allegati: Relazione intermedia, All 1 -Gruppo di Lavoro, All 2 -Analisi sistemi. Sono in corso i lavori per la realizzazione del Piano di lavoro e per l'attuazione delle azioni previste per il 2021. Sono stati previsti alcuni incontri già calendarizzati del GdL per la definizione del Piano di Lavoro stesso.	
1.1 Rafforzare il senso di Comunità	ODIR-189	Sperimentare l'istituto della premialità per il Personale Tecnico-Amministrativo <i>(continuità 2020)</i> <i>Azione strategica: 1.1.3 Valorizzare le competenze e le professionalità del Personale Tecnico Amministrativo</i>	IMO (R), PERS, DG	Stato di realizzazione	Linee guida operative per l'applicazione Regolamento premialità al personale t/a	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	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 2. Attuazione del processo autorizzatorio per almeno 1 progetto/attività	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 2. Attuazione del processo autorizzatorio per almeno 1 progetto/attività 3. Attivazione e monitoraggio della sperimentazione	80% 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.	
1.2 Consolidare la cultura della parità	ODIR-197	Predisporre un Bilancio di Genere di Ateneo a partire dall'esperienza contenuta nel report di sostenibilità di Ateneo <i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i>	BIL	Stato di realizzazione	Report di sostenibilità 2019	1. impostazione documento con benchmark	1. impostazione documento con benchmark 2. completamento raccolta dati	1. impostazione doc con benchmark 2. completamento raccolta dati 3. sperimentazione del primo bilancio di genere e definizione linee guida per la messa a sistema del monitoraggio e sviluppo delle politiche di genere	60% Individuate le competenze da coinvolgere nelle attività ed è stato definito il piano di attività. Si è partiti dalla raccolta e analisi delle linee guida e esperienze di altre amministrazioni sul bilancio di genere in modo da individuare il modello adatto a rappresentare il quadro informativo di genere su cui basare le politiche di ateneo. E' stato inoltre effettuato un lavoro di analisi di bilancio che ha portato ad una riclassificazione del piano dei conti nelle seguenti voci _1) costi non computabili in una prospettiva di genere ; 2) costi sensibili al genere; 3) costi per ridurre le disuguaglianze di genere. Il passo successivo è l'individuazione dei driver di ribaltamento dei costi. Si è pertanto in una fase intermedia di completamento della raccolta dati	
1.2 Consolidare la cultura della parità	ODIR-190	Definire un Piano di formazione in ambito cultura della parità e contrasto alle discriminazioni e realizzazione delle azioni previste per il 2021 <i>Azione strategica: 1.2.2 Realizzare azioni formative e di sensibilizzazione rivolte all'intera comunità di UniTo e alla cittadinanza in tema di contrasto alle discriminazioni.</i>	IMO	Stato di realizzazione	Nr. medio di iniziative formative erogate nell'anno pari a 3	1. Documento analisi dei fabbisogni formativi in ambito cultura della parità e contrasto alle discriminazioni	1. Documento analisi dei fabbisogni formativi in ambito cultura della parità e contrasto alle discriminazioni 2. Piano di formazione approvato dal CUG	1. Documento analisi dei fabbisogni formativi in ambito cultura della parità e contrasto alle discriminazioni 2. Piano di formazione approvato dal CUG 3. Realizzazione delle iniziative previste per il 2021e	60% E' stato predisposto il documento di Analisi dei Fabbisogni. Sono in fase di ultimazione e approvazione sia il Piano Formativo, sia il Piano Attività che saranno meglio definiti a seguito dell'incontro con il Politecnico previsto per il 18 giugno 2021.	
1.2 Consolidare la cultura della parità	ODIR-177	Verificare i servizi erogati agli studenti nelle sedi extra metropolitane e adottare interventi di miglioramento e omogeneizzazione rispetto ai servizi erogati a livello di Ateneo, sensibilizzando anche le azioni a livello locale e territoriale <i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i>	SEM	Stato di realizzazione	Ricognizione da effettuare	1. Ricognizione dei servizi erogati sul territorio dall'Università e dagli EELL e territori	1. Ricognizione dei servizi erogati sul territorio dall'Università e dagli EELL e territori 2. Analisi del fabbisogno e valutazione dei servizi erogati, anche con il coinvolgimento degli EELL e dei territori con riguardo ai servizi a supporto della partecipazione in università	1. Ricognizione dei servizi erogati sul territorio dall'Università e dagli EELL e territori 2. Analisi del fabbisogno e valutazione dei servizi erogati, anche con il coinvolgimento degli EELL e dei territori con riguardo ai servizi a supporto della partecipazione in università 3. Relazione di sintesi per gli OOGG con eventuali proposte di miglioramento	0% E' stata effettuata la ricognizione dei servizi erogati a livello di UniTo che ha come riferimento il modello adottato per promuovere l'inclusività di studentesse e studenti con Disabilità e DSA con le figure e presidi che lo supportano: (a) Delegata del Rettore per la Disabilità e DSA Prof.ssa Pavone; b) Rete dei delegati per DSA e Disabilità presso i Dipartimenti, costituita dai docenti referenti per gli studenti con Disabilità e DSA presso ogni Dipartimento; c) Ufficio Studenti con Disabilità e DSA, Struttura dedicata che fornisce servizi a tutti gli studenti iscritti ai corsi di studio dell'Università degli Studi di Torino; presenza, sul portale di Ateneo, di sezioni specifiche dedicate a Disabilità e disturbi specifici di apprendimento. Per l'analisi del fabbisogno e valutazione dei servizi erogati sul territorio dall'Università, dopo la mappatura dei servizi erogati a livello di UniTo sono stati avviati incontri con la Rete di presidio e di supporto alle politiche di inclusività in Ateneo: sono stati effettuati incontri con la Delegata del Rettore per la Disabilità e DSA e con l'Ufficio Studenti Disabili e DSA; sono calendarizzati gli incontri con i Referenti dei Dipartimenti. E' in fase di sviluppo il coinvolgimento degli Enti locali e dei territori.	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Obiettivo strategico	Codice Obiettivo	Obiettivo operativo	Responsabil e gestionale (R) capofila	Indicatore	Valore/Situazione e di partenza	Target minimo 60%	Target Intermedio 80%	Target atteso 100%	Livello raggiungimento obiettivo e descrizione stato avanzamento lavori al 31/05/2021	Eventuali difficoltà/criticità riscontrate e motivazione eventuali proposte di rimodulazione
1.2 Consolidare la cultura della parità	ODIR-179	Ottimizzare la gestione del rapporto di lavoro con soggetti con disabilità realizzando interventi di sistematizzazione 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	PERS (R), DG, SILOM, AG	Stato di realizzazione	Procedure esistenti	1. Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità	1. Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità 2. Pianificazione degli interventi conseguenti	1. Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità 2. Pianificazione degli interventi conseguenti 3. Realizzazione degli interventi previsti per il 2021	60% Al 31 maggio sono state realizzate: a- alberatura obiettivo tra Direzione Personale capofila e altre Direzioni coinvolte (AG, DG, SILOM); b- metodo di lavoro per individuare azione di miglioramento e sinergie trasversali tra Direzioni: scelta del servizio/processo da ottimizzare, analisi delle criticità e/o rischi, individuazione dei presupposti normativi che orientano l'azione, individuazione di soluzioni, piano di azione e risultato atteso; c - individuazione di soluzioni finalizzate a una ottimizzazione del rapporto di lavoro con soggetti con disabilità d - interventi realizzati: - ricognizione di dati relativi al personale presenti sui gestionali, - prime modifiche alle pagine intranet dedicate a permessi orari e situazione previdenziale, - progettazione indagine qualitativa (intervista) per azioni di miglioramento della comunicazione, - primo approfondimento normativo (assegno di accompagnamento/obblighi datore di lavoro), - definizione di matrice RASCI per rilevazione delle criticità sull'accessibilità degli edifici, prima raccolta documentale e sopralluoghi nelle sedi.	
1.2 Consolidare la cultura della parità	ODIR-223	Accessibilità spazi: Sviluppare un piano di miglioramento dell'accessibilità per le sedi di UniTo Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio	EDISOS	Stato di realizzazione	le sedi di ateneo presentano una generale conformità normativa rispetto all'assenza di barriere architettoniche ma non esistono strumenti e piani di miglioramento	1. raccolta dei dati relativi ai bisogni da parte dei soggetti in situazioni particolari di disagio potranno segnalare eventuali difficoltà e suggerimenti sull'accessibilità degli spazi accademici.	1. raccolta dei dati relativi ai bisogni da parte dei soggetti in situazioni particolari di disagio potranno segnalare eventuali difficoltà e suggerimenti sull'accessibilità degli spazi accademici. 2 analisi dei bisogni e realizzazione di un piano di miglioramento dell'accessibilità alle sedi di UniTo 3. sperimentazione di una delle misure previste dal piano	1. raccolta dei dati relativi ai bisogni da parte dei soggetti in situazioni particolari di disagio potranno segnalare eventuali difficoltà e suggerimenti sull'accessibilità degli spazi accademici. 2 analisi dei bisogni e realizzazione di un piano di miglioramento dell'accessibilità alle sedi di UniTo 3. sperimentazione di una delle misure previste dal piano	0% Fatto incontro con la prof.ssa Pavone, delegata del Rettore per lo svolgimento delle funzioni di coordinamento, monitoraggio e supporto delle strutture e dei servizi a favore delle persone con disabilità e con Disturbo Specifico dell'Apprendimento (DSA), per impostare strategia rispetto alla tematica. Con mail del 24 maggio è stata trasmessa a tutti i direttori, lettera a firma congiunta Rettore/Pavone per chiedere collaborazione al fine di segnalare eventuali criticità in tema di accessibilità. I dati sono in corso di raccolta. Termine fissato al 15 giugno. Il tema dell'accessibilità è sviluppato in sinergia con anche i colleghi della Direzione SILOM che dispongono già di una mappatura delle criticità degli edifici che andrà integrata con le risposte dei Direttori.	
1.2 Consolidare la cultura della parità	ODIR-187	Accessibilità virtuale: incrementare il numero di contenuti multimediali sottotitolati e introdurre un servizio di sottotitolazione "self service" per alcune categorie di utenti Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio	SIPE	Stato di realizzazione	sottotitolazione di video realizzati ad hoc in relazione alla necessità di diffusione del contenuto; in alcune circostanze in post-produzione vengono realizzati i sottotitoli e rigenerato il video per la sezione ondemand di unito media	1. analisi delle soluzioni tecniche disponibili e compatibili con le architetture di UniTO	1. analisi delle soluzioni tecniche disponibili e compatibili con le architetture di UniTO 2. individuazione della soluzione e prototipo per sottogruppi di utenti	1. analisi delle soluzioni tecniche disponibili e compatibili con le architetture di UniTO 2. individuazione della soluzione e prototipo per sottogruppi di utenti 3. rilascio del servizio che consente al produttore di contenuto multimediale di realizzare una traccia con sottotitoli	60% Le analisi condotte per la scelta dei servizi di sottotitolazione si sono concluse, sia per la componente eventi, sia per i contenuti destinati alla didattica. I software sono stati scelti ed è in corso la loro acquisizione.	
1.2 Consolidare la cultura della parità	ODIR-191	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	DID (R), IMO, DG	Stato di realizzazione	Ricognizione da effettuare	1. Analisi dei processi esistenti con individuazione di attori e responsabilità	1. Analisi dei processi esistenti con individuazione di attori e responsabilità 2. Analisi dei punti di forza e di debolezza e individuazione delle opportunità di miglioramento dei processi esaminati	1. Analisi dei processi esistenti con individuazione di attori e responsabilità 2. Analisi dei punti di forza e di debolezza e individuazione delle opportunità di miglioramento dei processi esaminati 3. Ridisegno dei processi ottimizzati	60% 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.	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Obiettivo strategico	Codice Obiettivo	Obiettivo operativo	Responsabil e gestionale (R) capofila	Indicatore	Valore/Situazione e di partenza	Target minimo 60%	Target Intermedio 80%	Target atteso 100%	Livello raggiungimento obiettivo e descrizione stato avanzamento lavori al 31/05/2021	Eventuali difficoltà/criticità riscontrate e motivazione eventuali proposte di rimodulazione
1.2 Consolidare la cultura della parità	ODIR-214	Attivare sperimentalmente un servizio di accesso a testi in formato digitale per utenti con disabilità e DSA <i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i>	RTM	Stato di realizzazione	servizio non disponibile	1. realizzazione di un percorso formativo per il personale di Front Office delle biblioteche con il coinvolgimento del servizio Reference, previa adeguata informazione	1. realizzazione di un percorso formativo per il personale di Front Office delle biblioteche con il coinvolgimento del servizio Reference, previa adeguata informazione 2. predisposizione del servizio (aspetti organizzativi, Open Access, contatti con editori, collaborazione con Uff. Disabili, postazioni speciali)	1. realizzazione di un percorso formativo per il personale di Front Office delle biblioteche con il coinvolgimento del servizio Reference, previa adeguata informazione 2. predisposizione del servizio (aspetti organizzativi, Open Access, contatti con editori, collaborazione con Uff. Disabili, postazioni speciali) 3. sperimentazione del servizio presso almeno 2 Poli	0% al 31 maggio sono state realizzate: - l'analisi del potenziale target di riferimento, in collaborazione con l'Ufficio Studenti con Disabilità e DSA - Direzione Didattica Servizi agli Studenti, per la valutazione del bacino d'utenza coinvolto (dati relativi agli studenti con disabilità e con DSA in carico all'ufficio per l'a.a.20-21) - la raccolta dei requisiti utili ad attrezzare le biblioteche con postazioni dedicate agli studenti con disabilità - disegnata un'ipotesi di flusso per l'attivazione di un nuovo servizio di fornitura di testi in formato alternativo (TFA) in biblioteca, che andrà verificata alla luce della nuova normativa e della sua applicazione da parte degli editori/fornitori - redatta una proposta organizzativa per l'attivazione di un servizio on line a supporto degli utenti con disabilità e DSA. Si tratta di uno sportello virtuale per richieste di supporto tramite modulo online per la fornitura di copie di testi, libri o articoli, in formato alternativo - E' stata inoltrata al Mibact la richiesta affinché Unito sia dichiarata "Entità Autorizzata" (Legge n.633/1941 aggiornata con la legge 3 maggio 2019, n. 37 ,che recepisce la Direttiva europea 2017/1564), al fine di poter fornire ai beneficiari le copie accessibili e di poter effettuare eventuali modifiche, conversioni o adattamenti per rendere le opere rispondenti alle necessità dei beneficiari - E' in corso la realizzazione della pagina web (sul Portale Unito) per illustrare il servizio, che integra il form per la richiesta dei materiali.	
1.2 Consolidare la cultura della parità	ODIR-210	Incentivare la partecipazione alle esperienze di mobilità internazionale per chi si trova in condizioni svantaggiate a causa di motivi economici, sociali, culturali, di disabilità, o che necessitano comunque di esigenze speciali, anche attraverso forme più flessibili di mobilità (virtual exchange e di blended/virtual mobility) <i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i>	AIPQV	Stato di realizzazione	Presenza di contributi integrativi nell'ambito degli attuali bandi Erasmus per Studio e Erasmus Traineeship a favore di studenti economicamente svantaggiati e con disabilità, ma scarsa adesione da parte degli studenti con disabilità.	1. identificazione dei potenziali fruitori di esperienza di mobilità virtuale appartenenti alla categoria target (studenti disabili o esigenze speciali)	1. identificazione dei potenziali fruitori di esperienza di mobilità virtuale appartenenti alla categoria target (studenti disabili o esigenze speciali) 2. Definizione dei criteri di attribuzione delle attività di mobilità virtuale alla categoria target	1. identificazione dei potenziali fruitori di esperienza di mobilità virtuale appartenenti alla categoria target (studenti disabili o esigenze speciali) 2. Definizione dei criteri di attribuzione delle attività di mobilità virtuale alla categoria target 3. Pubblicazione bando di mobilità virtuale che includa i criteri individuati per la categoria target	100% E' stata individuata, in collaborazione con l'Ufficio Studenti Con Disabilità e Dsa della Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, la categoria di studenti target al fine di incentivare la partecipazione alle esperienze di mobilità internazionale attraverso nuove forme di mobilità virtuale. E' stata prevista l'attribuzione di un punteggio addizionale in fase di selezione agli studenti target individuati e in data 18/05/2021 è stato pubblicato il Bando per la mobilità studenti virtuale a.a. 2021/2022 - UNITA-UNIVERSITAS MONTIUM contenente il riferimento al target e ai criteri di attribuzione del punteggio individuati.	
1.3 Potenziare il percorso verso la sostenibilità	ODIR-220	Realizzare 2 iniziative per la sostenibilità ambientale (continuità 2020) <i>Azione strategica: 1.3.4 Consolidare e valorizzare le politiche di sostenibilità ambientale di UniTO</i>	EDISOS	n° convenzioni attive in materia di mobilità sostenibile m² di pannelli fotovoltaici installati	2 convenzioni attive (car2go e GTT) 413 mq di pannelli fotovoltaici funzionanti	1. sottoscrizione di almeno 1 nuova convenzione sulla mobilità sostenibile	1. sottoscrizione di almeno 1 nuova convenzione sulla mobilità sostenibile 2. installazione di 150 mq di pannelli fotovoltaici	1. sottoscrizione di almeno 1 nuova convenzione sulla mobilità sostenibile 2. installazione di 250 mq di pannelli fotovoltaici (risparmio teorico di 20 t di CO2/anno)	0% Ai fini della sottoscrizione di una nuova convenzione sulla sostenibilità, il 14 maggio è stato pubblicato avviso per la manifestazione di interesse con scadenza 3 giugno. In data 28/05/2021 l'impresa Albasolar ha terminato l'installazione di circa 300 mq di pannelli fotovoltaici sulla cantina sperimentale dell'Istituto Bonafous a Chieri	Per una più coerente declinazione in termini di sviluppo incrementale dei target, si propone di rimodulare i target come segue: 60% Identificazione e definizione del Piano delle iniziative di mobilità sostenibile da realizzare + installazione di 75 mq di pannelli fotovoltaici 80% Pubblicazione dell'avviso per la sottoscrizione di almeno 1 nuova convenzione sulla mobilità sostenibile + installazione di 150 mq di pannelli fotovoltaici 100% Sottoscrizione di almeno 1 nuova convenzione sulla mobilità sostenibile + installazione di 250 mq di pannelli fotovoltaici
1.3 Potenziare il percorso verso la sostenibilità	ODIR-217	Consolidare e valorizzare le politiche di sostenibilità ambientale di UniTo agendo sul censimento e la gestione, tramite la creazione di un contratto quadro o l'utilizzo di uno esistente , dei rifiuti non assimilabili ad RSU <i>Azione strategica: 1.3.4 Consolidare e valorizzare le politiche di sostenibilità ambientale di UniTO</i>	SILOM	Stato di realizzazione	Censimento da effettuare	1. censimento di tutti i rifiuti speciali prodotti in Ateneo	1. censimento di tutti i rifiuti speciali prodotti in Ateneo 2. mappatura suddivisa per classi.	1. censimento di tutti i rifiuti speciali prodotti in Ateneo 2. mappatura suddivisa per classi. 3. documento di proposta di modalità di approvvigionamento del servizio	SOSPESO Delibera CDA 4/2021/V/15: si propone di sospendere l'obiettivo fino alla designazione di un nuovo Dirigente per la Direzione Sicurezza, Logistica e Manutenzione	
2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	ODIR-224	Predisporre un documento di indirizzo progettuale partecipato <i>Azione strategica: 2.1.1 Definire una progettazione partecipata su scala urbana / territoriale e su scala architettonica</i>	EDISOS	Stato di realizzazione	non esiste un modello di documento di indirizzo progettuale predeterminato per la mappatura delle esigenze della committenza	1. istituzione di un gruppo di lavoro paritetico per la mappatura delle esigenze e dei modelli d'uso degli spazi di ateneo	1. istituzione di un gruppo di lavoro paritetico per la mappatura delle esigenze e dei modelli d'uso degli spazi di ateneo 2. redazione di un modello di documento di indirizzo Progettuale basato sulla ricognizione delle esigenze della committenza	1. istituzione di un gruppo di lavoro paritetico per la mappatura delle esigenze e dei modelli d'uso degli spazi di ateneo 2. redazione di un modello di documento di indirizzo Progettuale basato sulla ricognizione delle esigenze della committenza 3. applicazione del modello ad un caso reale	0% Approfondito il tema con il Vice Rettore prof. Di Giuda e rilevata la necessità di coinvolgere il Rettore (e comunque i vertici) per l'istituzione del gruppo paritetico. Con lettera datata 31/05/2021 è stata trasmessa al Rettore, al Vice Rettore per la digitalizzazione, programmazione, sviluppo e valorizzazione del patrimonio edilizio e alla Direttrice Generale la proposta di costituzione di un gruppo di indirizzo per la progettazione partecipata degli interventi Edilizi di Ateneo. Prevista la nomina entro fine giugno.	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Obiettivo strategico	Codice Obiettivo	Obiettivo operativo	Responsabil e gestionale (R) capofila	Indicatore	Valore/Situazione e di partenza	Target minimo 60%	Target Intermedio 80%	Target atteso 100%	Livello raggiungimento obiettivo e descrizione stato avanzamento lavori al 31/05/2021	Eventuali difficoltà/criticità riscontrate e motivazione eventuali proposte di rimodulazione
2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	ODIR-222	Effettuare un check up dei consumi e dei costi energetici per gli edifici di Ateneo <i>Azione strategica: 2.1.2 Definire strategie di intervento per la gestione degli spazi con attenzione alla riqualificazione energetica passiva e attiva</i>	EDISOS	Indicatore 1 (peso 50%) Stato di realizzazione Indicatore 2 (peso 50%) % di immobili analizzati	analisi consumi energetici secondo nuova metodologia da fare su tutti edifici	definizione metodologia analisi + 30% edifici analizzati	definizione metodologia analisi + 50% edifici analizzati	definizione metodologia analisi + 80% edifici analizzati	60% L'Energy Manager di Ateneo ha redatto la relazione per l'individuazione della metodologia finalizzata all'analisi dei consumi energetici degli edifici. L'ufficio patrimonio ha redatto le schede di analisi relative al 30% degli edifici di ateneo, inserendo i dati a partire dal 2018. Si precisa che le schede contengono, talvolta, aggregazioni di edifici in base ai contratti di fornitura.	
2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	ODIR-221	Avviare il calcolo dell'impronta ambientale degli edifici di Ateneo <i>Azione strategica: 2.1.2 Definire strategie di intervento per la gestione degli spazi con attenzione alla riqualificazione energetica passiva e attiva</i>	EDISOS	Stato di realizzazione	Nessun precedente	1. comparazione tra le diverse metodologie di misura disponibili	1. comparazione tra le diverse metodologie di misura disponibili 2. definizione di uno standard di calcolo dell'impronta ambientale adeguata al patrimonio edilizio di ateneo	1. comparazione tra le diverse metodologie di misura disponibili 2. definizione di uno standard di calcolo dell'impronta ambientale adeguata al patrimonio edilizio di ateneo 3. determinazione dell'impronta ambientale su 1 edificio campione	60% L'Energy Manager di Ateneo e la responsabile dell'Area Sostenibilità hanno redatto una relazione che compara le diverse metodologie di misura disponibili, individuando già lo standard di calcolo dell'impronta ambientale adeguata al patrimonio edilizio di ateneo.	
2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	ODIR-225	Avviare la gestione in qualità degli edifici di Ateneo <i>Azione strategica: 2.1.3 Attivare un percorso pluriennale per la definizione di un processo di SGQ ISO9001</i>	EDISOS	Stato di realizzazione	Nessun precedente	1. Individuazione dei processi della direzione e identificazione dei processi da analizzare	1. Individuazione dei processi della direzione e identificazione dei processi da analizzare 2. Raccolta delle informazioni e dati necessari alla descrizione del processo	1. Individuazione dei processi della direzione e identificazione dei processi da analizzare 2. Raccolta delle informazioni e dati necessari alla descrizione del processo 3. Modellazione dei processi identificati processo (AS IS)	60% A seguito di incontro del 12/5/2021, con i soggetti coinvolti, sono stati identificati alcuni processi, caratterizzanti la Direzione, utili da analizzare nell'ottica di una migliore gestione.	
2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	ODIR-218	Proseguire con attività di censimento ed aggiornamento documentale dedicato alla realizzazione di fascicolo tecnico digitale per ciascun edificio di Ateneo <i>Azione strategica: 2.1.3 Attivare un percorso pluriennale per la definizione di un processo di SGQ ISO900</i>	SILOM	Stato di realizzazione	fascicoli digitali parzialmente compilati	1. censimento di tutti i processi necessari all'aggiornamento dei fascicoli tecnici digitali	1. censimento di tutti i processi necessari all'aggiornamento dei fascicoli tecnici digitali 2. applicazione della metodologia e redazione del fascicolo su 4 edifici	1. censimento di tutti i processi necessari all'aggiornamento dei fascicoli tecnici digitali; 2. applicazione della metodologia e redazione del fascicolo su 4 edifici 3. applicazione della metodologia e redazione del fascicolo su 8 edifici	60% I processi necessari per procedere con l'aggiornamento dei fascicoli sono stati così individuati: - individuazione delle figure tecniche che dovranno svolgere le attività di rilievo (si precisa che esistono già alcuni fascicoli del fabbricato ma contemplano soltanto aspetti edili, occorre quindi implementare le attività per gli aspetti elettrici, termici e antincendio); - individuazione degli edifici non censiti e scelta di quelli sui quali operare; - indagine documentale, in archivio, rispetto agli edifici scelti; - rilievo in loco; - rilievo delle criticità edili, termiche, elettriche e antincendio; - redazione del fascicolo. Attualmente sono stati redatti in BOZZA 2 nuovi fascicoli: Via S. Ottavio 54 e Corso S. Maurizio 31	
2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	ODIR-178	Elaborare un Piano di attuazione del progetto degli insediamenti universitari sul territorio regionale e realizzare le azioni previste per il 2021 <i>Azione strategica 2.1.4 Valorizzare gli insediamenti extra-metropolitani in ottica di Università policentrica</i>	AG	Stato di realizzazione	Convenzione con EELL	1. Ricognizione dello stato applicativo delle convenzioni in essere	1. Ricognizione dello stato applicativo delle convenzioni in essere 2. Elaborazione del Piano di attuazione della convenzione dell'insediamento nella provincia di Cuneo	1. Ricognizione dello stato applicativo delle convenzioni in essere 2. Elaborazione del Piano di attuazione della convenzione dell'insediamento nella provincia di Cuneo 3. Realizzazione delle azioni previste per il 2021	80% E' stata condotta la ricognizione dello stato applicativo delle convenzioni in essere ed elaborato il piano di attuazione della convenzione dell'insediamento nella provincia di Cuneo con riferimento a reclutamento docenti, logistica patrimonio e sistemi informativi, didattica e ricerca	
2.2 Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale	ODIR-183	Predisporre un Piano di Cybersecurity di Ateneo e un modello di censimento degli incidenti <i>Azione strategica: 2.2.1 Adeguare l'infrastruttura ICT per rafforzare la sicurezza informatica</i>	SIPE	Stato di realizzazione	Policy per la sicurezza informatica in Ateneo	1. Adeguamenti del sistema di autenticazione di Ateneo e SPID al decreto legge semplificazione e innovazione digitale	1. Adeguamenti del sistema di autenticazione di Ateneo e SPID al decreto legge semplificazione e innovazione digitale 2. Piano di cybersecurity di Ateneo	1. Adeguamenti del sistema di autenticazione di Ateneo e SPID al decreto legge semplificazione e innovazione digitale 2. Piano di cybersecurity di Ateneo 3. Modello di censimento degli incidenti	60% 1) Adeguamento al sistema di autenticazione SPID concluso. 2) Si è conclusa l'analisi per la definizione di un modello di censimento degli incidenti sulla base della normativa in materia: - DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 14 aprile 2021, n. 81 - ovvero Regolamento in materia di notifiche degli incidenti aventi impatto su reti, sistemi informativi e servizi informatici di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b), del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 novembre 2019, n. 133, e di misure volte a garantire elevati livelli di sicurezza - linee guida indicate negli schemi ISO/IEC 27035 e NIST 800-61 E' in corso la definizione del documento di formalizzazione delle procedure di censimento degli incidenti. 3) è in fase di avvio l'analisi per la predisposizione del Piano di Cybersecurity.	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Obiettivo strategico	Codice Obiettivo	Obiettivo operativo	Responsabil e gestionale (R) capofila	Indicatore	Valore/Situazione e di partenza	Target minimo 60%	Target Intermedio 80%	Target atteso 100%	Livello raggiungimento obiettivo e descrizione stato avanzamento lavori al 31/05/2021	Eventuali difficoltà/criticità riscontrate e motivazione eventuali proposte di rimodulazione
2.2 Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale	ODIR-184	Realizzare le azioni di UNiTO per il Virtual Campus internazionale sulla base del WP 5 di UNiTA: integrazione e utilizzo delle credenziali di Ateneo, integrazione con Moodle, attivazione sistema di micro credenziali <i>Azione strategica 2.2.2 Realizzare, a partire dal partenariato UNiTA (WPS), un prototipo di virtual</i>	SIPE	Stato di realizzazione	Progetto UNiTA	1.integrazione e utilizzo delle credenziali di Ateneo	1.integrazione e utilizzo delle credenziali di Ateneo 2. integrazione con Moodle	1.integrazione e utilizzo delle credenziali di Ateneo 2. integrazione con Moodle 3. attivazione sistema di micro credenziali	0% Sono in lavorazione: - l'integrazione per l'utilizzo delle credenziali di Ateneo - l'integrazione tra la federazione Edugain e Moodle In fase di test l'attivazione di badge microcredenziali di prova su alcuni corsi.	
2.2 Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale	ODIR-185	Potenziare il sistema informativo di supporto alle decisioni attraverso l'implementazione di: 1) cruscotto progetti di ricerca 2) osservatorio abbandoni corsi di studio 3) analisi what-if per il budget 4) cruscotto KPI di funzionamento dell'infrastruttura e dei servizi digitali 5) cruscotto All Digital per il monitoraggio dell'evoluzione digitale dell'Ateneo 6) cruscotto per il monitoraggio delle ore di occupazione effettiva delle aule rispetto a quelle programmate 7) sezione intranet dedicata <i>Azione strategica: 2.2.3 Potenziare il sistema informativo a supporto alle decisioni di Ateneo</i>	SIPE	Stato di realizzazione	Cruscotti disponibili: Rettorato, Direttori di Dipartimento Presidenti Cds	1) cruscotto progetti di ricerca 2) osservatorio abbandoni corsi di studio 3) analisi what-if per il budget	1) cruscotto progetti di ricerca 2) osservatorio abbandoni corsi di studio 3) analisi what-if per il budget 4) cruscotto KPI di funzionamento dell'infrastruttura e dei servizi digitali 5) cruscotto All Digital per il monitoraggio dell'evoluzione digitale dell'Ateneo 7) sezione intranet dedicata	1) cruscotto progetti di ricerca 2) osservatorio abbandoni corsi di studio 3) analisi what-if per il budget 4) cruscotto KPI di funzionamento dell'infrastruttura e dei servizi digitali 5) cruscotto All Digital per il monitoraggio dell'evoluzione digitale dell'Ateneo 6) cruscotto per il monitoraggio dell'occupazione effettiva delle aule 7) sezione intranet dedicata	0% Rilasciati i cruscotti: 2) osservatorio abbandoni 3) analisi what-if 4) KPI di funzionamento 5) All digital In analisi il cruscotto per il 6) monitoraggio ore di occupazione effettiva delle aule rispetto a quelle programmate In costruzione 7) la sezione intranet dedicata	Considerata l'indipendenza tra i diversi oggetti, si propone di cambiare l'indicatore in numero di implementazioni e i target come segue: 60%: 3 implementazioni 80%: 5 implementazioni 100%: 7 implementazioni lasciando per trasparenza in evidenza l'elenco degli oggetti da implementare
2.3 Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali	ODIR-203	Rivedere il processo di riconoscimento dei CFU nell'ambito della mobilità internazionale degli studenti, a partire dai programmi di mobilità e dal progetto UNiTA, includendo l'introduzione della virtual mobility e di nuove forme più flessibili di mobilità internazionale (Flexibility Window). <i>Azione strategica: 2.3.1 Progettare nuove forme più flessibili di mobilità internazionale (Flexibility Window)</i> Matrice priorità: critica Q1	AIPQV (R), DID	Stato di realizzazione	Attualmente le Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità è applicato solo al programma Erasmus (Studio, Traineeship e Partner Countries).	1. Applicazione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità al programma Overseas.	1. Applicazione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità ad altri programmi di mobilità dei Dipartimenti 3. Valorizzazione della mobilità virtuale in carriera studenti (Esse3). 4. Definizione della Flexibility Window e proposte di applicazione.	1. Applicazione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità al programma Overseas. 2. Applicazione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità ad altri programmi di mobilità dei Dipartimenti 3. Valorizzazione della mobilità virtuale in carriera studenti (Esse3). 4. Definizione della Flexibility Window e proposte di applicazione.	60% Il perdurare della pandemia ha drasticamente ridotto le mobilità previste nell'ambito del programma Overseas per tutto l'Ateneo (14 studenti di cui 6 in mobilità fisica e 8 in mobilità virtuale rispetto al centinaio previsto), e nello specifico per i Poli SUM (1 studente in mobilità virtuale) e CLE (2 studenti in mobilità fisica e 2 studenti in mobilità virtuale). Nonostante i numeri ridotti, l'obiettivo di applicare le Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità al programma Overseas, analogamente a quanto avviene per il programma Erasmus, è stato applicato e verrà formalizzato nella carriera studenti con la registrazione CFU al termine della mobilità. E' stata parallelamente introdotta la virtual mobility, che dovrebbe offrire una possibilità ulteriore agli studenti pur nel persistere della pandemia. Pertanto, al fine di aumentare l'impatto dell'azione, si propone di spostare l'attenzione nel prossimo SAL sulla virtual mobility (tralasciando gli altri Programmi di mobilità dei Dipartimenti, che peraltro ad oggi non sono ancora stati realizzati) e monitorare la modalità di registrazione di questa forma alternativa alla mobilità fisica all'interno del Diploma Supplement.	
2.3 Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali	ODIR-211	Rendere più efficace la comunicazione delle iniziative di internazionalizzazione promosse da UNiTO nei confronti degli utenti internazionali, con riferimento anche alla comunità del progetto UNiTA, a partire dalle traduzioni di bandi e modulistica e promuovere l'offerta didattica di UniTo a livello internazionale attraverso strumenti digitali. <i>Azioni strategica: 2.3.3 Potenziare i servizi di accoglienza delle studentesse e degli studenti internazionali</i>	AIPQV	Stato di realizzazione (peso 50%)	Non esiste un servizio di traduzione professionale per le iniziative di internazionalizzazione	1. Convenzione con il Centro Linguistico d'Ateneo definita	1. Convenzione con il Centro Linguistico d'Ateneo definita 2. Traduzione in inglese dei bandi di mobilità internazionale (Erasmus per studio, Traineeship...) 3. Realizzazione di vademecum di accoglienza a livello di uffici di Polo	1. Convenzione con il Centro Linguistico d'Ateneo definita 2. Traduzione in inglese dei bandi di mobilità internazionale (Erasmus per studio, Traineeship...) 3. Realizzazione di vademecum di accoglienza a livello di uffici di Polo	60% Per quanto riguarda la prima attività volta alla realizzazione della comunicazione delle iniziative di internazionalizzazione promosse da UNiTO nei confronti degli utenti internazionali: - è stato definito il testo di una Convenzione per attività di traduzione con il Centro Linguistico d'Ateneo, sulla base di un'analogia Convenzione già in essere tra il CLA e la Direzione SIPE; - è stata fatta un'analisi del fabbisogno, stimando in circa 900 il numero di "cartelle" per le quali potrà essere richiesta una traduzione/revisione linguistica nel 2021.	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Obiettivo strategico	Codice Obiettivo	Obiettivo operativo	Responsabil e gestionale (R) capofila	Indicatore	Valore/Situazione e di partenza	Target minimo 60%	Target Intermedio 80%	Target atteso 100%	Livello raggiungimento obiettivo e descrizione stato avanzamento lavori al 31/05/2021	Eventuali difficoltà/criticità riscontrate e motivazione eventuali proposte di rimodulazione
2.3 Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali	ODIR-211	Rendere più efficace la comunicazione delle iniziative di internazionalizzazione promosse da UNITO nei confronti degli utenti internazionali, con riferimento anche alla comunità del progetto UNITA, a partire dalle traduzioni di bandi e modulistica e promuovere l'offerta didattica di Unito a livello internazionale attraverso strumenti digitali. <i>Azioni strategica: 2.3.3 Potenziare i servizi di accoglienza delle studentesse e degli studenti internazionali</i>	AIPQV	Stato di realizzazione (peso 50%)	Non esiste una piattaforma di promozione digitale dell'offerta didattica di UniTo.	1. Contratto per la realizzazione di uno o più eventi on line di promozione sottoscritto	1. Contratto per la realizzazione di uno o più eventi on line di promozione sottoscritto 2. Realizzazione di un primo evento di promozione on line rivolto ad una platea internazionale	1. Contratto per la realizzazione di uno o più eventi on line di promozione sottoscritto 2. Realizzazione di un primo evento in primavera di promozione on line rivolto ad una platea internazionale 3. Realizzazione di un secondo evento in autunno di promozione on line rivolto ad una platea internazionale	80% Per quanto concerne la seconda attività prevista per il raggiungimento dell'obiettivo consistente nella promozione dell'offerta didattica di Unito a livello internazionale attraverso strumenti digitali: - a marzo 2021 è stato sottoscritto il contratto per l'affidamento del servizio di promozione on line rivolto agli utenti internazionali tra le cui finalità rientrava l'organizzazione dell'evento online di promozione dell'offerta formativa in lingua inglese e del sito dedicato; - nel corso del mese di marzo è stata svolta un'intensa attività per pubblicizzare l'evento in collaborazione con il sito Docsity attraverso invio di mail di marketing, post sui principali social network e avvisi comunicazioni sui canali ufficiali di Ateneo (avvisi sul portale, Newsletter dell'Internazionalizzazione, "info-news" ai docenti) e sul portale di Docsity; - ad aprile 2021 si è svolto il primo evento di promozione. Grazie all'attività di promozione l'evento live, svoltosi l'8 aprile 2021, ha avuto un notevole successo di partecipazione con oltre 800 tra docenti e studenti dell'Ateneo, oltre 8.000 utenti sulla "Landing Page" e di 2.300 registrazioni. La piattaforma dell'evento rimarrà disponibile online fino a settembre 2021 con materiale on-demand mentre è stata programmata una seconda edizione a novembre 2021.	
2.3 Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali	ODIR-194	Definire le nuove modalità di reclutamento dei CEL dando così attuazione al Piano CEL e avviare le relative procedure concorsuali <i>Azioni strategica: 2.3.3 Potenziare i servizi di accoglienza delle studentesse e degli studenti internazionali</i>	AIPQV (R), PERS	Stato di realizzazione	Modalità di reclutamento da definire	1. Analisi di benchmark con altri Atenei e bozza regolamento	1. Analisi di benchmark con altri Atenei e bozza regolamento 2. Proposta di delibera regolamento assunzione CEL a OO.CC. di Ateneo	1. Analisi di benchmark con altri Atenei e bozza regolamento 2. Proposta di delibera regolamento assunzione CEL a OO.CC. di Ateneo 3. Avvio procedure concorsuali di almeno 30% delle posizioni CEL (bando pubblicato in G.U.)	60% E' stata completata l'analisi del benchmark i cui risultati hanno permesso la prima stesura della bozza del regolamento. Attualmente la predetta bozza di regolamento è sottoposta a una profonda revisione conseguente alla recente evoluzione normativa che ha inciso fortemente sul precedente scenario normativo in tema di reclutamento del personale TA (in particolare i recentissimi Decreto reclutamento e Decreto Semplificazioni). Il regolamento, da applicarsi nelle prossime procedure concorsuali per i CEL, dovrà tener conto dei nuovi principi adottati dal Ministro della Pubblica Amministrazione al fine di sostenere la realizzazione del "Piano nazionale di ripresa e resilienza". Sarà possibile avere una visione più chiara e dettagliata del quadro normativo e applicativo in cui si dovrà inserire il regolamento solo dopo l'estate sulla base sia delle ulteriori indicazioni e chiarimenti del Dipartimento della Funzione Pubblica, sia dell'impatto dell'evoluzione dello stato di emergenza sanitaria.	
3.1 Innovare e valorizzare la ricerca	ODIR-212	Allestire una sezione web per la consultazione delle informazioni utilizzate per la distribuzione delle risorse relative ai Dottorati di Ricerca <i>Azione strategica: 3.1.2 Valorizzare il dottorato di ricerca, favorendo anche la sua dimensione internazionale</i>	AIPQV (R), RTM	Stato di realizzazione	Assenza di una sezione web dedicata	1. Verifica delle specifiche con i referenti istituzionali e definizione della struttura della sezione web	1. Verifica delle specifiche con i referenti istituzionali e definizione della struttura della sezione web 2. Creazione della sezione web e alimentazione con le informazioni di cui è prevista la consultazione	1. Verifica delle specifiche con i referenti istituzionali e definizione della struttura della sezione web 2. Creazione della sezione web e alimentazione con le informazioni di cui è prevista la consultazione 3. Disponibilità della sezione web agli utenti interessati	80% Nel corso nei primi mesi del 2021 sono state svolte le seguenti attività per la creazione della sezione web dedicata alla distribuzione delle risorse relative ai corsi di Dottorato di Ricerca del XXXVII ciclo: • a febbraio si sono concluse le riunioni tra l'Area Qualità e Valutazione della Dir. AIPQV, la Sezione Dottorati della Dir. RIC e TM e i referenti istituzionali (Presidente della Commissione Ricerca Scientifica dell'Ateneo, Vice-Rettori alla Ricerca, Coordinatore della Scuola di Dottorato di Ateneo, componenti della Giunta della Scuola di Dottorato) al fine di determinare le specifiche relative alle nuove modalità di distribuzione delle risorse di Ateneo e alla struttura della sezione web che dovrà ospitare le relative informazioni; • parallelamente, al termine dell'analisi degli strumenti disponibili, è stato scelto l'ambiente web https://www.aqv.unito.it/ , già utilizzato per le procedure di trasparenza nell'erogazione dei punti organico di Ateneo, come piattaforma di riferimento per sviluppare la sezione web dedicata alla distribuzione delle risorse dei Corsi di Dottorato; • si è quindi proceduto alla creazione di un primo ambiente di test con dati statici e ne è stata verificata la rispondenza con i requisiti previsti con la governance di Ateneo; • in seguito sono state sviluppate le query per il calcolo dinamico e si è proceduto a popolare tutte le tabelle consultabili per Dipartimento o Corso di Dottorato; • a marzo è stata ultimata la definizione e abilitazione degli utenti all'accesso garantendo un servizio di supporto; • nei successivi mesi di marzo e aprile si è garantito il supporto alla consultazione dei dati presenti e l'aggiornamento delle tabelle informative ulteriormente previste rispetto al processo di distribuzione delle risorse dell'Ateneo; • al termine del mese di aprile si è completato l'aggiornamento della sezione web con la tabella definitiva sulla distribuzione delle risorse come approvata nel CdA del 27 aprile 2021. • nel mese di maggio si è creato un ambiente di test relativo alle sezioni volte a garantire la trasparenza della valutazione interna degli istituendi Corsi di Dottorato secondo i criteri di valutazione interna deliberati dal SA che verrà successivamente sviluppato nelle singole sezioni relative a ciascun criterio.	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Obiettivo strategico	Codice Obiettivo	Obiettivo operativo	Responsabil e gestionale (R) capofila	Indicatore	Valore/Situazione e di partenza	Target minimo 60%	Target Intermedio 80%	Target atteso 100%	Livello raggiungimento obiettivo e descrizione stato avanzamento lavori al 31/05/2021	Eventuali difficoltà/criticità riscontrate e motivazione eventuali proposte di rimodulazione
3.1 Innovare e valorizzare la ricerca	ODIR-186	Implementare un cruscotto direzionale di monitoraggio e presidio degli indicatori strategici della Ricerca e Terza Missione integrato con cruscotto direzionale di Ateneo (continuità 2020) <i>Azione strategica: 3.1.3 Creare uno Spazio UniTo della Ricerca</i>	SIPE	Stato di realizzazione	Progetto SMART - Sistema di Management della Ricerca e della Terza missione	1.1) Documento di analisi di mercato sullo strumento 2.1) analisi degli indicatori necessari per l'integrazione con il cruscotto direzionale di Ateneo	1.1) Documento di analisi di mercato sullo strumento 1.2) scelta e approvvigionamento del sistema informativo a supporto 2.1) analisi degli indicatori necessari per l'integrazione con il cruscotto direzionale di Ateneo 2.2) fattibilità di integrazione degli indicatori nel cruscotto	1.1) Documento di analisi di mercato sullo strumento 1.2) scelta e approvvigionamento del sistema informativo a supporto 1.3) apertura dello spazio sul Portale di Ateneo 2.1) analisi degli indicatori necessari per l'integrazione con il cruscotto direzionale di Ateneo 2.2) fattibilità di integrazione degli indicatori nel cruscotto 2.3) integrazione nel cruscotto degli indicatori dopo analisi fattibilità (2.2)	0% E' stata eseguita l'analisi di mercato dello strumento che è stato scelto e acquisito. Sono in corso l'analisi degli indicatori da inserire nel cruscotto e lo studio di fattibilità della loro integrazione sullo strumento.	
3.1 Innovare e valorizzare la ricerca	ODIR-215	Sviluppare un'unica interfaccia, integrata, completa, aggiornata, per la valorizzazione delle competenze e dei risultati della ricerca e terza missione rivolta alla comunità universitaria e ai diversi attori sociali <i>Azione strategica: 3.1.3 Creare uno Spazio UniTo della Ricerca</i>	RTM	Stato di realizzazione (peso 50%)	3.1.3 . Progetto SMART - Sistema di Management della Ricerca e della Terza missione	1. Studio di fattibilità con analisi destinatari, esigenze condivise, obiettivi, processi, impatto atteso, tempi e costi	1. Studio di fattibilità con analisi destinatari, esigenze condivise, obiettivi, processi, impatto atteso, tempi e costi 2. Studio dell'architettura e dell'integrazione delle informazioni, dei linguaggi e progettazione dei processi (sulla base dell'analisi tecnica e degli applicativi individuati) 3. Realizzazione di prototipi (grafici e contenuti) basati sugli strumenti individuati per l'avvio della versione beta (test) dello spazio UniTo della Ricerca.		60% Al 31 maggio 2021 è stato completato lo studio di fattibilità, il benchmarking nazionale e internazionale e l'analisi degli applicativi commerciali: Elsevier Pure, Cineca IRIS RM e UNIFIND. Sono stati individuati i primi applicativi utili per lo sviluppo del progetto: Cineca IRIS RM e UNIFIND ed è in fase avanzata il lavoro di acquisizione e di personalizzazione dell'applicativo Cineca IRIS RM. E' stato infine avviato il lavoro di analisi dei portatori di interesse interni ed esterni per la definizione del progetto esecutivo previsto per l'autunno del 2021. Il progetto è allineato con il crono-programma previsto e non sono state individuate particolari criticità.	
3.1 Innovare e valorizzare la ricerca	ODIR-215	Sviluppare un'unica interfaccia, integrata, completa, aggiornata, per la valorizzazione delle competenze e dei risultati della ricerca e terza missione rivolta alla comunità universitaria e ai diversi attori sociali <i>Azione strategica: 3.1.3 Creare uno Spazio UniTo della Ricerca</i>	RTM	Numero di eventi informativi e di supporto sul programma quadro Horizon Europe (peso 50%) (Calcolo risultato su base lineare)	7	NA	NA	14	100% gli eventi organizzati da gennaio al 10 giugno sono 15. L'elenco dei webinar è disponibile qui: https://intranet.unito.it/web/personale-unito/ricerca-internazionale	
3.2 Innovare e valorizzare la didattica	ODIR-199	Predisporre un albo per le coperture degli insegnamenti presso il Teaching & Learning Center <i>Azione strategica: 3.2.1 Costituire, a partire dal partenariato UNITA (WP2), un Teaching & Learning Center</i>	DID (R), BIL	Stato di realizzazione	Albo da costituire	1. Valutazione fattibilità in relazione alle attività del centro e alle norme vigenti e costituzione del gruppo di lavoro	1. Valutazione fattibilità in relazione alle attività del centro e alle norme vigenti e costituzione del gruppo di lavoro 2. ricognizione dei profili	1. Valutazione fattibilità in relazione alle attività del centro e alle norme vigenti e costituzione del gruppo di lavoro 2. ricognizione dei profili 3. costruzione degli atti per avvio procedura	0% Sono stati organizzati incontri con la vice-retrice e successivamente con le colleghe interessate al fine di condividere le linee di azione. Sono stati fatti alcuni approfondimenti sulla caratterizzazione del centro e conseguente configurazione organizzativa. a questo riguardo è sorta l'esigenza di coinvolgere il dirigente della Direzione IMO. Come direzione bilancio il passaggio successivo è stato quello di mettere a disposizione modelli di regolamenti esistenti che prevedono il ROC (responsabile operativo del centro) per valutarne l'applicabilità al TLC.	Aggiornamento al 1 luglio 2021: a seguito dell'approfondimento politico con la Governance si propone una riformulazione dell'obiettivo come segue: "Analisi nel contesto italiano e internazionale (Atenei dell'Alleanza UNITA) relativamente alla modalità di gestione dei TLC, finalizzato alla presentazione comparativa dei modelli possibili per il TLC Unito alla Governance" Targets: 60% - Analisi delle esigenze di tipologie di attività da ricondurre al TLC 80% - Analisi dei TLC esistenti in Italia e in UNITA 100% - Presentazione comparativa dei modelli possibili con evidenza dei punti di forza e criticità connesse al contesto Unito per il TLC
3.2 Innovare e valorizzare la didattica	ODIR-205	Revisionare il modello di TARM di Ateneo, da TARM unico a TARM disciplinare in attuazione delle decisioni assunte dalla Commissione OTP di Ateneo e implementare modalità di orientamento online <i>Azione strategica: 3.2.3 Potenziare l'orientamento in ingresso, in itinere, in uscita e il Job placement, in presenza e a distanza</i>	DID	Stato di realizzazione (peso 50%)	TARM unico di Ateneo	1. Individuazione del nr. di TARM disciplinari	1. Individuazione del nr. di TARM disciplinari 2. definizione del modello organizzativo di somministrazione	1. Individuazione del nr. di TARM disciplinari 2. definizione del modello organizzativo di somministrazione degli OFA	80% Entro il 31 maggio 2021 sono state effettuate le seguenti attività: - individuati e formati i referenti TOLC; - configurate le sessioni e predisposto il calendario per il sostenimento dei TOLC (vedi allegato); erogati i TOLC per i mesi di febbraio/marzo, aprile/maggio (si procederà a erogare TOLC per gli studenti e le studentesse fino al 22 settembre 2021); - definiti gli OFA a livello di corso di studio (vedi allegato).	
3.2 Innovare e valorizzare la didattica	ODIR-205	Revisionare il modello di TARM di Ateneo, da TARM unico a TARM disciplinare in attuazione delle decisioni assunte dalla Commissione OTP di Ateneo e implementare modalità di orientamento online <i>Azione strategica: 3.2.3 Potenziare l'orientamento in ingresso, in itinere, in uscita e il Job placement, in presenza e a distanza</i> Matrice Priorità: critica Q1	DID	Stato di realizzazione (peso 50%)	Giornate di orientamento in presenza	1. riorganizzazione giornate di orientamento con modalità on-line	1. riorganizzazione giornate di orientamento con modalità on-line 2. predisposizione delle attività di orientamento online	1. riorganizzazione giornate di orientamento con modalità on-line 2. predisposizione delle attività di orientamento online 3. erogazione delle attività di orientamento online per tutti i Cds	80% Al 31 maggio sono ancora in corso le iniziative di orientamento online presso i Poli di ateneo.	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Obiettivo strategico	Codice Obiettivo	Obiettivo operativo	Responsabil e gestionale (R) capofila	Indicatore	Valore/Situazione e di partenza	Target minimo 60%	Target Intermedio 80%	Target atteso 100%	Livello raggiungimento obiettivo e descrizione stato avanzamento lavori al 31/05/2021	Eventuali difficoltà/criticità riscontrate e motivazione eventuali proposte di rimodulazione
3.3 Irradiare l'innovazione	ODIR-216	Supportare e valorizzare l'impatto delle azioni di ricerca, trasferimento tecnologico e della conoscenza, public engagement dell'Ateneo e delle sue strutture attraverso l'individuazione di Casi Studio e la progettazione di specifici processi di accompagnamento e monitoraggio <i>Azione strategica: 3.3.1 Valorizzare i Case Studies al fine di favorire sia il trasferimento tecnologico e della conoscenza; 3.3.2 Incentivare le iniziative di formazione permanente e di public engagement anche attraverso la valorizzazione delle attività e dei prodotti a questo finalizzati; 3.3.3 Rilanciare gli spazi e il patrimonio in beni culturali della memoria di UniTo...</i>	RTM	Stato di realizzazione	Risultati rilevazione e selezione Casi Studio di impatto per VQR 2015-2019	1. Identificazione tipologie di Casi Studio di impatto sulla base delle linee guida ANVUR (in attesa di pubblicazione per fine gennaio 2021) e delle esperienze europee e internazionali	1. Identificazione tipologie di Casi Studio di impatto sulla base delle linee guida ANVUR (in attesa di pubblicazione per fine gennaio 2021) e delle esperienze europee e internazionali 2. progettazione dei processi di supporto, monitoraggio, auto-valutazione e valorizzazione delle azioni dell'Ateneo e delle sue strutture e individuazione delle professionalità e competenze necessarie	1. Identificazione tipologie di Casi Studio di impatto sulla base delle linee guida ANVUR (in attesa di pubblicazione per fine gennaio 2021) e delle esperienze europee e internazionali 2. progettazione dei processi di supporto, monitoraggio, auto-valutazione e valorizzazione delle azioni dell'Ateneo e delle sue strutture e individuazione delle professionalità e competenze necessarie 3. Redazione di un rapporto contenente i Casi Studio di Impatto, strumenti a disposizione per il supporto, monitoraggio e valorizzazione e progettazione di percorsi formativi rivolti al personale accademico e PTA	60% Al 31 maggio 2021 sono state identificate le tipologie di Casi studio di impatto sulla base delle linee guida ANVUR ed è stato completato il lavoro di supporto e valorizzazione dei casi studio presentati dall'Ateneo per la VQR 2015-2019. Sono stati pubblicati sul portale di Ateneo e su frida.unito.it tutti i 14 casi studio con infografiche sull'impatto generato e materiale di approfondimento. E' stato inoltre presentato alla Compagnia di San Paolo un progetto per il finanziamento della prosecuzione dei lavori avviati durante la VQR 2015-2019 che permetterà di estendere tale "sperimentazione" per la definizione di strumenti e processi consolidati. Il progetto è allineato con il crono-programma previsto e non sono state individuate particolari criticità Tutte le schede dei casi studio presentate da UNITO in VQR sono state pubblicate al seguente link: https://frida.unito.it/wn_pages/temamese.php/inevidenza/24_incastro-perfetto	
Miglioramento continuo (obiettivo permanente)	ODIR-219	Avviare l'aggiornamento della valutazione dei rischi e la redazione dei relativi Documenti in modo omogeneo per tutto l'Ateneo	SILOM	Stato di realizzazione	DVR da aggiornare	1. individuazione di un modello di Valutazione del Rischio aggiornato e omogeneo e del Documento a questa associato	1. individuazione di un modello di Valutazione del Rischio aggiornato e omogeneo e del Documento a questa associato; 2. applicazione del modello ad un struttura/centro;	1. individuazione di un modello di Valutazione del Rischio aggiornato e omogeneo e del Documento a questa associato; 2. applicazione del modello a una struttura/centro; 3. estensione del modello di cui sopra a 2 strutture/centri di Ateneo.	60% Creato nuovo modello di valutazione del Rischio e relativo documento associato. La prima applicazione è programmata per settembre	In considerazione delle dimissioni della Dirigente della Direzione SILOM a far data dal 6 marzo 2021 e in attesa della riattribuzione da parte del Rettore delle deleghe in materia di sicurezza, si propone di espungere l'obiettivo in oggetto dalla performance organizzativa della Direzione
Miglioramento continuo (obiettivo permanente)	ODIR-180	Ottimizzare il processo di rinnovo degli Organi Centrali fino all'insediamento degli Organi mediante azioni di organizzazione e di avvio del proprio funzionamento	AG	Stato di realizzazione	Rinnovo da effettuare di tutti gli Organi centrali per la contemporanea scadenza nel corso del 2021	1. Pianificazione e realizzazione delle attività necessarie per le elezioni dei nuovi Organi anche in funzione della adozione delle modalità on line	1. Pianificazione e realizzazione delle attività necessarie per le elezioni dei nuovi Organi anche in funzione della adozione delle modalità on line 2. Definizione bozza di guida per la gestione degli Organi	1. Pianificazione e realizzazione delle attività necessarie per le elezioni dei nuovi Organi anche in funzione della adozione delle modalità on line 2. Definizione bozza di guida per la gestione degli Organi 3. Definizione guida definitiva dopo confronto con il Presidente dell'Organo	80% Le attività necessarie per le elezioni dei nuovi Organi sono state pianificate e realizzate: per i dettagli si veda la relazione allegata In funzione dell'insediamento in nuova composizione degli Organi Collegiali centrali, costituisce utile strumento di lavoro una Guida schematica delle principali azioni che devono essere compiute durante la fase di funzionamento degli Organi: si è proceduto quindi alla redazione di un primo documento (allegato) con lo scopo di rappresentarlo prioritariamente al Presidente e al Segretario degli Organi nonché ai Presidenti delle commissioni istruttorie che verranno nominati	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Obiettivo strategico	Codice Obiettivo	Obiettivo operativo	Responsabil e gestionale (R) capofila	Indicatore	Valore/Situazione e di partenza	Target minimo 60%	Target Intermedio 80%	Target atteso 100%	Livello raggiungimento obiettivo e descrizione stato avanzamento lavori al 31/05/2021	Eventuali difficoltà/criticità riscontrate e motivazione eventuali proposte di rimodulazione
Miglioramento continuo (obiettivo permanente)	ODIR-193	Ottimizzare il processo di insediamento dei Direttori di Dipartimento e supportarli nella fase di avvio del nuovo ruolo	IMO	Stato di realizzazione	Direttori di Dipartimento in prossima scadenza	1. Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento e di coordinamento con la Direzione Affari Generali	1. Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento e di coordinamento con la Direzione Affari Generali 2. Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento finalizzate all'illustrazione dell'organizzazione dei servizi tecnici e amministrativi forniti a livello di Polo e di Direzioni Centrali	1. Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento e di coordinamento con la Direzione Affari Generali 2. Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento finalizzate all'illustrazione dell'organizzazione dei servizi tecnici e amministrativi forniti a livello di Polo e di Direzioni Centrali 3. Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento attraverso l'illustrazione delle principali procedure informatizzate ad uso del Direttore (firma digitale, Performance, ecc.) e dei principali processi amministrativi gestiti e/o supportati da IMO (organico, OCCC, ecc.)	60% A seguito della pianificazione dei tempi, condivisa con la governance di Ateneo, si sono realizzate tutte le attività necessarie a livello di Aree di polo per le elezioni dei nuovi Direttori di Dipartimento in tempi utili per il rinnovo del Senato Accademico. Alla data del 3 giugno sono stati eletti tutti i Direttori di Dipartimento per il triennio 2021-2024.	
Miglioramento continuo (obiettivo permanente)	ODIR-181	Avviare il processo di analisi del risk management dell'Ateneo	AG	Stato di realizzazione	Coperture assicurative in corso	1. Analisi dei potenziali rischi in collaborazione con il Dip. di Management e il Broker assicuratore dell'Ateneo 2. Individuazione dei possibili trattamenti assicurativi per la prevenzione dei rischi	1. Analisi dei potenziali rischi in collaborazione con il Dip. di Mngt e il Broker assicuratore dell'Ateneo 2. Individuazione dei possibili trattamenti assicurativi per la prevenzione dei rischi 3. Prima proposta di trattamento assicurativo dei rischi agli Organi di vertice	1. Analisi dei potenziali rischi in collaborazione con il Dip. di Mngt e il Broker assicuratore dell'Ateneo 2. Individuazione dei possibili trattamenti assicurativi per la prevenzione dei rischi 3. Prima proposta di trattamento assicurativo dei rischi agli Organi di vertice	60% I primi mesi dell'anno 2021 sono stati dedicati alla disamina condivisa delle questioni con i referenti del Dipartimento di Management e con il broker Willis Italia S.p.A., alla programmazione dei lavori per la realizzazione del progetto di analisi dei risk management assessment dell'Ateneo, e all'analisi dei principali rischi. Nello specifico, nella valutazione dei principali rischi dell'Ateneo, individuati nei cyber risk e nella sicurezza dei laboratori, si è ritenuto di dare priorità al cyber risk, perché tali rischi al momento attuale non hanno una copertura assicurativa. Il dettaglio delle attività svolte e la programmazione dei prossimi passaggi sono descritti nella relazione allegata	
Miglioramento continuo (obiettivo permanente)	ODIR-196	Avviare il passaggio all'applicativo missioni CINECA Matrice priorità: alta Q2	BIL (R), PERS	Stato di realizzazione	Applicativo missioni in-house non integrato con gestionale contabilità	1. studio di fattibilità	1. studio di fattibilità 2. personalizzazione strumento e individuazione polo sperimentale	1. studio di fattibilità 2. personalizzazione strumento e individuazione polo sperimentale 3. avvio sperimentazione	80% In data 16 aprile è stata effettuata una riunione operativa con il fornitore del prodotto (con coinvolgimento di tutto il personale indicato nel decreto) in cui è stato condiviso quanto segue: 1. rilascio della nuova procedura in produzione entro aprile; 2. a titolo di test della procedura saranno messe in lavorazione le pratiche di missioni già chiuse. In data 20 aprile è stata effettuata una seconda riunione operativa con il fornitore del prodotto (con coinvolgimento del team di coordinamento, e di alcuni rappresentanti del team operativo). Sono state illustrate le richieste di personalizzazione del prodotto necessarie a consentire un flusso autorizzatorio coerente con il profilo delle responsabilità e dei ruoli dell'Ateneo. Il team formalizza le richieste al fornitore per l'analisi di fattibilità. A seguito dell'analisi il fornitore ha evidenziato la necessità di una rimodulazione temporale che porta la revisione da parte del fornitore della Work Breakdown Structure e lo slittamento dei tempi di rilascio dell'ambiente di pre-produzione al mese di giugno. Si segnala inoltre che nel corso degli incontri è emersa l'opportunità di effettuare la sperimentazione su una sola struttura dipartimentale in modo da rendere più semplice la fase di test. La proposta è di fare la sperimentazione su un Dipartimento del Polo di Scienze MFN	
Miglioramento continuo (obiettivo permanente)	ODIR-204	Verbalizzare digitalmente le sedute di laurea su tutti i poli	DID	Stato di realizzazione	Processo attivo su due poli	1. adozione su 3 nuovi poli	2. adozione su 4 nuovi poli	3. adozione su tutti i poli	0% Al 31/05/2021 l'obiettivo è conseguito su due Poli di segreteria, quello di AgroVet e del Cle.	
Ascolto utenti	ND	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)	Ciascuna Direzione	Quota % delle risposte positive (a partire da 4 su scala 1-6) sul totale delle risposte. Il punteggio di valutazione è su base lineare rispetto al target 100% Fonte: questionario GP	Report Good Practice	NA	NA	>= 60% di risposte positive	ND I servizi da considerare ai fini performance 2021 sono stati individuati per le varie Direzioni. L'indagine Good Practice verrà erogata a breve	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Allegato Documento C “Proposta di rimodulazione dei target associati agli obiettivi comportamentali”

COMPETENZA COMPORTAMENTALE	Target 2021 da Piano integrato 2021-2023	Proposta di rimodulazione Target 2021
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 buone pratiche per il miglioramento della performance dei processi e delle risorse gestiti	1-2=0% 3= 60% 4= 80% 5 e oltre=100%:	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100%
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	1-2=0% 3= 60% 4= 80% 5 e oltre=100%:	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100%
ORIENTAMENTO AL SERVIZIO Capacità di mantenere standard elevati del livello di soddisfazione degli utenti interni/esterni, perseguendo un rapporto di partnership	1-2=0% 3= 60% 4= 80% 5 e oltre=100%:	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100%
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	1-2=0% 3= 60% 4= 80% 5 e oltre=100%:	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100%
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	1-2=0% 3= 60% 4= 80% 5 e oltre=100%:	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100%
RISORSE UMANE E BENESSERE DELLA PERSONA Capacità di contribuire allo sviluppo di una cultura organizzativa orientata al benessere e alla crescita professionale	1-2=0% 3= 60% 4= 80% 5 e oltre=100%:	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100%
SVILUPPO COMPETENZE DIGITALI Capacità di integrare efficacemente le tecnologie digitali nei processi di lavoro	1-2=0% 3= 60% 4= 80% 5 e oltre=100%:	1-2=0%; 3=60%; 4=80%; 5=90%; 6=95%; 7=98%; 8=100%



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Allegato Documento D “proposta di rimodulazione degli obiettivi di performance individuale della Direttrice Generale”

Obiettivo	Indicatore	Valore iniziale	Target al 13 maggio 2021 da Piano integrato 2021-2023	Proposta di rimodulazione Target al 31 agosto 2021
Definire un Piano di valorizzazione delle competenze e delle professionalità di UniTO e attuare le azioni previste per il 2021	Stato di realizzazione	Sistema di gestione delle competenze – Prima release (ruoli manageriali)	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)	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)
Sperimentare l'istituto della premialità per il Personale Tecnico-Amministrativo	Stato di realizzazione	Linee guida operative per l'applicazione Regolamento premialità al personale t/a	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 della comunicazione dell'iniziativa al personale TA, ai Dirigenti e ai Direttori di Dipartimento.	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)
Ottimizzare la gestione del rapporto di lavoro con soggetti con disabilità, realizzando interventi di sistematizzazione e miglioramento dei servizi erogati	Stato di realizzazione	Procedure esistenti	Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità	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)
Migliorare i processi necessari a fornire servizi agli studenti con disabilità e DSA e rivedere le modalità di comunicazione di tali servizi	Stato di realizzazione	Ricognizione da effettuare	Analisi dei processi esistenti con individuazione di attori e responsabilità	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)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Allegato Documento E “obiettivi di performance individuale 2021 della Direttrice Generale sulla Direzione ad interim AIPQV e rimodulazione”

Obiettivo	Indicatore	Valore iniziale	Target al 13 maggio 2021 da Piano integrato 2021-2023	Rimodulazione Target al 31 agosto 2021
<p>Rivedere il processo di riconoscimento dei CFU nell'ambito della mobilità internazionale degli studenti, a partire dai programmi di mobilità e dal progetto UNITA, includendo l'introduzione della virtual mobility e di nuove forme più flessibili di mobilità internazionale (Flexibility Window).</p> <p>Azione strategica: 2.3.1 Progettare nuove forme più flessibili di mobilità internazionale (Flexibility Window) Matrice priorità: critica Q1</p>	Stato di realizzazione	Attualmente le Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità è applicato solo al programma Erasmus (Studio, Traineeship e Partner Countries).	Applicazione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità al programma Overseas (pari al target 60% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione AIPQV)	<ol style="list-style-type: none">1. Applicazione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità al programma Overseas (pari al target 60% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione AIPQV)2. Applicazione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità ad altri programmi di mobilità dei Dipartimenti (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione AIPQV)3. Valorizzazione della mobilità virtuale in carriera studenti (Esse3) (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione AIPQV)
<p>Rendere più efficace la comunicazione delle iniziative di internazionalizzazione promosse da UNITO nei confronti degli utenti internazionali, con riferimento anche alla comunità del progetto UNITA, a partire dalle traduzioni di bandi e modulistica e promuovere l'offerta didattica di Unito a livello internazionale attraverso strumenti digitali.</p> <p>Azioni strategica: 2.3.3 Potenziare i servizi di accoglienza delle studentesse e degli studenti internazionali</p>	Stato di realizzazione (peso 50%)	Non esiste un servizio di traduzione professionale per le iniziative di internazionalizzazione	Convenzione con il Centro Linguistico d'Ateneo definita (pari al target 60% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione AIPQV)	<ol style="list-style-type: none">1. Convenzione con il Centro Linguistico d'Ateneo definita (pari al target 60% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione AIPQV)2. Traduzione in inglese dei bandi di mobilità internazionale (Erasmus per studio, Traineeship...) (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione AIPQV)
	Stato di realizzazione (peso 50%)	Non esiste una piattaforma di promozione digitale dell'offerta didattica di Unito	Contratto per la realizzazione di uno o più eventi on line di promozione sottoscritto (pari al target 60% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione AIPQV)	<ol style="list-style-type: none">1. Contratto per la realizzazione di uno o più eventi on line di promozione sottoscritto (pari al target 60% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione AIPQV)2. Realizzazione di un primo evento in primavera di promozione on line rivolto ad una platea internazionale (pari al target 80% dell'obiettivo di performance organizzativa di Direzione AIPQV)

MISURAZIONE FINALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021										
Obiettivo strategico	Codice Obiettivo	Obiettivo operativo	Responsabile gestionale (R) capofila	Indicatore	Valore/Situazione di partenza	Target minimo 60%	Target Intermedio 80%	Target atteso 100%	Eventuali difficoltà/criticità riscontrate	Misurazione al 31/12/2021 %
1.1 Rafforzare il senso di Comunità	ODIR-198	<p>Proporre un modello gestionale dei Master valorizzando le attività di promozione e ottimizzando le risorse impiegate</p> <p><i>Azione strategica: 1.1.1 Promuovere il Brand di UniTo anche valorizzando il terzo livello di formazione</i></p>	DID (R), BIL	Stato di realizzazione	Procedure di gestione disomogenee	1. Analisi AS IS e Benchmark con modelli Mega Atenei	<p>1. Analisi AS IS e Benchmark con modelli Mega Atenei</p> <p>2. Individuazione servizi di base da garantire per tutti i Master</p>	<p>1. Analisi AS IS e Benchmark con modelli Mega Atenei</p> <p>2. Individuazione servizi di base da garantire per tutti i Master</p> <p>3. Proposte operative di gestione dei Master con adeguamento attuale regolamenti e valorizzando gli aspetti promozionali</p>		100%
1.1 Rafforzare il senso di Comunità	ODIR-213	<p>Valorizzare i percorsi di apprendistato in alta formazione e ricerca post lauream mediante progettazione e realizzazione delle azioni di comunicazione e informazione verso gli stakeholder interni ed esterni</p> <p><i>Azione strategica: 1.1.1 Promuovere il Brand di UniTo anche valorizzando il terzo livello di formazione</i></p>	RTM	Stato di realizzazione (peso 50%)	Informazioni sintetiche sulla pagina del job placement del portale	1. analisi dei fabbisogni informativi	<p>1. analisi dei fabbisogni informativi</p> <p>2. predisposizione dei contenuti informativi: contenuti pagina web, riferimenti documentali</p>	<p>1. analisi dei fabbisogni informativi</p> <p>2. predisposizione dei contenuti informativi: contenuti pagina web, riferimenti documentali</p> <p>3. pubblicazione della pagina web sul portale</p>		100%

<p>1.1 Rafforzare il senso di Comunità</p>	<p>ODIR-213</p>	<p>Valorizzare i percorsi di apprendistato in alta formazione e ricerca post lauream mediante progettazione e realizzazione delle azioni di comunicazione e informazione verso gli stakeholder interni ed esterni</p> <p><i>Azione strategica: 1.1.1 Promuovere il Brand di UniTo anche valorizzando il terzo livello di formazione</i></p>	<p>RTM</p>	<p>nr. percorsi di apprendistato in alta formazione post lauream attivati (peso 50%) (Calcolo risultato su base lineare)</p>	<p>master I livello: 5 dottorato: 13 percorsi di ricerca: 3</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>nr 22 tra master I livello e dottorato</p>	<p>Il numero di master ed il numero di percorsi di dottorato è nel range dell'anno precedente, mentre non è stato attivato nessun percorso di ricerca. Questo elemento di criticità rispetto al raggiungimento dell'obiettivo nelle tempistiche prefissate verosimilmente risente ancora dell'effetto della pandemia: nel 2020 gli incontri con le aziende non sono stati numerosi, ed è tuttora in corso l'analisi delle motivazioni legate alla mancata progettazione di percorsi di ricerca per il 2021</p>	<p>77,27%</p>
<p>1.1 Rafforzare il senso di Comunità</p>	<p>ODIR-202</p>	<p>Implementare un questionario on line di rilevazione dell'esperienza degli studenti del progetto UNITA su qualità della didattica, dell'apprendimento e dei servizi</p> <p><i>Azione strategica: 1.1.4 Rafforzare l'accoglienza e l'offerta di servizi mirati alle studentesse e agli studenti</i></p>	<p>DID (R), AIPQV</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>Questionari dei singoli atenei di UNITA</p>	<p>1. Predisposizione bozza questionario</p>	<p>1. Predisposizione bozza questionario 2. Revisione e validazione da parte del Quality & Evaluation Board di UNITA</p>	<p>1. Predisposizione bozza questionario 2. Revisione e validazione da parte del Quality & Evaluation Board di UNITA 3. Realizzazione versione finale del questionario</p>	<p>ale obiettivo si inserisce nelle attività del Work package 2 del progetto UNITA, la cui scadenza per il è prevista per il mese di settembre 2022. Pertanto al 31/12/2021 non è ancora disponibile il questionario richiesto e il target raggiunto per l'obiettivo è pari al 90%. Gli incontri con gli atenei consorziati sul tema continuano al fine di giungere alla definizione del questionario unico.</p>	<p>80%</p>

<p>1.1 Rafforzare il senso di Comunità</p>	<p>ODIR-175</p>	<p>Definire un Piano di valorizzazione delle competenze e delle professionalità di UniTO e attuare le azioni previste per il 2021</p> <p><i>Azione strategica: 1.1.3 Valorizzare le competenze e le professionalità del Personale Tecnico Amministrativo</i></p> <p>Matrice priorità: Critica Q1</p>	<p>IMO (R), PERS, DG</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>Sistema di gestione delle competenze – prima release (ruoli manageriali)</p>	<p>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</p>	<p>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</p> <p>2. Definizione del piano degli interventi per la valorizzazione delle competenze e delle professionalità del PTA</p>	<p>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</p> <p>2. Definizione del piano degli interventi per la valorizzazione delle competenze e delle professionalità del PTA</p> <p>3. Attuazione delle azioni previste per il 2021</p>		<p>100%</p>
<p>1.1 Rafforzare il senso di Comunità</p>	<p>ODIR-189</p>	<p>Sperimentare l'istituto della premialità per il Personale Tecnico-Amministrativo (continuità 2020)</p> <p><i>Azione strategica: 1.1.3 Valorizzare le competenze e le professionalità del Personale Tecnico Amministrativo</i></p>	<p>IMO (R), PERS, DG</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>Linee guida operative per l'applicazione Regolamento premialità al personale t/a</p>	<p>1. Attuazione delle azioni previste nelle Linee guida per l'avvio della sperimentazione e, compresa un'adeguata diffusione dell'iniziativa al personale TA, ai Dirigenti e ai Direttori di Dipartimento</p>	<p>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</p> <p>2. Attuazione del processo autorizzatorio per almeno 1 progetto/attività</p>	<p>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</p> <p>2. Attuazione del processo autorizzatorio per almeno 1 progetto/attività</p> <p>3. Attivazione e monitoraggio della sperimentazione</p>		<p>100%</p>

1.2 Consolidare la cultura della parità	ODIR-197	Predisporre un Bilancio di Genere di Ateneo a partire dall'esperienza contenuta nel report di sostenibilità di Ateneo <i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i>	BIL	Stato di realizzazione	Report di sostenibilità 2019	1. impostazione documento con benchmark	1. impostazione documento con benchmark 2. completamento raccolta dati	1. impostazione doc con benchmark 2. completamento raccolta dati 3. sperimentazione del primo bilancio di genere e definizione linee guida per la messa a sistema		100%
1.2 Consolidare la cultura della parità	ODIR-190	Definire un Piano di formazione in ambito cultura della parità e contrasto alle discriminazioni e realizzazione delle azioni previste per il 2021 <i>Azione strategica: 1.2.2 Realizzare azioni formative e di sensibilizzazione rivolte all'intera comunità di UniTo e alla cittadinanza in tema di contrasto alle discriminazioni.</i>	IMO	Stato di realizzazione	Nr. medio di iniziative formative erogate nell'anno pari a 3	1. Documento analisi dei fabbisogni formativi in ambito cultura della parità e contrasto alle discriminazioni	1. Documento analisi dei fabbisogni formativi in ambito cultura della parità e contrasto alle discriminazioni 2. Piano di formazione approvato dal CUG	1. Documento analisi dei fabbisogni formativi in ambito cultura della parità e contrasto alle discriminazioni 2. Piano di formazione approvato dal CUG 3. Realizzazione delle iniziative previste per il 2021e		100%
1.2 Consolidare la cultura della parità	ODIR-177	Verificare i servizi erogati agli studenti nelle sedi extra metropolitane e adottare interventi di miglioramento e omogeneizzazione rispetto ai servizi erogati a livello di Ateneo, sensibilizzando anche le azioni a livello locale e territoriale <i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i>	SEM	Stato di realizzazione	Ricognizione da effettuare	1. Ricognizione dei servizi erogati sul territorio dall'Università e dagli EELL e territori	1. Ricognizione dei servizi erogati sul territorio dall'Università e dagli EELL e territori 2. Analisi del fabbisogno e valutazione dei servizi erogati, anche con il coinvolgimento degli EELL e dei territori con riguardo ai servizi a supporto della partecipazione in università	1. Ricognizione dei servizi erogati sul territorio dall'Università e dagli EELL e territori 2. Analisi del fabbisogno e valutazione dei servizi erogati, anche con il coinvolgimento degli EELL e dei territori con riguardo ai servizi a supporto della partecipazione in università 3. Relazione di sintesi per gli OGG con eventuali proposte di miglioramento		100%

<p>1.2 Consolidare la cultura della parità</p>	<p>ODIR-179</p>	<p>Ottimizzare la gestione del rapporto di lavoro con soggetti con disabilità realizzando interventi di sistematizzazione e miglioramento dei servizi erogati</p> <p>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</p>	<p>PERS (R), DG, SILOM, AG</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>Procedure esistenti</p>	<p>1. Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità</p>	<p>1. Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità 2. Pianificazione degli interventi conseguenti</p>	<p>1. Individuazione di soluzioni finalizzate ad una ottimizzazione della gestione del rapporto di lavoro con soggetti portatori di disabilità 2. Pianificazione degli interventi conseguenti 3. Realizzazione degli interventi previsti per il 2021</p>		<p>100%</p>
<p>1.2 Consolidare la cultura della parità</p>	<p>ODIR-223</p>	<p>Accessibilità spazi: Sviluppare un piano di miglioramento dell'accessibilità per le sedi di UniTo</p> <p>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</p>	<p>EDISOS</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>le sedi di ateneo presentano una generale conformità normativa rispetto all'assenza di barriere architettoniche e ma non esistono strumenti e piani di miglioramento</p>	<p>1. raccolta dei dati relativi ai bisogni da parte dei soggetti in situazioni particolari di disagio potranno segnalare eventuali difficoltà e suggerimenti sull'accessibilità degli spazi accademici.</p>	<p>1. raccolta dei dati relativi ai bisogni da parte dei soggetti in situazioni particolari di disagio potranno segnalare eventuali difficoltà e suggerimenti sull'accessibilità degli spazi accademici. 2 analisi dei bisogni e realizzazione di un piano di miglioramento dell'accessibilità alle sedi di UniTo</p>	<p>1. raccolta dei dati relativi ai bisogni da parte dei soggetti in situazioni particolari di disagio potranno segnalare eventuali difficoltà e suggerimenti sull'accessibilità degli spazi accademici. 2 analisi dei bisogni e realizzazione di un piano di miglioramento dell'accessibilità alle sedi di UniTo 3. sperimentazione di una delle misure previste dal piano</p>		<p>100%</p>

<p>1.2 Consolidare la cultura della parità</p>	<p>ODIR-187</p>	<p>Accessibilità virtuale: incrementare il numero di contenuti multimediali sottotitolati e introdurre un servizio di sottotitolazione "self service" per alcune categorie di utenti</p> <p><i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i></p>	<p>SIPE</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>sottotitolazione di video realizzati ad hoc in relazione alla necessità di diffusione del contenuto; in alcune circostanze in post-produzione vengono realizzati i sottotitoli e rigenerato il video per la sezione ondemand di unito media</p>	<p>1. analisi delle soluzioni tecniche disponibili e compatibili con le architetture di UniTO</p>	<p>1. analisi delle soluzioni tecniche disponibili e compatibili con le architetture di UniTO 2. individuazione della soluzione e prototipo per sottogruppi di utenti</p>	<p>1. analisi delle soluzioni tecniche disponibili e compatibili con le architetture di UniTO 2. individuazione della soluzione e prototipo per sottogruppi di utenti 3. rilascio del servizio che consente al produttore di contenuto multimediale di realizzare una traccia con sottotitoli</p>		<p>100%</p>
<p>1.2 Consolidare la cultura della parità</p>	<p>ODIR-191</p>	<p>Migliorare i processi necessari a fornire servizi agli studenti con disabilità e DSA e rivedere le modalità di comunicazione di tali servizi</p> <p><i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i></p>	<p>DID (R), IMO , DG</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>Ricognizione da effettuare</p>	<p>1. Analisi dei processi esistenti con individuazione di attori e responsabilità</p>	<p>1. Analisi dei processi esistenti con individuazione di attori e responsabilità 2. Analisi dei punti di forza e di debolezza e individuazione delle opportunità di miglioramento dei processi esaminati</p>	<p>1. Analisi dei processi esistenti con individuazione di attori e responsabilità 2. Analisi dei punti di forza e di debolezza e individuazione delle opportunità di miglioramento dei processi esaminati 3. Ridisegno dei processi ottimizzati</p>		<p>100%</p>

<p>1.2 Consolidare la cultura della parità</p>	<p>ODIR-214</p>	<p>Attivare sperimentalmente un servizio di accesso a testi in formato digitale per utenti con disabilità e DSA <i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i></p>	<p>RTM</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>servizio non disponibile</p>	<p>1.realizzazione di un percorso formativo per il personale di Front Office delle biblioteche con il coinvolgimento del servizio Reference, previa adeguata informazione</p>	<p>1.realizzazione di un percorso formativo per il personale di Front Office delle biblioteche con il coinvolgimento del servizio Reference, previa adeguata informazione 2.predisposizione del servizio (aspetti organizzativi, Open Access, contatti con editori, collaborazione con Uff. Disabili, postazioni speciali)</p>	<p>1.realizzazione di un percorso formativo per il personale di Front Office delle biblioteche con il coinvolgimento del servizio Reference, previa adeguata informazione 2.predisposizione del servizio (aspetti organizzativi, Open Access, contatti con editori, collaborazione con Uff. Disabili, postazioni speciali) 3.sperimentazione del servizio presso almeno 2 Poli</p>		<p>100%</p>
<p>1.2 Consolidare la cultura della parità</p>	<p>ODIR-210</p>	<p>Incentivare la partecipazione alle esperienze di mobilità internazionale per chi si trova in condizioni svantaggiate a causa di motivi economici, sociali, culturali, di disabilità, o che necessitano comunque di esigenze speciali, anche attraverso forme più flessibili di mobilità (virtual exchange e di blended/virtual mobility) <i>Azione strategica: 1.2.1 Rafforzare la cultura della parità e 1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio</i></p>	<p>AIPQV</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>Presenza di contributi integrativi nell'ambito degli attuali bandi Erasmus per Studio e Erasmus Traineeship a favore di studenti economicamente svantaggiati e con disabilità, ma scarsa adesione da parte degli</p>	<p>1. identificazione dei potenziali fruitori di esperienza di mobilità virtuale appartenenti alla categoria target (studenti disabili o esigenze speciali)</p>	<p>1. identificazione dei potenziali fruitori di esperienza di mobilità virtuale appartenenti alla categoria target (studenti disabili o esigenze speciali) 2. Definizione dei criteri di attribuzione delle attività di mobilità virtuale alla categoria target</p>	<p>1. identificazione dei potenziali fruitori di esperienza di mobilità virtuale appartenenti alla categoria target (studenti disabili o esigenze speciali) 2. Definizione dei criteri di attribuzione delle attività di mobilità virtuale alla categoria target 3.Pubblicazione bando di mobilità virtuale che includa i criteri individuati per la categoria target</p>		<p>100%</p>
<p>1.3 Potenziare il percorso verso la sostenibilità</p>	<p>ODIR-220</p>	<p>Realizzare 2 iniziative per la sostenibilità ambientale (continuità 2020) <i>Azione strategica: 1.3.4 Consolidare e valorizzare le politiche di sostenibilità ambientale di UniTO</i></p>	<p>EDISOS</p>	<p>n° convenzioni attive in materia di mobilità sostenibile m² di pannelli fotovoltaici installati</p>	<p>2 convenzioni attive (car2go e GTT) 413 mq di pannelli fotovoltaici funzionanti</p>	<p>60% Identificazione e definizione del Piano delle iniziative di mobilità sostenibile da realizzare + installazione di 75 mq di pannelli</p>	<p>80% Pubblicazione dell'avviso per la sottoscrizione di almeno 1 nuova convenzione sulla mobilità sostenibile + installazione di 150 mq di pannelli fotovoltaici</p>	<p>100% Sottoscrizione di almeno 1 nuova convenzione sulla mobilità sostenibile + installazione di 250 mq di pannelli fotovoltaici</p>		<p>100%</p>

1.3 Potenziare il percorso verso la sostenibilità	ODIR-217	Consolidare e valorizzare le politiche di sostenibilità ambientale di UniTo agendo sul censimento e la gestione, tramite la creazione di un contratto quadro o l'utilizzo di uno esistente , dei rifiuti non assimilabili ad RSU <i>Azione strategica: 1.3.4 Consolidare e valorizzare le politiche di sostenibilità ambientale di UniTO</i>	SILOM	Stato di realizzazione	Censimento da effettuare	1.censimento di tutti i rifiuti speciali prodotti in Ateneo	1.censimento di tutti i rifiuti speciali prodotti in Ateneo 2. mappatura suddivisa per classi.	1.censimento di tutti i rifiuti speciali prodotti in Ateneo 2. mappatura suddivisa per classi; 3. documento di proposta di modalità di approvvigionamento del servizio		100%
2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	ODIR-224	Predisporre un documento di indirizzo progettuale partecipato <i>Azione strategica: 2.1.1 Definire una progettazione partecipata su scala urbana / territoriale e su scala architettonica</i>	EDISOS	Stato di realizzazione	non esiste un modello di documento di indirizzo progettuale predeterminato per la mappatura delle esigenze della committenza	1. istituzione di un gruppo di lavoro paritetico per la mappatura delle esigenze e dei modelli d'uso degli spazi di ateneo	1. istituzione di un gruppo di lavoro paritetico per la mappatura delle esigenze e dei modelli d'uso degli spazi di ateneo 2. redazione di un modello di documento di Indirizzo Progettuale basato sulla ricognizione delle esigenze della committenza	1. istituzione di un gruppo di lavoro paritetico per la mappatura delle esigenze e dei modelli d'uso degli spazi di ateneo 2. redazione di un modello di documento di Indirizzo Progettuale basato sulla ricognizione delle esigenze della committenza 3. applicazione del modello ad un caso reale		100%
2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	ODIR-222	Effettuare un check up dei consumi e dei costi energetici per gli edifici di Ateneo <i>Azione strategica: 2.1.2 Definire strategie di intervento per la gestione degli spazi con attenzione alla riqualificazione energetica passiva e attiva</i>	EDISOS	Indicatore 1 (peso 50%) Stato di realizzazione Indicatore 2 (peso 50%) % di immobili analizzati	analisi consumi energetici secondo nuova metodologia da fare su tutti edifici	definizione metodologia analisi + 30% edifici analizzati	definizione metodologia analisi + 50% edifici analizzati	definizione metodologia analisi + 80% edifici analizzati		100%
2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	ODIR-221	Avviare il calcolo dell'impronta ambientale degli edifici di Ateneo <i>Azione strategica: 2.1.2 Definire strategie di intervento per la gestione degli spazi con attenzione alla riqualificazione energetica passiva e attiva</i>	EDISOS	Stato di realizzazione	Nessun precedente	1. comparazione tra le diverse metodologie di misura disponibili	1. comparazione tra le diverse metodologie di misura disponibili 2. definizione di uno standard di calcolo dell'impronta ambientale adeguata al patrimonio edilizio di ateneo	1. comparazione tra le diverse metodologie di misura disponibili 2. definizione di uno standard di calcolo dell'impronta ambientale adeguata al patrimonio edilizio di ateneo 3. determinazione dell'impronta ambientale su 1 edificio campione		100%

2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	ODIR-225	Avviare la gestione in qualità degli edifici di Ateneo <i>Azione strategica: 2.1.3 Attivare un percorso pluriennale per la definizione di un processo di SGQ ISO9001</i>	EDISOS	Stato di realizzazione	Nessun precedente	1. Individuazione dei processi della direzione e identificazione dei processi da analizzare	1. Individuazione dei processi della direzione e identificazione dei processi da analizzare 2. Raccolta delle informazioni e dati necessari alla descrizione del processo	1. Individuazione dei processi della direzione e identificazione dei processi da analizzare 2. Raccolta delle informazioni e dati necessari alla descrizione del processo 3. Modellazione dei processi identificati processo (AS IS)		100%
2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	ODIR-218	Proseguire con attività di censimento ed aggiornamento documentale dedicato alla realizzazione di fascicolo tecnico digitale per ciascun edificio di Ateneo <i>Azione strategica: 2.1.3 Attivare un percorso pluriennale per la definizione di un processo di SGQ ISO900</i>	SILOM	Stato di realizzazione	fascicoli digitali parzialmente compilati	1.censimento di tutti i processi necessari all'aggiornamento dei fascicoli tecnici digitali	1.censimento di tutti i processi necessari all'aggiornamento dei fascicoli tecnici digitali; 2. applicazione della metodologia e redazione del fascicolo su 4 edifici	1.censimento di tutti i processi necessari all'aggiornamento dei fascicoli tecnici digitali; 2. applicazione della metodologia e redazione del fascicolo su 4 edifici 3. applicazione della metodologia e redazione del fascicolo su 8 edifici		100%
2.1 Trasformare gli spazi in luoghi di cultura	ODIR-178	Elaborare un Piano di attuazione del progetto degli insediamenti universitari sul territorio regionale e realizzare le azioni previste per il 2021 <i>Azione strategica 2.1.4 Valorizzare gli insediamenti extra-metropolitani in ottica di Università policentrica</i>	AG	Stato di realizzazione	Convenzione con EELL	1. Ricognizione dello stato applicativo delle convenzioni in essere	1. Ricognizione dello stato applicativo delle convenzioni in essere 2. Elaborazione del Piano di attuazione della convenzione dell'insediamento nella provincia di Cuneo	1. Ricognizione dello stato applicativo delle convenzioni in essere 2. Elaborazione del Piano di attuazione della convenzione dell'insediamento nella provincia di Cuneo 3. Realizzazione delle azioni previste per il 2021		100%
2.2 Creare nuove opportunità attraverso la	ODIR-183	Predisporre un Piano di Cybersecurity di Ateneo e un modello di censimento degli incidenti <i>Azione strategica: 2.2.1 Adeguare l'infrastruttura ICT per rafforzare la sicurezza</i>	SIPE	Stato di realizzazione	Policy per la sicurezza informatica in Ateneo	1. Adeguamenti del sistema di autenticazione di Ateneo e	1. Adeguamenti del sistema di autenticazione di Ateneo e SPID al decreto legge	1. Adeguamenti del sistema di autenticazione di Ateneo e SPID al decreto legge		100%
2.2 Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione e digitale	ODIR-184	Realizzare le azioni di Unito per il Virtual Campus internazionale sulla base del WP 5 di UNITA: integrazione e utilizzo delle credenziali di Ateneo, integrazione con Moodle, attivazione sistema di micro credenziali <i>Azione strategica 2.2.2 Realizzare, a partire dal partenariato UNITA (WP5), un prototipo di virtual campus internazionale</i>	SIPE	Stato di realizzazione	Progetto UNITA	1.integrazione e utilizzo delle credenziali di Ateneo	1.integrazione e utilizzo delle credenziali di Ateneo 2. integrazione con Moodle	1.integrazione e utilizzo delle credenziali di Ateneo 2. integrazione con Moodle 3. attivazione sistema di micro credenziali		100%
2.2 Creare	ODIR-185	Potenziare il sistema informativo di supporto alle decisioni attraverso	SIPE	Stato di	Cruscotti	60%: 3	80%: 5 implementazioni	100%: 7 implementazioni		100%

<p>2.3 Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali</p>	<p>ODIR-203</p>	<p>Rivedere il processo di riconoscimento dei CFU nell'ambito della mobilità internazionale degli studenti, a partire dai programmi di mobilità e dal progetto UNITA, includendo l'introduzione della virtual mobility e di nuove forme più flessibili di mobilità internazionale (Flexibility Window).</p> <p><i>Azione strategica: 2.3.1 Progettare nuove forme più flessibili di mobilità internazionale (Flexibility Window)</i> Matrice priorità: critica Q1</p>	<p>AIPQV (R), DID</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>Attualmente le Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità è applicato solo al programma Erasmus (Studio, Traineeship e Partner Countries).</p>	<p>1. Applicazione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità al programma Overseas.</p>	<p>1. Applicazione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità al programma Overseas. 2. Applicazione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità ad altri programmi di mobilità dei Dipartimenti 3. Valorizzazione della mobilità virtuale in carriera studenti (Esse3).</p>	<p>1. Applicazione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità al programma Overseas. 2. Applicazione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti acquisiti in mobilità ad altri programmi di mobilità dei Dipartimenti 3. Valorizzazione della mobilità virtuale in carriera studenti (Esse3). 4. Definizione della Flexibility Window e proposte di applicazione.</p>		<p>100%</p>
<p>2.3 Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali</p>	<p>ODIR-211</p>	<p>Rendere più efficace la comunicazione delle iniziative di internazionalizzazione promosse da UNITO nei confronti degli utenti internazionali, con riferimento anche alla comunità del progetto UNITA, a partire dalle traduzioni di bandi e modulistica e promuovere l'offerta didattica di Unito a livello internazionale attraverso strumenti digitali.</p> <p><i>Azioni strategica: 2.3.3 Potenziare i servizi di accoglienza delle studentesse e degli studenti internazionali</i></p>	<p>AIPQV</p>	<p>Stato di realizzazione (peso 50%)</p>	<p>Non esiste un servizio di traduzione professionale per le iniziative di internazionalizzazione</p>	<p>1. Convenzione con il Centro Linguistico d'Ateneo definita</p>	<p>1. Convenzione con il Centro Linguistico d'Ateneo definita 2. Traduzione in inglese dei bandi di mobilità internazionale (Erasmus per studio, Traineeship...)</p>	<p>1. Convenzione con il Centro Linguistico d'Ateneo definita 2. Traduzione in inglese dei bandi di mobilità internazionale (Erasmus per studio, Traineeship...) 3. Realizzazione di vademecum di accoglienza a livello di uffici di Polo</p>		<p>100%</p>
<p>2.3 Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali</p>	<p>ODIR-211</p>	<p>Rendere più efficace la comunicazione delle iniziative di internazionalizzazione promosse da UNITO nei confronti degli utenti internazionali, con riferimento anche alla comunità del progetto UNITA, a partire dalle traduzioni di bandi e modulistica e promuovere l'offerta didattica di Unito a livello internazionale attraverso strumenti digitali.</p> <p><i>Azioni strategica: 2.3.3 Potenziare i servizi di accoglienza delle studentesse e degli studenti internazionali</i></p>	<p>AIPQV</p>	<p>Stato di realizzazione (peso 50%)</p>	<p>Non esiste una piattaforma di promozione digitale dell'offerta didattica di UniTO.</p>	<p>1. Contratto per la realizzazione di uno o più eventi on line di promozione sottoscritto</p>	<p>1. Contratto per la realizzazione di uno o più eventi on line di promozione sottoscritto 2. Realizzazione di un primo evento di promozione on line rivolto ad una platea internazionale</p>	<p>1. Contratto per la realizzazione di uno o più eventi on line di promozione sottoscritto 2. realizzazione di un primo evento in primavera di promozione on line rivolto ad una platea internazionale 3. realizzazione di un secondo evento in autunno di promozione on line rivolto ad una platea internazionale</p>		<p>100%</p>

<p>2.3 Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali</p>	<p>ODIR-194</p>	<p>Definire le nuove modalità di reclutamento dei CEL dando così attuazione al Piano CEL e avviare le relative procedure concorsuali</p> <p><i>Azioni strategica: 2.3.3 Potenziare i servizi di accoglienza delle studentesse e degli studenti internazionali</i></p>	<p>AIPQV (R), PERS</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>Modalità di reclutamento da definire</p>	<p>1. Analisi di benchmark con altri Atenei e bozza regolamento</p>	<p>1. Analisi di benchmark con altri Atenei e bozza regolamento 2. Proposta di delibera regolamento assunzione CEL a OO.CC. di Ateneo</p>	<p>1. Analisi di benchmark con altri Atenei e bozza regolamento 2. Proposta di delibera regolamento assunzione CEL a OO.CC. di Ateneo 3. Avvio procedure concorsuali di almeno 30% delle posizioni CEL (bando pubblicato in G. U.)</p>	<p>Tenuto conto della complessità di tutte le fasi descritte nel campo "Relazione di Monitoraggio" e della necessità dell'ulteriore condivisione con i referenti politici (cfr. ultimo punto della Relazione) con le conseguenti tempistiche, non è stato possibile procedere all'invio alla Gazzetta Ufficiale dei bandi di concorso per i nuovi CEL entro la data del 31.12.2021. Si è proceduto nel mese di gennaio 2022 a inviare ai Dipartimenti apposita comunicazione per procedere con le relative deliberazioni di avvio delle procedure di selezione. I Dipartimenti stanno ora procedendo con le proprie deliberazioni. L'Area programmazione organico e reclutamento potrà quindi, una volta ricevute le deliberazioni di cui sopra, procedere tempestivamente a emanare i relativi bandi.</p>	<p>80%</p>
---	-----------------	---	----------------------------	-------------------------------	---	---	---	--	--	------------

3.1 Innovare e valorizzare la ricerca	ODIR-212	<p>Allestire una sezione web per la consultazione delle informazioni utilizzate per la distribuzione delle risorse relative ai Dottorati di Ricerca</p> <p><i>Azione strategica: 3.1.2 Valorizzare il dottorato di ricerca, favorendo anche la sua dimensione internazionale</i></p>	AIPQV (R), RTM	Stato di realizzazione	Assenza di una sezione web dedicata	1. Verifica delle specifiche con i referenti istituzionali e definizione della struttura della sezione web	1. Verifica delle specifiche con i referenti istituzionali e definizione della struttura della sezione web 2. Creazione della sezione web e alimentazione con le informazioni di cui è prevista la consultazione	1. Verifica delle specifiche con i referenti istituzionali e definizione della struttura della sezione web 2. Creazione della sezione web e alimentazione con le informazioni di cui è prevista la consultazione 3. Disponibilità della sezione web agli utenti interessati		100%
3.1 Innovare e valorizzare la ricerca	ODIR-186	<p>Implementare un cruscotto direzionale di monitoraggio e presidio degli indicatori strategici della Ricerca e Terza Missione integrato con cruscotto direzionale di Ateneo (continuità 2020)</p> <p><i>Azione strategica: 3.1.3 Creare uno Spazio UniTo della Ricerca</i></p>	SIPE	Stato di realizzazione	Progetto SMART - Sistema di Management della Ricerca e della Terza missione	1.1) Documento di analisi di mercato sullo strumento 2.1) analisi degli indicatori necessari per l'integrazione con il cruscotto direzionale di Ateneo	1.1) Documento di analisi di mercato sullo strumento 1.2) scelta e approvvigionamento del sistema informativo a supporto 2.1) analisi degli indicatori necessari per l'integrazione con il cruscotto direzionale di Ateneo 2.2) fattibilità di	1.1) Documento di analisi di mercato sullo strumento 1.2) scelta e approvvigionamento del sistema informativo a supporto 1.3) apertura dello spazio sul Portale di Ateneo 2.1) analisi degli indicatori necessari per l'integrazione con il cruscotto direzionale di		100%
3.1 Innovare e valorizzare la ricerca	ODIR-215	<p>Sviluppare un'unica interfaccia, integrata, completa, aggiornata, per la valorizzazione delle competenze e dei risultati della ricerca e terza missione rivolta alla comunità universitaria e ai diversi attori sociali</p> <p><i>Azione strategica: 3.1.3 Creare uno Spazio UniTo della Ricerca</i></p>	RTM	Stato di realizzazione (peso 50%)	3.1.3 . Progetto SMART - Sistema di Management della Ricerca e della Terza missione	1. Studio di fattibilità con analisi destinatari, esigenze condivise, obiettivi, processi, impatto atteso, tempi e costi	1. Studio di fattibilità con analisi destinatari, esigenze condivise, obiettivi, processi, impatto atteso, tempi e costi 2. Studio dell'architettura e dell'integrazione delle informazioni, dei linguaggi e progettazione dei processi (sulla base dell'analisi tecnica e degli applicativi individuati)	1. Studio di fattibilità con analisi destinatari, esigenze condivise, obiettivi, processi, impatto atteso, tempi e costi 2. Studio dell'architettura e dell'integrazione delle informazioni, dei linguaggi e progettazione dei processi (sulla base dell'analisi tecnica e degli applicativi individuati) 3. Realizzazione di prototipi (grafici e contenuti) basati sugli strumenti individuati per l'analisi della versione beta		100%

3.1 Innovare e valorizzare la ricerca	ODIR-215	Sviluppare un'unica interfaccia, integrata, completa, aggiornata, per la valorizzazione delle competenze e dei risultati della ricerca e terza missione rivolta alla comunità universitaria e ai diversi attori sociali <i>Azione strategica: 3.1.3 Creare uno Spazio UniTo della Ricerca</i>	RTM	Numero di eventi informativi e di supporto sul programma quadro Horizon Europe (peso 50%) (Calcolo risultato su base lineare)	7	NA	NA	14		100%
3.2 Innovare e valorizzare la didattica	ODIR-199	"Analisi nel contesto italiano e internazionale (Atenei dell'Alleanza UNITA) relativamente alla modalità di gestione dei TLC, finalizzato alla presentazione comparativa dei modelli possibili per il TLC Unito alla Governance <i>Azione strategica: 3.2.1 Costituire, a partire dal partenariato UNITA (WP2), un Teaching & Learning Center</i>	DID (R), BIL	Stato di realizzazione	Albo da costituire	60% - Analisi delle esigenze di tipologie di attività da ricondurre al TLC	80% - Analisi dei TLC esistenti in Italia e in UNITA	100% - Presentazione comparativa dei modelli possibili con evidenza dei punti di forza e criticità connesse al contesto Unito per il TLC		100%
3.2 Innovare e valorizzare la didattica	ODIR-205	Revisionare il modello di TARM di Ateneo, da TARM unico a TARM disciplinare in attuazione delle decisioni assunte dalla Commissione OTP di Ateneo e implementare modalità di orientamento online <i>Azione strategica: 3.2.3 Potenziare l'orientamento in ingresso, in itinere, in uscita e il Job placement, in presenza e a distanza</i> Matrice Priorità: critica Q1	DID	Stato di realizzazione (peso 50%)	TARM unico di	1. Individuazione del nr. di TARM disciplinari	1. Individuazione del nr. di TARM disciplinari 2. definizione del modello organizzativo di somministrazione	1. Individuazione del nr. di TARM disciplinari 2. definizione del modello organizzativo di somministrazione 3. Erogazione dei TARM e raccolta degli OFA		100%
3.2 Innovare e valorizzare la didattica	ODIR-205	Revisionare il modello di TARM di Ateneo, da TARM unico a TARM disciplinare in attuazione delle decisioni assunte dalla Commissione OTP di Ateneo e implementare modalità di orientamento online <i>Azione strategica: 3.2.3 Potenziare l'orientamento in ingresso, in itinere, in uscita e il Job placement, in presenza e a distanza</i> Matrice Priorità: critica Q1	DID	Stato di realizzazione (peso 50%)	Giornate di orientamento in presenza	1. riorganizzazione giornate di orientamento con modalità on-line	1. riorganizzazione giornate di orientamento con modalità on-line 2. predisposizione delle attività di orientamento online	1. riorganizzazione giornate di orientamento con modalità on-line 2. predisposizione delle attività di orientamento online 3. erogazione delle attività di orientamento online per tutti i CdS		100%
3.3 Irradiare l'innovazione	ODIR-216	Supportare e valorizzare l'impatto delle azioni di ricerca, trasferimento tecnologico e della conoscenza, public engagement dell'Ateneo e delle sue strutture attraverso l'individuazione di Casi Studio e la progettazione di specifici processi di accompagnamento e monitoraggio <i>Azione strategica: 3.3.1 Valorizzare i Case Studies al fine di favorire sia il trasferimento tecnologico e della conoscenza; 3.3.2 Incentivare le iniziative di formazione permanente e di public engagement anche attraverso la valorizzazione delle attività e dei prodotti a questo finalizzati; 3.3.3 Rilanciare gli spazi e il patrimonio in beni culturali della memoria di UniTo...</i>	RTM	Stato di realizzazione	Risultati rilevazione e selezione Casi Studio di impatto per VQR 2015-2019	1. Identificazione tipologie di Casi Studio di impatto sulla base delle linee guida ANVUR (in attesa di pubblicazione per fine gennaio 2021) e delle esperienze europee e internazionali	1. Identificazione tipologie di Casi Studio di impatto sulla base delle linee guida ANVUR (in attesa di pubblicazione per fine gennaio 2021) e delle esperienze europee e internazionali 2. progettazione dei processi di supporto, monitoraggio, auto-valutazione e valorizzazione delle azioni dell'Ateneo e delle sue strutture e individuazione delle professionalità e competenze necessarie	1. Identificazione tipologie di Casi Studio di impatto sulla base delle linee guida ANVUR (in attesa di pubblicazione per fine gennaio 2021) e delle esperienze europee e internazionali 2. progettazione dei processi di supporto, monitoraggio, auto-valutazione e valorizzazione delle azioni dell'Ateneo e delle sue strutture e individuazione delle professionalità e competenze necessarie 3. Redazione di un rapporto contenente i		100%

Miglioramento continuo (obiettivo permanente)	ODIR-219	Avviare l'aggiornamento della valutazione dei rischi e la redazione dei relativi Documenti in modo omogeneo per tutto l'Ateneo	SILOM	Stato di realizzazione	DVR da aggiornare	1. individuazione di un modello di Valutazione del Rischio aggiornato e omogeneo e del Documento a questa associato	1. individuazione di un modello di Valutazione del Rischio aggiornato e omogeneo e del Documento a questa associato; 2. applicazione del modello ad un struttura/centro;	1. individuazione di un modello di Valutazione del Rischio aggiornato e omogeneo e del Documento a questa associato; 2. applicazione del modello a una struttura/centro; 3. estensione del modello di cui sopra a 2 strutture/centri di Ateneo.	In considerazione delle dimissioni della Dirigente della Direzione SILOM a far data dal 6 marzo 2021 e in attesa della riattribuzione da parte del Rettore delle deleghe in materia di sicurezza, si propone di espungere l'obiettivo in oggetto dalla performance organizzativa della Direzione	100%
Miglioramento continuo (obiettivo permanente)	ODIR-180	Ottimizzare il processo di rinnovo degli Organi Centrali fino all'insediamento degli Organi mediante azioni di organizzazione e di avvio del proprio funzionamento	AG	Stato di realizzazione	Rinnovo da effettuare di tutti gli Organi centrali per la contemporanea scadenza nel corso del 2021	1. Pianificazione e realizzazione delle attività necessarie per le elezioni dei nuovi Organi anche in funzione della adozione delle modalità on line	1. Pianificazione e realizzazione delle attività necessarie per le elezioni dei nuovi Organi anche in funzione della adozione delle modalità on line 2. Definizione bozza di guida per la gestione degli Organi	1. Pianificazione e realizzazione delle attività necessarie per le elezioni dei nuovi Organi anche in funzione della adozione delle modalità on line 2. Definizione bozza di guida per la gestione degli Organi 3. Definizione guida definitiva dopo confronto con il Presidente dell'Organo		100%
Miglioramento continuo (obiettivo permanente)	ODIR-193	Ottimizzare il processo di insediamento dei Direttori di Dipartimento e supportarli nella fase di avvio del nuovo ruolo	IMO	Stato di realizzazione	Direttori di Dipartimento in prossima scadenza	1. Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento e di coordinamento con la Direzione Affari Generali	1. Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento e di coordinamento con la Direzione Affari Generali 2. Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento finalizzate all'illustrazione dell'organizzazione dei servizi tecnici e amministrativi forniti a livello di Polo e di Direzioni Centrali	1. Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento e di coordinamento con la Direzione Affari Generali 2. Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento finalizzate all'illustrazione dell'organizzazione dei servizi tecnici e amministrativi forniti a livello di Polo e di Direzioni Centrali 3. Azioni di supporto all'insediamento dei nuovi Direttori di Dipartimento attraverso l'illustrazione delle principali procedure informatizzate ad uso del Direttore (firma digitale, Performance, ecc.) e dei principali processi amministrativi gestiti e/o supportati da IMO (organico, OOC, ecc.)		100%

<p>Miglioramento continuo (obiettivo permanente)</p>	<p>ODIR-181</p>	<p>Avviare il processo di analisi del risk management dell'Ateneo</p>	<p>AG</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>Coperture assicurative in corso</p>	<p>1. Analisi dei potenziali rischi in collaborazione con il Dip. di Management e il Broker assicuratore dell'Ateneo</p>	<p>1. Analisi dei potenziali rischi in collaborazione con il Dip. di Mngt e il Broker assicuratore dell'Ateneo 2. Individuazione dei possibili trattamenti assicurativi per la prevenzione dei rischi</p>	<p>1. Analisi dei potenziali rischi in collaborazione con il Dip. di Mngt e il Broker assicuratore dell'Ateneo 2. Individuazione dei possibili trattamenti assicurativi per la prevenzione dei rischi 3. Prima proposta di trattamento assicurativo dei rischi agli Organi di vertice</p>		<p>100%</p>
<p>Miglioramento continuo (obiettivo permanente)</p>	<p>ODIR-196</p>	<p>Avviare il passaggio all'applicativo missioni CINECA Matrice priorità: alta Q2</p>	<p>BIL (R), PERS</p>	<p>Stato di realizzazione</p>	<p>Applicativo missioni in-house non integrato con gestionale contabilità</p>	<p>1. studio di fattibilità</p>	<p>1. studio di fattibilità 2. personalizzazione strumento e individuazione polo sperimentale</p>	<p>1. studio di fattibilità 2. personalizzazione strumento e individuazione polo sperimentale 3. avvio sperimentazione</p>		<p>100%</p>

Miglioramento continuo (obiettivo permanente)	ODIR-204	Verbalizzare digitalmente le sedute di laurea su tutti i poli	DID	Stato di realizzazione	Processo attivo su due poli	1. adozione su 3 nuovi poli	2. adozione su 4 nuovi poli	3. adozione su tutti i poli		100%
Ascolto utenti	ND	Garantire un adeguato livello di soddisfazione sui servizi da parte dell'utenza interna ed esterna (fonte rilevazione efficacia progetto Good Practice)	Ciascuna Direzione	Quota % delle risposte positive (a partire da 4 su scala 5)	Report Good Practice	NA	NA	>= 60% di risposte positive		cfr risultati GP per ciascuna Direzione"

Item selezionati per la Direzione Affari Generali				
	GOOD PRACTICE 2020-21		GOOD PRACTICE 2021-22	
	Soddisfazione	% Risposte Positive	Soddisfazione	% Risposte Positive
	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>
Studenti Anni Successivi UNITO				
Servizi assicurativi attivati da UniTO a favore degli studenti (esclusa la gestione degli infortuni presso INAIL)				
1.1. Il supporto ricevuto dall'Ufficio è stato utile/adequato	3.44	50.00%	3.69	56.90%
1.2. Le informazioni pubblicate sul sito sono adeguate/esaustive	3.18	41.18%	3.59	53.45%
1.3. Le procedure sono chiare	3.00	38.24%	3.36	46.55%
MEDIA COMPLESSIVA	3.21	43.14%	3.55	52.30%
<p>COMMENTO ALLE RILEVAZIONI</p> <p>I servizi assicurativi sono stati inseriti per la prima volta nell'anno 2021 tra i servizi dell'Ateneo oggetto di rilevazione della soddisfazione dell'utenza. Si tratta quindi di un primo risultato che non ha valori di raffronto temporalmente precedenti, ed è basato su una limitata numerosità del campione, in rapporto al totale della popolazione studentesca; se ne terrà comunque conto nell'erogazione dei servizi assicurativi</p>				

COMMENTO RILEVAZIONI GOOD PRACTICE:

I dati delle rilevazioni Good Practice relative all'anno 2021 denotano risultati positivi per la soddisfazione degli utenti che hanno usufruito dei servizi erogati dalla Dir. AIPQV.

Nel complesso, la media delle valutazioni delle domande relative all'internazionalizzazione hanno registrato una soddisfazione media di 4,03 nel primo semestre e 4,22 nel secondo, mentre la percentuale media di risposte positive è passata da 63,33% a 67,79%.

Il grado di soddisfazione è maggiore per i docenti, con una valutazione media di 4,65 a fronte del 3,33 medio degli studenti. Analizzando i dati per semestre di rilevazione:

- per quanto concerne la soddisfazione degli studenti, le rilevazioni denotano un lieve miglioramento da 3,25 del primo semestre a 3,41 del secondo semestre.

- anche per quanto concerne la soddisfazione dei docenti, le rilevazioni denotano un miglioramento, da 4,54 del primo semestre a 4,80 del secondo semestre.

--	--	--	--	--	--

Item selezionati per la Direzione Bilancio e Contratti	GOOD PRACTICE 2020-21		GOOD PRACTICE 2021-22	
	Soddisfazione	% Risposte Positive	Soddisfazione	% Risposte Positive
	scala da 1 a 6	quota % di risposte >=4	scala da 1 a 6	quota % di risposte >=4
Docenti UNITO				
1. In riferimento alla procedura on line per la richiesta di acquisto di beni e servizi (RDA)	-	-	-	-
1.1. La procedura è chiara	4.06	66.30%	4.22	69.70%
1.2. Il supporto è utile	4.31	73.48%	4.38	73.54%
1.3. Il materiale è acquistato in tempi adeguati	3.78	58.91%	4.03	65.66%
2. In riferimento al supporto per le procedure ad evidenza pubblica (superiori a 214.000 euro) , si ritiene complessivamente soddisfatta/o del supporto	3.71	57.14%	4.83	75.00%
PTA UNITO				
3. In riferimento al supporto alla gestione contabile del bilancio (budget, variazione, chiusure, inventario etc), si ritiene complessivamente soddisfatto/a	4.52	81.98%	4.29	71.31%
4. In riferimento al supporto all'uso del sistema informativo contabile (Help Desk UGOV contabilità), si ritiene complessivamente soddisfatto/a?]	4.62	83.91%	4.47	77.32%
MEDIA COMPLESSIVA	4.17	70.29%	4.37	72.09%
COMMENTO ALLE RILEVAZIONI :				
I servizi oggetto di indagine registrano un riscontro positivo – passando da una media di 4.17 del 2020-2021 a 4.37 nel 2021-2022 - nonostante le caratteristiche dei processi sottostanti (acquisti e gestione contabile) si presentino spesso poco attraenti per le diverse categorie di utenti. E' opportuno evidenziare il miglioramento sia per quanto riguarda la soddisfazione sulla procedura on line relativa alla richiesta di acquisto on line, sia per quanto riguarda il supporto su procedure di acquisto sopra-soglia (che passa da 3.71 a 4.83). Con riferimento a quest'ultimo valore si segnala che esso è il risultato di un impegno del personale dell'area di riferimento che ha lavorato sempre più in team con i docenti coinvolti nell'acquisizione del bene e servizio in modo da accompagnare le diverse fasi della gara. Sul fronte del servizio di help desk si evidenzia la sostanziale tenuta della soddisfazione nonostante il personale temporaneamente ridotto in corso d'anno.				
MEDIA COMPLESSIVA	#DIV/0!	#DIV/0!		

COMMENTO RILEVAZIONI GOOD PRACTICE:

I dati delle rilevazioni Good Practice relative all'anno 2021 denotano risultati positivi per la soddisfazione degli utenti che hanno usufruito dei servizi erogati dalla Dir. AIPQV.

Nel complesso, la media delle valutazioni delle domande relative all'internazionalizzazione hanno registrato una soddisfazione media di 4,03 nel primo semestre e 4,22 nel secondo, mentre la percentuale media di risposte positive è passata da 63,33% a 67,79%.

Il grado di soddisfazione è maggiore per i docenti, con una valutazione media di 4,65 a fronte del 3,33 medio degli studenti. Analizzando i dati per semestre di rilevazione:

- per quanto concerne la soddisfazione degli studenti, le rilevazioni denotano un lieve miglioramento da 3,25 del primo semestre a 3,41 del secondo semestre.

- anche per quanto concerne la soddisfazione dei docenti, le rilevazioni denotano un miglioramento, da 4,54 del primo semestre a 4,80 del secondo semestre.

Selezione item per la Direzione Generale				
	GOOD PRACTICE 2020-21		GOOD PRACTICE 2021-22	
	Soddisfazione	% Risposte Positive	Soddisfazione	% Risposte Positive
	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>
Docenti UNITO				
1. In riferimento alle informazioni fornite dall'Ateneo, l'organizzazione dell'ateneo in termini di ruoli e responsabilità è chiara	3.94	66.95%	4.10	70.23%
2. In riferimento alle informazioni fornite dall'Ateneo, i corretti interlocutori per accedere ai servizi sono facilmente individuabili	3.36	49.75%	3.48	52.29%
3. In riferimento alle informazioni fornite dall'Ateneo, la modalità di accesso ai servizi è chiara	3.57	54.81%	3.67	57.86%
4. In riferimento alle informazioni fornite dall'Ateneo, la promozione di attività culturali ed eventi è chiara	4.48	80.39%	4.50	82.86%
5. In riferimento alle informazioni fornite dall'Ateneo, i contenuti sono espressi con un linguaggio chiaro	4.53	81.82%	4.54	83.79%
6. In riferimento alla promozione esterna dell'immagine dell'Ateneo, l'immagine dell'Ateneo è valorizzata	4.09	70.30%	4.14	69.48%
7. In riferimento alla promozione esterna dell'immagine dell'Ateneo, le modalità di promozione dell'immagine sono adeguate	4.03	68.89%	4.08	67.90%
8. Contattare i giornali	-	-	-	-
8.1. I materiali messi a disposizione sono stati appropriati	4.40	77.23%	4.26	74.75%
8.2. Il servizio fornito dagli uffici è stato utile	4.54	77.23%	4.42	79.80%
8.3. Le modalità per fruire del servizio sono conosciute e chiare	4.02	63.37%	3.98	66.67%
9. Organizzare Eventi	-	-	-	-
9.1. I materiali messi a disposizione sono stati appropriati	4.20	69.16%	4.19	73.33%
9.2. Le modalità per fruire del servizio sono conosciute e chiare	3.99	62.62%	3.95	66.00%
9.3. Il supporto fornito è adeguato	4.46	78.50%	4.17	70.00%
10. Supporto alla progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione	-	-	-	-
10.1. I materiali messi a disposizione sono stati appropriati	4.01	66.36%	4.13	68.75%
10.2. Il supporto fornito è adeguato	4.04	65.28%	4.13	69.01%
10.3. Le modalità per fruire del servizio sono conosciute e chiare	3.69	56.28%	3.82	60.00%
PTA UNITO				
11. In riferimento alle informazioni fornite dall'Ateneo, l'organizzazione dell'ateneo in termini di ruoli e responsabilità è chiara	3.78	59.60%	3.78	59.94%
12. In riferimento alle informazioni fornite dall'Ateneo, i corretti interlocutori per accedere ai servizi sono facilmente individuabili	3.49	51.57%	3.46	51.06%
13. In riferimento alle informazioni fornite dall'Ateneo, la modalità di accesso ai servizi è chiara	3.75	58.27%	3.72	58.01%
14. In riferimento alle informazioni fornite dall'Ateneo, la promozione di attività culturali ed eventi è chiara	4.35	76.85%	4.27	74.60%
15. In riferimento alle informazioni fornite dall'Ateneo, i contenuti sono espressi con un linguaggio chiaro	4.41	78.90%	4.41	79.23%

16. In riferimento alla promozione esterna dell'immagine dell'Ateneo, l'immagine dell'Ateneo è valorizzata	4.21	73.16%		4.15	70.93%
17. In riferimento alla promozione esterna dell'immagine dell'Ateneo, le modalità di promozione dell'immagine sono adeguate	4.10	69.30%		4.10	69.15%
18. Contattare i giornali	-	-		-	-
18.1. I materiali messi a disposizione sono stati appropriati	4.19	77.19%		4.06	67.69%
18.2. Il servizio fornito dagli uffici è stato utile	4.28	75.44%		4.37	75.38%
18.3. Le modalità per fruire del servizio sono conosciute e chiare	4.00	63.16%		3.86	56.92%
19. Organizzare Eventi	-	-		-	-
19.1. I materiali messi a disposizione sono stati appropriati	4.18	75.00%		4.15	63.75%
19.2. Le modalità per fruire del servizio sono conosciute e chiare	3.98	67.86%		3.89	58.75%
19.3. Il supporto fornito è adeguato	4.16	69.64%		4.33	70.00%
20. Supporto alla progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione	-	-		-	-
20.1. I materiali messi a disposizione sono stati appropriati	3.83	62.31%		3.98	65.76%
20.2. Il supporto fornito è adeguato	3.90	63.67%		4.06	68.09%
20.3. Le modalità per fruire del servizio sono conosciute e chiare	3.70	58.76%		3.85	62.03%
MEDIA COMPLESSIVA	4.05	67.80%		4.06	67.63%

COMMENTO ALLE RILEVAZIONI:

In fase di aggiornamento

Selezione item per la Direzione Didattica e Servizi agli Studenti				
	GOOD PRACTICE 2020-21		GOOD PRACTICE 2021-22	
	Soddisfazione	% Risposte Positive	Soddisfazione	% Risposte Positive
	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>
Studenti UNITO (Indagine Customer Spot dal 01/01/2021 al 31/12/2021)				
1. IMMATRICOLAZIONE - Sei soddisfatto/a del processo corrente?	4.43	80.07%	4.43	80.07%
2. IMMATRICOLAZIONE - Sei soddisfatto/a dell'applicativo a supporto?	4.40	78.70%	4.40	78.70%
3. PIANO CARRIERA - Sei soddisfatto/a del processo corrente?	4.32	75.91%	4.32	75.91%
4. PIANO CARRIERA - Sei soddisfatto/a dell'applicativo a supporto?	4.24	73.03%	4.24	73.03%
5. CONSEGUIMENTO TITOLO - Sei soddisfatto/a del processo corrente?	4.51	82.75%	4.51	82.75%
6. CONSEGUIMENTO TITOLO - Sei soddisfatto/a dell'applicativo a supporto?	4.48	80.88%	4.48	80.88%
Docenti UNITO				
7. In riferimento al supporto per appelli d'esame e appelli di laurea	-	-	-	-
7.1. Il supporto all'organizzazione e allo svolgimento degli appelli di laurea è adeguato	4.61	81.06%	4.66	83.31%
7.2. Il supporto alla gestione del calendario degli appelli d'esame è adeguato	4.52	77.91%	4.62	81.28%
7.3. Il supporto alla gestione della locazione delle aule degli appelli d'esame è adeguato	4.62	80.40%	4.51	79.72%
MEDIA COMPLESSIVA	4.46	78.97%	4.46	79.52%

COMMENTO ALLE RILEVAZIONI:

La rilevazione spot effettuata sui processi di immatricolazione, piano carriera e conseguimento titolo, evidenzia una valutazione sostanzialmente positiva. È comunque obiettivo della Direzione operare nel corso del 2022 su una semplificazione ulteriore della domanda di immatricolazione nonché sul processo di conseguimento titolo valutando la fattibilità rispetto alla informatizzazione dell'intero processo di conseguimento titolo sul sistema applicativo ESSE3. Le valutazioni da parte dei/delle docenti mostrano una tendenza positiva in crescita, sia per quanto riguarda il supporto per gli appelli che per le sedute di laurea, segno evidente anche della crescita professionale del personale T/A nell'utilizzo degli strumenti tecnologici per fare fronte alle esigenze di attività a distanza. Il miglioramento della valutazione sulle aule è correlato, probabilmente, all'attivazione del nuovo plesso di via Marengo che ha consentito una gestione ottimale dei CdS dell'area medica ma anche di alcuni CdS di Scienze della Natura oltre che della SUIISM.

Selezione item per la Direzione Edilizia e Sostenibilità				
	GOOD PRACTICE 2020-21		GOOD PRACTICE 2021-22	
	Soddisfazione	% Risposte Positive	Soddisfazione	% Risposte Positive
	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>
Studenti UNITO				
1. Come valuti la qualità delle azioni per la sostenibilità e la riduzione dell'impatto ambientale intraprese nella sede che frequenti, in termini di consumi energetici	3.39	47.24%	3.43	48.53%
2. Come valuti la qualità delle azioni per la sostenibilità e la riduzione dell'impatto ambientale intraprese nella sede che frequenti, in termini di disponibilità aree verdi	3.42	48.86%	3.37	46.98%
Docenti UNITO				
3. In riferimento alle azioni dell'Ateneo per ridurre il proprio impatto ambientale e migliorare la performance energetica, le informazioni sulle azioni di riduzione dell'impatto ambientale intraprese sono diffuse in modo adeguato	3.26	45.84%	3.10	40.16%
4. In riferimento alle azioni dell'Ateneo per ridurre il proprio impatto ambientale e migliorare la performance energetica, le azioni intraprese per la razionalizzazione dei consumi energetici sono ritenute adeguate	3.02	38.96%	2.90	35.45%
PTA UNITO				
5. In riferimento alle azioni dell'Ateneo per ridurre il proprio impatto ambientale e migliorare la performance energetica, le informazioni sulle azioni di riduzione dell'impatto ambientale intraprese sono diffuse in modo adeguato	3.33	44.49%	3.15	38.35%
6. In riferimento alle azioni dell'Ateneo per ridurre il proprio impatto ambientale e migliorare la performance energetica, le azioni intraprese per la razionalizzazione dei consumi energetici sono ritenute adeguate	3.19	40.03%	2.98	33.47%
MEDIA COMPLESSIVA	3.27	44.24%	3.15	40.49%

COMMENTO ALLE RILEVAZIONI:

Anche il 2021 è stato un anno caratterizzato dalla pandemia durante il quale le attività lavorative e di studio hanno avuto uno sviluppo fuori dall'ordinario (molto lavoro agile e molte lezioni online). Questa situazione non ha permesso agli utenti di valutare concretamente la qualità e l'adeguatezza delle iniziative adottate. Inoltre, anche la promozione delle iniziative, diffusa prevalentemente attraverso i social network di Ateneo, è risultata poco attrattiva e parzialmente efficace. Infatti, consapevoli della criticità, quale obiettivo 2022 si è prevista una campagna specifica di comunicazione/informazione delle azioni di sostenibilità in fase di progettazione o realizzate, con la previsione di eventi dimostrativi e in presenza, finalizzati a meglio sensibilizzare gli utenti rispetto al tema del risparmio energetico e a far conoscere le attività dell'Ateneo per razionalizzare i consumi. Per quanto sopra, si ritiene non significativo il risultato del questionario GP.

<u>Selezione item per la Direzione Integrazione, Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane</u>	GOOD PRACTICE 2020-21		GOOD PRACTICE 2021-22	
	Soddisfazione	% Risposte Positive	Soddisfazione	% Risposte Positive
PTA UNITO	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>
1. In riferimento alla formazione interna	-	-	-	-
1.1. L'offerta formativa è ampia	4.82	87.06%	4.74	83.42%
1.2. Le procedure di accesso sono chiare	4.75	86.59%	4.67	85.49%
1.3. Le metodologie didattiche utilizzate sono adeguate	3.96	64.87%	3.90	63.21%
1.4. La formazione ricevuta è applicabile al proprio lavoro	4.43	77.81%	4.38	76.86%
MEDIA COMPLESSIVA	4.49	79.08%	4.42	77.25%

COMMENTO ALLE RILEVAZIONI:

La soddisfazione dei/delle partecipanti ai corsi di formazione interna viene misurata non solo con customer gestite dall'Area Formazione, ma anche attraverso survey erogata al personale Tecnico-Amministrativo nell'ambito del progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano. Le dimensioni indagate hanno caratteristiche diverse da quelle gestite internamente in UniTo e si pongono a un livello macro comparando risultati tra decine di Atenei italiani. In particolare viene verificato se: le procedure di accesso ai corsi sono chiare, le metodologie didattiche utilizzate sono adeguate, l'offerta formativa è ampia, la formazione ricevuta è applicabile al proprio lavoro. Il risultato complessivo riguarda il primo e secondo semestre 2021. La media della soddisfazione percepita rilevata su queste quattro dimensioni è 4,46 (scala 1:6). Tutti gli item hanno ricevuto oltre il 60% di risposte positive: la media è infatti pari al 78.16%. Nel complessivo il risultato emerso dalla rilevazione nazionale è in linea con la customer gestita internamente dell'Area Formazione; la valutazione media complessiva delle iniziative erogate è pari a 3,62 (scala 1:4), con il 79.63% di risposte positive.

Selezione item per la Direzione Personale	GOOD PRACTICE 2020-21		GOOD PRACTICE 2021-22	
	Soddisfazione	% Risposte Positive	Soddisfazione	% Risposte Positive
	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>
Docenti UNITO				
1. Supporto per la gestione delle procedure di concorso per il personale docente (solo per chi è stato nominato commissario), si ritiene complessivamente soddisfatto/a	5.22	92.79%	5.41	95.83%
2. Gestione giuridica ed amministrativa della carriera (ingresso, passaggi di ruolo, congedi, aspettative, afferenze, opzioni a tempo definito, etc.), si ritiene complessivamente soddisfatto/a	5.05	84.46%	5.16	88.46%
PTA UNITO				
3. Supporto per la gestione delle procedure di concorso per il personale è stato nominato/a commissario, si ritiene complessivamente soddisfatto/a	4.84	89.04%	5.03	88.57%
4. Gestione giuridica ed amministrativa della carriera (ingresso, passaggi di ruolo, congedi, part-time, gestione presenze, etc.), si ritiene complessivamente soddisfatto/a	4.56	79.72%	4.45	77.10%
5. Servizi welfare (sussidi, assegni familiari, pensioni, esenzioni, ...), si ritiene complessivamente soddisfatto/a	4.84	86.79%	4.72	84.17%
MEDIA COMPLESSIVA	4.90	86.56%	4.95	86.83%

COMMENTO ALLE RILEVAZIONI:

L'anno 2021 è stato contraddistinto da dati più che positivi, sia in termini di soddisfazione - media 4,95 - sia in termini di risposte positive rilevate - media 86,83% -. I dati premiano in primo luogo la parte amministrativa di supporto ai concorsi docenti e la gestione carriera di docenti e ricercatori. Durante il periodo di monitoraggio è stata aggiornata la pagina intranet dedicata al personale docente con particolare riferimento alla modulistica riguardante il congedo per motivi di studio e alla pubblicazione delle Linee guida adottate in materia dal Senato Accademico relative alle modalità di richiesta e ai criteri di concessione del congedo. Inoltre, in relazione alle modalità di assistenza del personale docente, oltre ai consueti canali di comunicazione (e-mail, contatti telefonici e ricevimento in presenza), l'ufficio ha dato assistenza anche tramite collegamento webex/meet a coloro che ne hanno fatto richiesta. Riguardo al personale tecnico-amministrativo si rileva ugualmente un'ottima valutazione del supporto alle procedure concorsuali, ai servizi welfare e alla gestione giuridica e amministrativa del PTA, considerato il periodo di emergenza Covid. Complessivamente i risultati positivi raggiunti sono il frutto del lavoro in team di persone di grande esperienza negli specifici settori di attività.

Selezione item per la Direzione Ricerca e Terza Missione				
	GOOD PRACTICE 2020-21		GOOD PRACTICE 2021-22	
	Soddisfazione	% Risposte Positive	Soddisfazione	% Risposte Positive
	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>
Studenti UNITO				
1. Servizi di consulenza e formazione bibliografica erogati dal personale bibliotecario	-	-	-	-
1.1. Assistenza alla ricerca bibliografica e alle sintesi di letteratura scientifica	4.50	76.34%	4.54	76.51%
1.2. Consulenze relative alla valutazione dei prodotti della ricerca e alla bibliometria	4.33	74.73%	4.28	69.80%
1.3. Corsi di formazione di argomento bibliografico	3.84	59.68%	3.88	59.06%
1.4. Orientamento su servizi e risorse bibliografiche	4.23	67.74%	4.20	71.81%
2. In riferimento ai servizi bibliotecari on-line	-	-	-	-
2.1. Il supporto on-line avviene in tempi adeguati	4.22	70.34%	4.43	77.69%
2.2. Le procedure di consultazione delle risorse elettroniche sono chiare	3.93	61.53%	4.16	69.89%
2.3. Le risorse elettroniche disponibili sono accessibili	3.92	61.40%	4.23	71.76%
2.4. Le risorse elettroniche disponibili sono complete	4.08	66.19%	4.15	69.58%
2.5. Le procedure di accesso al prestito sono chiare	3.99	63.73%	4.16	69.89%
Docenti UNITO				
3. Bandi ed opportunità di finanziamento a livello NAZIONALE	-	-	-	-
3.1. Le informazioni fornite sono chiare	4.31	76.20%	4.52	81.62%
3.2. Il servizio risponde alle esigenze di ricerca	4.15	72.93%	4.40	76.84%
3.3. Le informazioni vengono fornite in tempi adeguati	4.18	72.71%	4.17	70.04%
4. Bandi ed opportunità di finanziamento a livello INTERNAZIONALE	-	-	-	-
4.1. Le informazioni fornite sono chiare	4.25	76.01%	4.43	77.46%
4.2. Il servizio risponde alle esigenze di ricerca	4.07	69.47%	4.35	74.18%
4.3. Le informazioni vengono fornite in tempi adeguati	4.07	68.54%	4.18	70.24%
5. In riferimento al supporto per la stesura della proposta di progetto per bandi NAZIONALI	-	-	-	-
5.1. Il supporto fornito è utile	4.61	79.26%	4.68	80.60%
5.2. Il supporto avviene in tempi adeguati	4.59	78.19%	4.62	79.10%
6. In riferimento al supporto per la stesura della proposta di progetto per bandi INTERNAZIONALI	-	-	-	-
6.1. Il supporto fornito è utile	4.34	73.47%	4.68	76.27%
6.2. Il supporto avviene in tempi adeguati	4.26	69.39%	4.64	77.12%
7. In riferimento al supporto per la gestione dei progetti NAZIONALI (Budget, rendicontazione)	-	-	-	-
7.1. Le procedure sono chiare	4.22	69.19%	4.33	74.89%
7.2. Il supporto fornito è utile	4.68	81.04%	4.77	84.14%
7.3. Il supporto avviene in tempi adeguati	4.66	81.52%	4.75	84.14%
8. In riferimento al supporto per la gestione dei progetti INTERNAZIONALI (Budget, rendicontazione)	-	-	-	-
8.1. Le procedure sono chiare	4.18	65.66%	4.29	69.49%

8.2. Il supporto fornito è utile	4.51	75.76%		4.68	76.27%
8.3. Il supporto avviene in tempi adeguati	4.39	72.73%		4.64	77.12%
9. In riferimento al supporto per la stesura dei contratti e convenzioni di ricerca (negoiazione clausole, stesura contratto, verifica legittimità), si ritiene complessivamente soddisfatto/a	4.48	77.36%		4.66	78.46%
10. In riferimento al supporto per la gestione della proprietà intellettuale (contratti e convenzioni quadro PI), si ritiene complessivamente soddisfatto/a	4.87	84.21%		4.39	71.43%
11. In riferimento alla valorizzazione della ricerca (spin-off, brevetti, contratti di sviluppo), si ritiene complessivamente soddisfatto/a	4.57	70.27%		4.86	82.86%
12. In riferimento al supporto amministrativo ricevuto dalla scuola di dottorato, si ritiene complessivamente soddisfatto/a	3.92	76.47%		4.21	65.52%
13. In riferimento ai servizi bibliotecari on-line	-	-		-	-
13.1. Le procedure di accesso al prestito sono chiare	4.73	87.50%		4.80	87.27%
13.2. Le procedure di consultazione delle risorse elettroniche sono chiare	4.76	86.05%		4.82	86.74%
13.3. Le risorse elettroniche disponibili sono accessibili	4.81	85.17%		4.86	87.00%
13.4. Le risorse elettroniche disponibili sono complete	4.33	74.42%		4.44	77.45%
13.5. Il supporto on-line avviene in tempi adeguati	4.85	88.37%		4.98	89.39%
14. In riferimento ai servizi interbibliotecari, le procedure di accesso sono chiare	4.97	90.18%		5.08	90.23%
15. Servizi di consulenza e formazione bibliografica erogati dal personale bibliotecario	-	-		-	-
15.1. Assistenza alla ricerca bibliografica e alle sintesi di letteratura scientifica	5.20	90.00%		5.27	96.15%
15.2. Consulenze relative alla valutazione dei prodotti della ricerca e alla bibliometria	5.17	93.33%		5.27	96.15%
15.3. Corsi di formazione di argomento bibliografico	5.07	86.67%		4.87	78.85%
15.4. Orientamento su servizi e risorse bibliografiche	5.20	90.00%		5.17	92.31%
PTA UNITO					
16. Supporto ai processi di Assicurazione della Qualità e/o valutazione nazionale della ricerca di ANVUR (VQR)*	-	-		-	-
16.1. Il supporto ricevuto è utile	4.80	82.93%		5.15	92.50%
16.2. Il supporto avviene in tempi adeguati	4.88	82.93%		5.20	95.00%
MEDIA COMPLESSIVA	4.47	76.33%		4.59	78.85%

COMMENTO ALLE RILEVAZIONI:

In relazione agli obiettivi organizzativi ex Direzione Ricerca e Terza Missione, per quanto concerne i risultati delle rilevazioni delle Good Practice si esprime soddisfazione per la comparazione dei risultati ottenuti negli ultimi sei mesi del 2021, in relazione ai valori dei primi mesi dell'anno in oggetto. Per quanto riguarda le valutazioni riferite agli Studenti, sono in linea con le aspettative dopo il periodo pandemico e la ripresa graduale delle attività. L'aspetto legato alle valutazioni dei Docenti in riferimento al supporto amministrativo ricevuto dalla scuola di dottorato è sintomatico del lavoro svolto in sede di Area Dottorati di Ricerca: l'inserimento di nuove figure ha aiutato una redistribuzione del carico di lavoro rendendo così possibile una migliore assistenza in ogni fase amministrativa. L'intenzione dell'attuale Direzione Ricerca è di mantenere il trend di crescita positivo ottenuto durante l'anno passato.

Selezione item per la Direzione Sicurezza, Logistica e Manutenzione				
	GOOD PRACTICE 2020-21		GOOD PRACTICE 2021-22	
	Soddisfazione	% Risposte Positive	Soddisfazione	% Risposte Positive
	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>
Studenti UNITO				
1. Servizi generali, infrastrutture e logistica, con riferimento alle AULE DIDATTICHE	-	-	-	-
1.1. Le sedie, i banchi e gli arredi sono adeguati	3.70	55.81%	3.75	57.27%
1.2. L'illuminazione è adeguata	4.26	72.62%	4.51	77.91%
1.3. I luoghi per la didattica sono puliti	4.32	73.57%	4.52	78.56%
1.4. Le aule sono facilmente accessibili	4.28	73.10%	4.55	80.36%
1.5. Non vi è presenza di barriere architettoniche	3.97	62.38%	4.06	64.74%
1.6. La segnaletica d'Ateneo è adeguata	3.61	52.76%	3.73	57.08%
2. Servizi generali, infrastrutture e logistica, con riferimento ai LABORATORI	-	-	-	-
2.1. Le sedie, i banchi e gli arredi sono adeguati	4.07	65.96%	4.29	73.49%
2.2. L'illuminazione è adeguata	4.50	77.98%	4.72	82.53%
2.3. Gli ambienti sono puliti	4.56	79.14%	4.75	82.13%
2.4. I laboratori sono facilmente accessibili	4.25	69.76%	4.54	78.71%
2.5. La segnaletica d'Ateneo è adeguata	3.85	60.06%	4.06	66.16%
3. Servizi generali, infrastrutture e logistica, con riferimento alle AULE E SPAZI STUDIO	-	-	-	-
3.1. Le sedie, i banchi e gli arredi sono adeguati	3.86	61.08%	4.19	70.58%
3.2. L'illuminazione è adeguata	4.30	72.58%	4.61	81.37%
3.3. Gli ambienti sono puliti	4.17	69.55%	4.54	79.50%
3.4. Gli spazi e le aule studio sono facilmente accessibili	4.10	68.46%	4.44	76.57%
3.5. Non vi è presenza di barriere architettoniche	4.04	64.04%	4.20	68.15%
3.6. La segnaletica d'Ateneo è adeguata	3.73	56.30%	3.91	61.21%
4. Come valuti la qualità delle azioni per la sostenibilità e la riduzione dell'impatto ambientale intraprese nella sede che frequenti, in termini di gestione dei rifiuti	3.74	58.21%	3.88	60.61%
5. Le prese di corrente per i dispositivi personali (PC, tablet, ecc.) sono accessibili e adeguate	3.20	43.23%	2.95	36.49%
Docenti UNITO				
6. Interventi di manutenzione	-	-	-	-
6.1. La procedura di segnalazione del guasto è chiara	3.75	54.74%	4.04	63.39%
6.2. Gli interventi sono risolutivi	3.37	46.32%	3.85	58.48%
6.3. Gli interventi avvengono in tempi adeguati	3.20	41.58%	3.51	50.45%
7. In riferimento ai servizi generali e alla logistica	-	-	-	-
7.1. Gli ambienti sono puliti	4.20	70.56%	4.28	72.49%
7.2. Gli spazi/aule sono facilmente identificabili	4.59	81.98%	4.68	83.81%
7.3. Il riscaldamento è confortevole	3.87	61.85%	3.96	64.16%
7.4. Il raffrescamento è confortevole	2.92	37.73%	3.30	47.54%

7.5. I servizi postali sono adeguati	4.21	71.82%		4.36	76.83%
8. Servizi relativi ai laboratori didattici	-	-		-	-
8.1. Il supporto tecnico è utile	4.10	67.91%		4.33	75.00%
8.2. Il supporto tecnico avviene in tempi adeguati	4.01	65.67%		4.22	72.73%
PTA UNITO					
9. Interventi di manutenzione	-	-		-	-
9.1. La procedura di segnalazione del guasto è chiara	4.17	68.80%		4.05	67.53%
9.2. Gli interventi sono risolutivi	3.55	53.01%		3.75	57.20%
9.3. Gli interventi avvengono in tempi adeguati	3.71	54.89%		3.40	47.23%
10. In riferimento ai servizi generali e alla logistica	-	-		-	-
10.1. Gli ambienti sono puliti	3.87	60.91%		3.84	61.08%
10.2. Gli spazi/aule sono facilmente identificabili	4.16	69.50%		4.11	68.63%
10.3. Il riscaldamento è confortevole	4.11	70.08%		4.12	67.17%
10.4. Il raffrescamento è confortevole	3.68	58.48%		3.75	58.70%
10.5. I servizi postali sono adeguati	4.28	74.09%		4.32	75.00%
MEDIA COMPLESSIVA	3.95	63.42%		4.11	67.59%
COMMENTO ALLE RILEVAZIONI:					
In fase di aggiornamento					

Selezione item per la Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-Learning				
	GOOD PRACTICE 2020-21		GOOD PRACTICE 2021-22	
	Soddisfazione	% Risposte Positive	Soddisfazione	% Risposte Positive
	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>	<i>scala da 1 a 6</i>	<i>quota % di risposte >=4</i>
Studenti UNITO				
1. In riferimento alle AULE DIDATTICHE, il funzionamento di microfoni, computer, proiettore e apparecchi audio-visivi è adeguato	3.72	56.38%	3.68	56.58%
2. In riferimento ai LABORATORI, il funzionamento di microfoni, computer, proiettore e apparecchi audio-visivi è adeguato	4.01	65.86%	4.17	68.88%
3. Il portale web di Ateneo è facilmente navigabile	3.30	46.16%	3.43	49.21%
4. La connettività internet (rete cablata, rete wireless,) è accessibile ed adeguata	3.67	56.46%	3.87	61.09%
5. In riferimento agli strumenti digitali per la didattica online (piattaforma web, lezioni online, forum e blog, ecc.), ti ritieni soddisfatto/a?	3.82	60.62%	3.58	57.87%
Docenti UNITO				
4. Il materiale di supporto alle aule (microfono, proiettore...) è adeguato	4.21	72.59%	4.16	70.00%
5. Facilità di navigazione	-	-	-	-
5.1. Il sito dell'Ateneo	3.81	62.04%	4.01	65.87%
5.2. Il sito/la pagina di Dipartimento	4.07	69.13%	4.19	72.13%
5.3. Il sito/la pagina del Corso di Studi	4.14	72.10%	4.26	74.96%
5.4. L'Intranet dell'Ateneo	3.72	61.38%	3.96	65.48%
6. Frequenza di aggiornamento	-	-	-	-
6.1. Il sito/la pagina di Dipartimento	4.11	70.69%	4.32	75.29%
6.2. Il sito/la pagina del Corso di Studi	4.24	74.76%	4.42	78.15%
6.3. L'Intranet dell'Ateneo	4.08	69.89%	4.30	75.05%
7. Rete cablata (collegamento alla rete tramite cavo)	-	-	-	-
7.1. La connessione di rete è sempre disponibile	4.73	83.90%	4.64	81.01%
7.2. La velocità di rete è adeguata	4.86	85.12%	4.83	83.42%
8. Rete Wi-Fi	-	-	-	-
8.1. La copertura di rete è adeguata	4.02	67.56%	4.07	66.99%
8.2. La velocità di rete è adeguata	4.24	72.22%	4.33	74.24%
9. Posta elettronica personale e agli altri servizi Cloud (WebConference, Storage...)	-	-	-	-
9.1. La dimensione della casella di posta è sufficiente	5.29	93.91%	5.29	94.00%
9.2. L'interfaccia web della casella di posta è di facile utilizzo	5.04	89.77%	5.13	91.65%
9.3. La funzionalità dei servizi Cloud è adeguata	5.00	88.62%	5.01	88.99%
10. Help-Desk informatico	-	-	-	-
10.1. La procedura per richiedere assistenza è chiara	4.35	74.86%	4.47	76.98%
10.2. L'assistenza ricevuta è risolutiva	4.50	75.84%	4.72	82.25%
10.3. L'assistenza avviene in tempi adeguati	4.52	75.80%	4.74	82.31%

11. In riferimento al supporto all'utilizzo delle piattaforme di e-learning (caricamento materiale corsi, video-lezioni, forum/blog), si ritiene complessivamente soddisfatto/a	4.60	83.83%		4.68	85.06%
PTA UNITO					
12. Facilità di navigazione	-	-		-	-
12.1. Il sito dell'Ateneo	4.04	69.77%		4.09	69.34%
12.2. Il sito/la pagina di Dipartimento	4.00	70.34%		4.04	69.17%
12.3. Il sito/la pagina del Corso di Studi	3.95	65.62%		3.94	64.61%
12.4. L'Intranet dell'Ateneo	3.90	63.56%		4.07	70.14%
13. Frequenza di aggiornamento	-	-		-	-
13.1. Il sito/la pagina di Dipartimento	4.08	70.30%		4.08	69.21%
13.2. Il sito/la pagina del Corso di Studi	4.09	71.28%		4.07	67.22%
13.3. L'Intranet dell'Ateneo	4.27	76.08%		4.36	77.56%
14. Rete cablata (collegamento alla rete tramite cavo)	-	-		-	-
14.1. La connessione di rete è sempre disponibile	4.94	89.87%		4.98	90.18%
14.2. La velocità di rete è adeguata	4.95	89.26%		5.05	89.82%
15. Rete Wi-Fi	-	-		-	-
15.1. La copertura di rete è adeguata	4.44	77.19%		4.48	77.18%
15.2. La velocità di rete è adeguata	4.54	79.36%		4.60	80.13%
16. In riferimento ai sistemi hardware (PC, desktop portatili, stampanti, telefoni VoIP, etc...) forniti in dotazione dall'Ateneo, si ritiene complessivamente soddisfatto/a	4.49	78.62%		4.64	81.90%
17. Posta elettronica personale e agli altri servizi Cloud (WebConference, Storage...)	-	-		-	-
17.1. La dimensione della casella di posta è sufficiente	5.21	92.86%		5.19	92.89%
17.2. L'interfaccia web della casella di posta è di facile utilizzo	4.98	88.86%		5.05	90.74%
17.3. La funzionalità dei servizi Cloud è adeguata	4.93	88.22%		5.02	90.73%
18. Applicativi gestionali (contabilità, studenti, personale...)	-	-		-	-
18.1. La connessione agli applicativi è sempre disponibile	4.50	80.81%		4.53	82.97%
18.2. La velocità di risposta degli applicativi è adeguata	4.30	76.01%		4.38	77.90%
18.3. Le procedure di utilizzo sono chiare	4.31	76.27%		4.34	77.20%
18.4. La funzionalità è idonea all'esigenza di utilizzo	4.34	75.59%		4.42	77.85%
19. Help-Desk informatico	-	-		-	-
19.1. L'assistenza ricevuta è risolutiva	4.93	88.02%		4.96	90.12%
19.2. L'assistenza avviene in tempi adeguati	4.87	85.48%		4.88	87.87%
MEDIA COMPLESSIVA	4.36	75.17%		4.43	76.72%

COMMENTO RILEVAZIONI GOOD PRATICE:

In relazione all'obiettivo basato sui risultati derivanti dai questionari GP, la Direzione SIPE ha deciso di inserire tutti i servizi in valutazione allo scopo di acquisire elementi utili al miglioramento continuo, a prescindere dallo scopo diretto dell'iniziativa, teso alla valutazione. La media complessiva mostra una valutazione per il periodo 20-21 di 4,36 e per il periodo 21-22 di 4,43, quindi superiore al target 4, obiettivo "pienamente raggiunto". Si ritiene che le analisi dei dati in termini di customer richiedano considerazioni, oltre che quantitative, anche qualitative che si riportano di seguito. Alcune domande poste nel questionario possono funzionare come "domande di controllo": per esempio, nel caso specifico, la domanda "La dimensione della casella di posta è sufficiente?" assume questa funzione. In Unito la dimensione della casella di posta di docenti e personale TA è illimitata, pertanto, in termini oggettivi, la risposta attesa è il valore massimo (6), ma curiosamente si osserva che nel periodo 20-21 questa domanda ottiene una risposta di 5,29 per i docenti e di 5,21 per il personale TA, e nel periodo 21-22 di 5,29 per i docenti e 5,19 per il personale TA. La differenza tra la valutazione massima e quella misurata differisce di 0,8: se questo valore fosse preso come correttivo tra reale e percepito dovremmo riallizzare le risposte portando alla sufficienza i servizi valutati con 3,2. Analizzando i dati nel dettaglio si osserva un giudizio più critico da parte degli studenti, sebbene con percentuale di risposte positive quasi sempre superiore al 50% e una flessione sotto il livello di soddisfazione 4 relativa in particolare alla facilità di navigazione del portale web. Questo si osserva sia sul periodo 20-21 sia sul periodo 21-22. La valutazione di un sito web è oggettivamente più complessa da misurare e suscettibile di variazioni perché coinvolge una varietà di soggetti "targettizzati" ma che oltre una certa soglia hanno aspettative di personalizzazione fino all'individuale. La Direzione realizza periodicamente analisi di usabilità allo scopo di interpretare nuove necessità o necessità non ancora fronteggiate nell'ottica di un percorso di miglioramento continuo. La intranet per esempio è oggetto di una revisione che in parte è stata realizzata e in parte è ancora in corso: nel 2021 è stato infatti avviato l'intervento di cambio di piattaforma, implementazione di nuove sezioni tematiche e generale revisione dell'architettura dell'informazione. Analoga considerazione riguarda il portale unito.it, comprese le aree private, cosiddette myUnito. La Direzione SIPE ritiene che in alcune circostanze sulla soddisfazione percepita ci siano ancora margini di intervento, agendo sul miglioramento della comunicazione sugli aggiornamenti e le novità introdotte. Per esempio per il 2022 stiamo intraprendendo delle specifiche azioni sulle funzionalità dell'APP myUnito+ per veicolare la comunicazione attraverso notifiche push, rispondendo così non solo al proposito di miglioramento dei servizi, ma anche di efficace comunicazione dei servizi stessi e dei miglioramenti attuati. In quest'ottica, più genericamente, stiamo strutturando azioni che ipotizziamo possano diventare un processo a sostegno della comunicazione dei servizi di nostra competenza. Da un'analisi comparativa rispetto agli altri Atenei emerge inoltre che le valutazioni ottenute sono sempre superiori alla media dei Mega Atenei, sia per il questionario docenti, sia per il questionario rivolto al personale TA, nella quasi totalità delle domande. Prendendo in esame, in particolare la domanda "In riferimento ai Sistemi Informatici, si ritiene complessivamente soddisfatto?", nel caso dei docenti il risultato è superiore alla media: 4,16 rispetto a 4,08, e per il personale TA 4,50 rispetto a 4,39. Per gli studenti del I anno i valori sono invece in linea: 3,75 su 3,98 di media, e per quelli degli anni successivi al primo 3,31, contro una media di 3,77. Anche in questo caso si ritiene che la differenza non sia rilevabile nell'oggettività dei servizi, ma nella capacità di comunicazione, su cui devono essere incrementati gli sforzi per il miglioramento. Da questa prospettiva, le considerazioni espresse per il portale, devono intendersi valide per tutti i servizi: la Direzione SIPE pianifica le proprie attività, strutturando alcune azioni che ipotizziamo possano diventare un processo consolidato a sostegno della comunicazione di tutti i servizi di propria competenza. A completamento delle considerazioni preme infine rilevare come le valutazioni di questi due periodi esaminati (20-21 e 21-22), mostrino comunque un miglioramento complessivo rispetto alle valutazioni degli anni precedenti a dimostrazione della costante realizzazione di azioni di miglioramento continuo.

Servizi	Personale Tecnico-Amministrativo										
	UniTo						Media Mega Atenei				
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020
Amministrazione e gestione del personale	3.60	3.71	3.77	4.21	4.19	4.21	3.80	3.89	3.77	4.07	4.21
Approvvigionamenti	3.60	3.46	3.49	3.82	3.71	3.65	3.60	3.44	3.51	3.77	3.98
Servizi logistici											
Comunicazione	3.70	3.70	3.62	3.88	3.88	3.79	3.70	3.70	3.75	4.07	4.18
Sistemi Informativi	4.30	4.12	4.35	4.58	4.55	4.54	4.10	4.07	4.21	4.27	4.39
Supporto alla didattica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Supporto alla ricerca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servizi bibliotecari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contabilità	3.90	4.09	4.18	4.40	4.40	4.27	4.00	4.12	-	4.23	4.47

Servizi	Studenti iscritti anni successivi al 1°*										
	UniTo						Media Mega Atenei				
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020
Orientamento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servizi generali, infrastrutture e logistica	3.68	3.5	3.41	3.49	3.35	3.56	3.60	3.70	3.68	3.41	3.77
Comunicazione	3.35	3.2	3.26	3.23	3.17	3.46	3.50	3.50	3.57	3.38	3.62
Sistemi informativi	3.44	3.3	3.25	3.23	3.31	3.53	3.40	3.50	3.55	3.44	3.77
Internazionalizzazione	3.51	3.4	3.39	3.38	3.12	3.26	3.70	3.70	3.75	3.46	3.67
Segreterie studenti	3.27	3.2	3.23	3.25	3.15	3.40	3.30	3.40	3.45	3.21	3.49
Servizi bibliotecari	4.33	4.2	4.26	4.15	4.14	4.32	4.20	4.40	4.44	3.99	4.22
Diritto allo studio	3.78	3.65	3.76	3.67	3.67	3.79	3.70	3.80	3.88	3.53	3.86
Job placement	3.78	3.43	3.49	3.4	3.34	3.39	3.30	3.30	3.40	2.94	3.18