



**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

Relazione sulla Performance anno 2025

Redatta ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2009

Approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 6/2026/IV/1 del 23/06/2026

Validata dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 6/2026 del 25/06/2026

SOMMARIO

1. Modello di programmazione integrata di Ateneo.....	4
2. Analisi del contesto e delle risorse	6
2.1 Personale e organizzazione.....	6
2.2 Risorse finanziarie.....	9
3. Coinvolgimento dell'utenza	17
3.1 Indagini istituzionali	17
3.2 Progetto Good Practice.....	18
4. Risultati della performance organizzativa	21
4.1 Risultati della performance istituzionale – Valore Pubblico	22
4.2 Risultati della performance di struttura	32
5. Risultati della performance individuale.....	92
5.1 Direttore Generale	93
5.2 Personale Dirigente.....	94
5.3 Personale tecnico-amministrativo	105
6. Risultati in materia di trasparenza, integrità e anticorruzione.....	108
7. Pari opportunità e risultati di genere	112
8. Organizzazione del lavoro a distanza	123
Allegati	126

1. Modello di programmazione integrata di Ateneo

1. Modello di programmazione integrata di Ateneo

La Relazione sulla performance è il documento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Tale documento è coerente con l'approccio integrato alla programmazione, adottato dall'Ateneo sin dal 2015 e rafforzato a partire dal 2022 con l'introduzione del "[Piano Integrato di Attività e Organizzazione](#)" ¹, il documento che mette a sistema diversi ambiti di pianificazione, tra cui performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro a distanza, anticorruzione.

In considerazione del principio di integrazione delle attività di programmazione e monitoraggio, la presente 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 e strutture di Ateneo per le materie di competenza:

- Direzione Generale per la rilevazione e il commento dei risultati di performance organizzativa istituzionale;
- Direzione Affari Generali e Patrimonio Culturale per il paragrafo "Risultati in materia di trasparenza, integrità e anticorruzione";
- Direzione Bilancio e Contratti per l'analisi delle risorse finanziarie del paragrafo "Analisi delle Risorse";
- CUG, tramite l'Unità di Progetto Supporto al CUG e la Consigliera di Fiducia, per il paragrafo "Pari opportunità e risultati di genere".

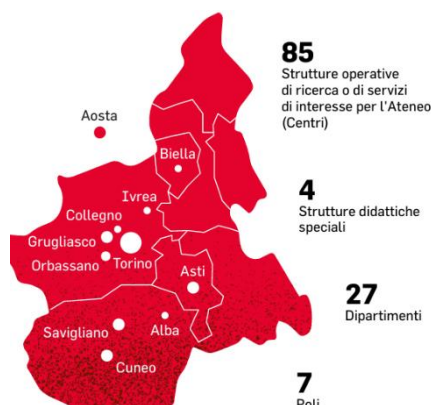
Il Nucleo di Valutazione è coinvolto nel processo in quanto OIV deputato alla validazione del documento.

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 e pubblicata sul sito internet di Ateneo. Si rimanda pertanto a tale documento per una panoramica sui 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.

¹ Introdotto dal D.L. 80/2021, art. 6

2. Analisi del contesto e delle risorse

2. Analisi del contesto e delle risorse



L'Università di Torino, con oltre sei secoli di storia, è uno tra i più antichi atenei italiani.

Oggi si presenta come un ecosistema composto da 7 grandi poli didattici, biblioteche, archivi, musei universitari, un orto botanico e una grande comunità di oltre 90mila persone presenti nelle 120 sedi dislocate tra la Città Metropolitana di Torino, le province di Asti, Biella, Cuneo e Aosta.

Evoluzione e responsabilità sono le parole chiave che guidano tutte le attività dell'Ateneo e che hanno ispirato il Piano Strategico 2021-2026 di UniTo.

Evoluzione significa incrementare costantemente il dialogo con il territorio, con le istituzioni e le imprese, diffondendo i risultati della ricerca anche attraverso la divulgazione scientifica e le iniziative culturali.

Responsabilità racchiude in sé i principi che ispirano la proiezione del futuro di UniTo e che ne guidano l'attività. Un unico grande valore che l'Ateneo ha scelto per descrivere la propria identità, un valore che unisce le persone della comunità e rappresenta il fondamento delle scelte e dell'operato dell'Ateneo².

2.1 Personale e organizzazione

La struttura organizzativa di UniTo prevede una **Amministrazione unica**, articolata in 11 Direzioni, oltre alla Direzione Generale e al Rettorato³, che presidiano tutte le aree funzionali dei servizi tecnici ed amministrativi. Le Direzioni sono strutturate in unità organizzative a valenza generale, che offrono servizi a tutto l'Ateneo, e unità di polo, strutture organizzative dislocate sul territorio in prossimità dei Dipartimenti/Scuole/Centri di Ricerca cui offrono servizi dedicati.

Il personale tecnico-amministrativo è assegnato alle Direzioni, in attuazione del principio di separazione tra la funzione di indirizzo politico e la funzione gestionale previsto dalla Legge 240/2010. Fa eccezione il personale afferente al Rettorato, che riporta al Rettore, e il personale dedicato ai servizi tecnici per la ricerca e ai servizi caratterizzanti che riporta alla Direttrice o Direttore di Dipartimento/Centro di ricerca, in quanto tali servizi hanno carattere di stretta strumentalità.

Nell'ambito del programma **UniTo Futura**, avviato nel luglio 2023 con delibera del Consiglio di Amministrazione, è stato avviato un progetto di innovazione organizzativa che ha l'obiettivo di adeguare la struttura organizzativa dell'Ateneo al perseguimento degli obiettivi definiti nel Piano strategico e di garantire la capacità dell'Amministrazione di operare in un contesto che muta con grande rapidità, secondo dinamiche di rilevante impatto e nuove e impegnative sfide e opportunità. Il progetto ha previsto in particolare la costituzione in via sperimentale di due Direzioni di Polo e la ridefinizione del perimetro di responsabilità delle altre Direzioni, che assumono un ruolo di

² Fonte: Bilancio POP - Popular Financial Reporting, online all'indirizzo <https://politichediateneo.unito.it/bilancio-pop-2024/>

³ La struttura organizzativa e gli organigrammi delle Direzioni di UniTo sono online all'indirizzo: <https://www.unito.it/ateneo/organizzazione/amministrazione>

riferimento e supporto tecnico di competenza per le Direzioni di Polo sperimentali, oltre a mantenere la responsabilità delle Aree dei Poli non sottoposti a sperimentazione.

Un secondo asse del programma UniTo Futura ha previsto la realizzazione di 6 “**Cantieri di innovazione**”, un percorso nel quale gruppi di lavoro interdisciplinari costituiti da docenti, personale tecnico e amministrativo e studenti hanno discusso sulle principali sfide della contemporaneità che impattano sul Sistema universitario, per cogliere le opportunità di innovazione nei servizi tecnici e amministrativi che ne derivano.

Durante il 2025 il progetto ha coinvolto più di 300 persone tra personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo, per un totale di 18 workshop e 3500 ore di lavoro nei sei Cantieri tematici:

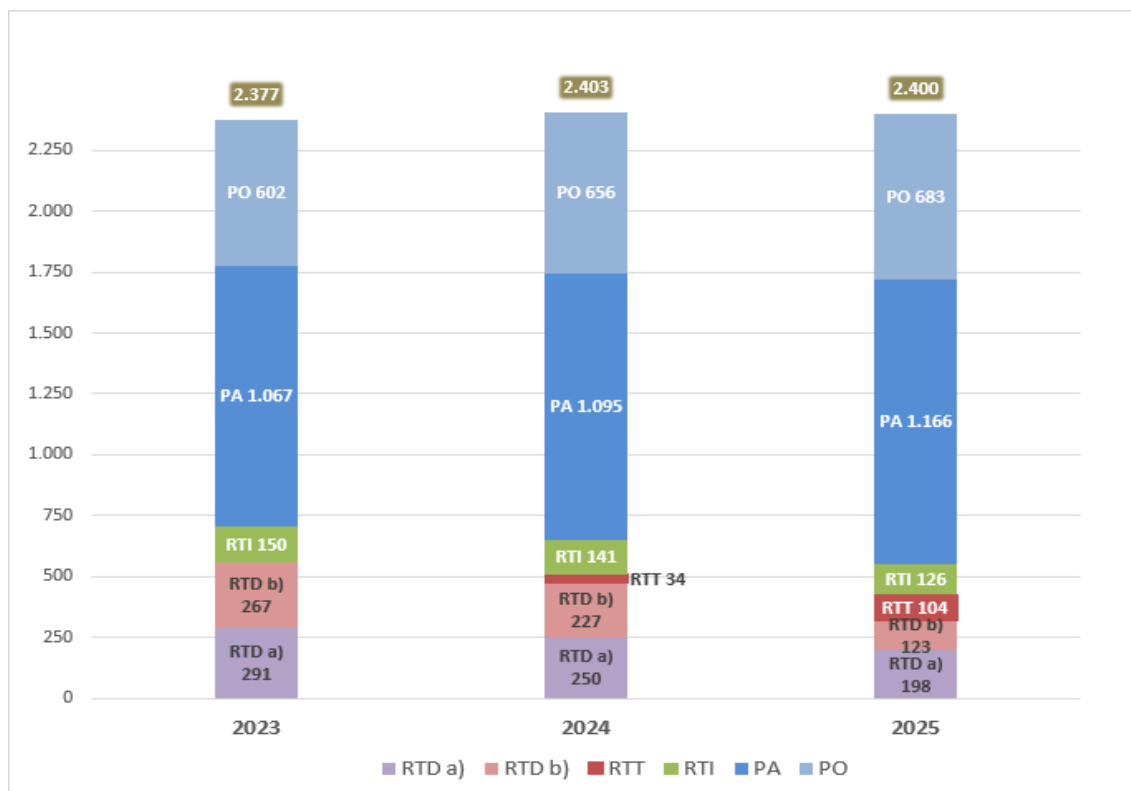
- Competenze per il futuro
- Infrastrutture per la ricerca e l'innovazione
- Intelligenza artificiale e Digitalizzazione
- Lifelong Learning
- Spazi e Luoghi
- Strategie di internazionalizzazione

Insieme, facendo leva sulle competenze interne, hanno dato vita ad una riflessione partecipata, al fine di analizzare i grandi cambiamenti in corso e il loro impatto sull'attività dell'istituzione universitaria sulla base di dati quantitativi, con il coinvolgimento di esperti esterni e l'analisi di una società esterna. La conclusione della prima fase attiva dei Cantieri di Innovazione ha permesso di elaborare numerose proposte, per piste di lavoro ricche di spunti operativi, funzionali a mitigare gli impatti dei cambiamenti esterni e interni e trasformarli in opportunità per innovare i servizi tecnici e amministrativi.

Inoltre, a partire dal 2024 l'Ateneo partecipa a “Ri.Va: La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico”, un progetto nato per volontà del Dipartimento della Funzione Pubblica e coordinato da FormezPA, con l'obiettivo di dar vita a un Sistema Professionale, comprensivo di profili professionali e competenze, riconosciuto da tutte le Amministrazioni Pubbliche italiane.

Mediante tale progetto Unito ha partecipato come Università Pilota alla costruzione di una serie di profili professionali di comparto e svolto alcune sperimentazioni applicative del sistema per la valorizzazione delle competenze, utilizzando l'applicativo Toolkit Minerva messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica e integrando opportunamente il proprio Sistema di Gestione delle Competenze adottato già da diversi anni con l'obiettivo di realizzare una metodologia di sviluppo e gestione delle persone che, partendo dall'esplicitazione delle competenze necessarie all'organizzazione per conseguire i suoi obiettivi strategici e operativi, giunga ad una mappatura, valutazione e sviluppo delle competenze in itinere agite dal personale operante in Ateneo.

Per quanto riguarda la consistenza dell'organico, il cui documento di riferimento è la sezione 3 del [PIAO](#), si riscontra nel triennio 2023- 2025 un notevole incremento di personale, come evidenziato nel grafico e tabella seguenti.

Personale docente - confronto 2023-2025

Personale Tecnico Amministrativo (TD e TI) in servizio - confronto 2023-2025 suddiviso per strutture

situazione al 31-12 di ogni anno	2023				2024 (fino al 30-04-2024)				2024 (al 31-12-2024)				2025			
	TI	TD	CEL	Totale	TI	TD	CEL	Totale	TI	TD	CEL	Totale	TI	TD	CEL	Totale
Direzione Affari Generali e Patrimonio Culturale	162	1		163	162	1		163	114	1		115	111	1		112
Direzione Bilancio e Contratti	235	7		242	244	5		249	182	2		184	182	2		184
Direzione di Polo Medicina									178	7		185	179	5		184
Direzione di Polo Scienze Umanistiche									116	10		126	123	10		133
Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	303	14		317	304	13		317	214	13		227	221	14		235
Direzione Edilizia e Sostenibilità	29	4		33	30	3		33	40	4		44	62			62
Direzione Generale	34	1		35	36	1		37	37	3		40	38	3		41
Direzione Personale	127	12		139	132	8		140	135	6		141	138	3		141
Direzione Innovazione e Internazionalizzazione	77	31		108	79	28		107								
Direzione Ricerca	101	30		131	115	19		134								
Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione									168	35		203	165	40		205
Direzione Sicurezza, Logistica e Manutenzione	137	3		140	139	3		142	110	2		112	110			110
Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-Learning	178	2		180	207	2		209	210	2		212	209			209
Direzione Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane e Supporto Istituzionale ai Dipartimenti	81	4		85	84	2		86	58	2		60	56	2		58
RETTORATO	17	2		19	17	1		18	17	1		18	22			22
Dipartimenti/Centri	397	49	22	468	395	51	20	466	406	51	47	504	437	41	49	527
Totale complessivo	1878	160	22	2060	1944	137	20	2101	1985	139	47	2171	2053	121	49	2223

2.2 Risorse finanziarie

Per quanto riguarda l'analisi delle risorse finanziarie il documento di riferimento è rappresentato dal Bilancio di esercizio 2025 approvato dagli Organi nel mese di aprile 2026, in quanto fotografa le ricadute in termini economico-patrimoniali delle azioni dirette alla realizzazione del Piano Strategico di Ateneo. Si riportano di seguito alcuni estratti della Relazione sulla Gestione predisposta dalla Direzione Bilancio e Contratti e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ateneo⁴.

L'esercizio 2025 è stato caratterizzato sul piano istituzionale dal cambiamento di Governance e sul piano gestionale da numerosi fatti che hanno inciso sulle dinamiche operative e sulle prospettive di sviluppo dell'Ateneo. Nel corso dell'anno, l'Università di Torino ha operato in un quadro normativo in evoluzione con conseguenti ricadute gestionali e organizzative (si pensi alla riforma del c.d. pre-ruolo, all'introduzione del semestre filtro, al presidio delle disposizioni sulla rendicontazione PNRR, all'avvio della sperimentazione del sistema unico di contabilità economico-patrimoniale Accrual, etc).

A tali fattori si è affiancata una crescente pressione sui costi, in particolare legata all'aumento della spesa per il personale, dovuto sia agli adeguamenti contrattuali sia alle progressioni di carriera, all'incremento dei costi di funzionamento per effetto di incrementi di servizi e spazi richiesti, ad esempio per la didattica, e dell'andamento dell'inflazione, il tutto a fronte di un livello di finanziamento pubblico sostanzialmente stabile.

Sotto il profilo organizzativo e gestionale, il 2025 è stato caratterizzato da scelte orientate al rafforzamento della struttura del personale (sia docente che tecnico amministrativo), in coerenza con le esigenze di sviluppo e innovazione delle attività di didattica e di ricerca e di terza missione. Nell'ultimo quinquennio il personale docente è cresciuto del 16,6% passando dalle iniziali 2058 unità a 2400 unità rilevate al 31.12.2025. Analogamente si registra l'incremento del personale a supporto dei servizi di amministrazione (+17.5%). In tale ambito si inseriscono anche gli effetti delle riforme intervenute a livello nazionale in materia di reclutamento universitario, con particolare riferimento alla revisione del cosiddetto "pre-ruolo" accademico.

Altro cambiamento di particolare rilievo è rappresentato dall'avvio del cosiddetto "semestre filtro" per l'accesso ai corsi di laurea in medicina e chirurgia, in odontoiatria e protesi dentaria e in medicina veterinaria, introdotto a livello nazionale come modalità di selezione progressiva degli studenti. Tale innovazione ha comportato rilevanti ricadute gestionali per l'Ateneo, sia sotto il profilo organizzativo sia sotto quello economico. In particolare, si è reso necessario far fronte a un incremento significativo del numero di studenti frequentanti il primo semestre, con conseguente potenziamento dell'offerta didattica (aule, docenze, supporto amministrativo), adeguamento dei servizi agli studenti e rafforzamento delle attività di orientamento e tutorato. Tali esigenze hanno determinato un aumento dei costi della gestione corrente e una maggiore complessità nella programmazione didattica, incidendo sull'organizzazione complessiva delle strutture coinvolte.

In generale sul fronte della didattica nell'esercizio 2025 si osserva una dinamica evolutiva della domanda formativa, con una crescita delle iscrizioni ai corsi di laurea magistrale e a ciclo unico e una lieve contrazione delle immatricolazioni ai corsi triennali, a testimonianza di un progressivo orientamento verso percorsi di formazione avanzata. Questo si traduce in termini di bilancio in un incremento nel triennio di circa il 6% dei proventi per la didattica.

Nel corso dell'esercizio si è inoltre data attuazione alla sentenza del Consiglio di Stato relativa al rispetto del limite normativo del 20% tra contribuzione studentesca e Fondo di Finanziamento

⁴ <https://www.unito.it/ateneo/bilanci-e-assegnazione-delle-risorse/bilancio-unico-di-ateneo>

Ordinario (FFO). Tale pronuncia ha comportato per l'Ateneo l'obbligo di procedere a rimborsi a favore degli studenti nell'annualità 2018, interessata dal superamento del suddetto limite. Le conseguenti operazioni hanno determinato impatti rilevanti sia sotto il profilo amministrativo, per la gestione delle pratiche di rimborso e dei relativi controlli, sia sotto il profilo economico.

Altro aspetto che è rilevabile dalla lettura gestionale del bilancio di esercizio è la prosecuzione della fase realizzativa degli investimenti edilizi pianificati dall'Ateneo. Gli interventi finanziati dai bandi di edilizia, tramite indebitamento e da risorse di Ateneo si sono tradotti sotto il profilo patrimoniale in un incremento delle immobilizzazioni per più di 17 milioni di euro (+9,8%) considerando solo le immobilizzazioni in corso su beni di proprietà e di terzi.

Parallelamente, l'Ateneo continua a consolidare il proprio posizionamento nel panorama nazionale e internazionale della ricerca e della formazione, anche grazie alla partecipazione a progetti competitivi e al miglioramento degli indicatori di performance. Nel corso del 2025 tra gli altri l'Ateneo ha ricevuto l'esito della valutazione positiva su 14 progetti nell'ambito del Bando INFRA+ della Regione Piemonte.

Nel complesso, il contesto del 2025 evidenzia una fase caratterizzata da crescente complessità gestionale, dalla necessità di razionalizzazione delle risorse e di presidio costante degli investimenti in corso nonché della fase di chiusura della progettazione del PNRR.

2.2.1 Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO)

Il quadro nazionale mostra un aumento della dotazione del FFO nel 2025 pari al 3,7% rispetto al 2024, anno in cui si era verificata una imprevista riduzione in corso d'anno.

Le risorse non vincolate hanno visto una crescita dell'11,6% rispetto all'anno precedente mentre gli interventi con vincolo di destinazione hanno subito una riduzione del 20,8% rispetto al 2024.

Sia la quota base che la quota premiale risultano in crescita, rispettivamente del 15,9% e del 4,2% rispetto al 2024. La crescita della quota base è dovuta all'aumento degli stanziamenti per il consolidamento delle spese del personale (+246,8% rispetto al 2024 con un peso del 16,9%), fino al 2023 conteggiati nelle risorse vincolate, e all'aumento delle risorse distribuite in proporzione al costo standard (+11,4% rispetto al 2024 con un peso del 49%).

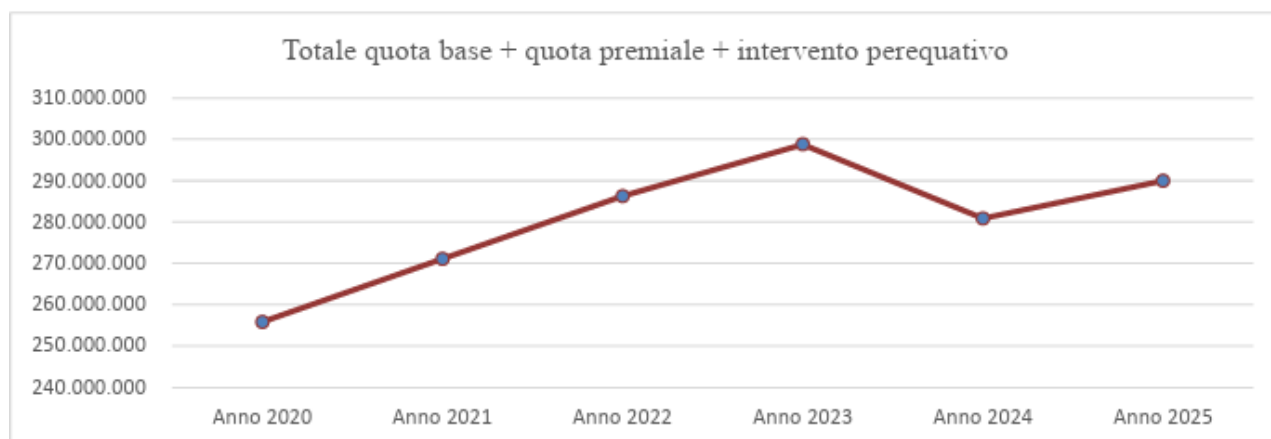
La quota storica prosegue il trend di decrescita (-3,2%) attestandosi sul 34,1%. Nel 2018 i pesi erano rispettivamente del 32% per il corso standard e del 68% per la quota storica.

Per quanto riguarda Unito, la tabella e il grafico seguenti rappresentano l'andamento del FFO (quota base, premiale e intervento perequativo) dal 2020 al 2025⁵:

⁵ Nota: Il totale delle assegnazioni di FFO di Unito per il 2025 è pari a € 388.650.868.

FFO	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Interventi quota base*	172.177.739	176.282.005	185.338.963	190.404.933	178.467.670	182.362.553
Assegnazione quota premiale	82.694.544	93.739.432	99.181.683	104.440.128	99.207.822	103.459.239
Intervento perequativo	1.002.218	1.086.130	1.697.251	3.937.936	3.147.657	4.174.838
Totale	255.874.501	271.107.567	286.217.897	298.782.997	280.823.149	289.996.630

* per una più corretta confrontabilità l'importo 2024 della quota base è al netto della riattribuzione degli importi recuperati su PRO3 21-23 di €1.129.480 e il valore nel 2025 è a netto della quota consolidabile dei piani straordinari per reclutamento ricercatori di tipo B conclusi pari ad € 19.983.762



2.2.2 Raccordo tra Piano Strategico e Bilancio

Nel Bilancio di esercizio di dà conto dell'incidenza economico e/o patrimoniale delle attività svolte nel corso del 2025 in attuazione degli obiettivi del Piano Strategico, in modo da rappresentare in concreto, anche per il 2025, il raccordo tra la strategia e la politica di bilancio.

Il raccordo tra strategia e bilancio, già presente per il tramite degli atti di programmazione costruiti in modo allineato con la pianificazione finanziaria, ha trovato una sua rappresentazione dedicata già a partire dall'approvazione del Bilancio Unico di Ateneo dell'esercizio 2022, con una prima sperimentazione volta a dar conto dell'incidenza economico e/o patrimoniale delle attività svolte nel corso dell'esercizio in attuazione degli obiettivi del Piano Strategico 2021-2026.

Successivamente a partire dal Bilancio di Previsione 2024 è stato messo a sistema il raccordo attraverso il collegamento tra gestionali di riferimento (SPRINT e U-BUDGET) e di conseguenza, in presenza di specifici stanziamenti di bilancio identificativi delle azioni previste nel piano strategico, le risorse economico-finanziarie risultano direttamente associate alle azioni di riferimento.

Il bilancio unico di previsione 2025 è stato integrato infatti di un ulteriore allegato che rappresenta su base annuale e pluriennale le risorse articolate per azioni previste per realizzare gli obiettivi del piano strategico di Ateneo.

La chiusura di esercizio 2025, consente di avere dal sistema un report completo che evidenzia il raccordo tra tutte le azioni del piano strategico e le seguenti dimensioni: previsione di budget, previsione assestata e costi sostenuti al 31/12/2025.

L'Ateneo con le sue articolazioni amministrative ha realizzato nel corso della gestione 2025 costi per quasi 110 mln di euro su una previsione assestata di spesa di oltre 230 mln che corrisponde all'incirca al 48% di quanto programmato.

Questo è un dato che va letto con la consapevolezza che si tratta di un primo risultato che va messo a punto sia da un punto di vista tecnico sia per quanto riguarda la maggiore consapevolezza del personale che opera sul sistema.

In una logica complessiva si ritiene che il processo di raccordo tra Piano Strategico e Bilancio debba garantire un adeguato livello di coerenza complessiva.

Sarà importante tenere conto di questa esigenza, in sede di definizione degli obiettivi del nuovo piano strategico,» in modo da rendere più semplice ricondurre le risorse del bilancio agli obiettivi evitando un eccessivo scollamento tra lo sviluppo operativo dell'obiettivo e le risorse da impiegare.

Di seguito la matrice di raccordo tra strategia e bilancio.

Descrizione azione	Centro di responsabilità	Previsione iniziale	Previsione definitiva	Totale costi
1.1.1 Promuovere il brand di UniTo	Direzione Bilancio e Contratti	-	10.000,00	10.000,00
	Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	22.500,00	202,00	-
	Direzione Generale	571.500,00	476.261,23	427.777,54
	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	230.000,00	248.311,92	106.445,18
	Direzione Sicurezza, Patrimonio e Facility Management	-	146.400,00	2.074,00
Totale		824.000,00	881.175,15	546.296,72
1.1.2 Valorizzare l'impegno delle/dei docenti	Direzione Personale	290.000,00	502.533,76	265.442,40
	Direzione Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane e Supporto Istituzionale ai Dipartimenti	3.000,00	3.000,00	-
Totale		293.000,00	505.533,76	265.442,40
1.1.3 Valorizzare le competenze e le professionalità del Personale Tecnico Amministrativo	Direzione Affari Generali e Patrimonio Culturale	10.100,00	10.100,00	1.040,00
	Direzione Bilancio e Contratti	35.220,00	34.085,02	9.710,53
	Direzione di Polo Medicina	25.500,00	25.500,00	2.569,68
	Direzione di Polo Scienze Umanistiche	13.400,00	12.900,00	10.749,30
	Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	21.400,00	22.500,00	8.535,90
	Direzione Edilizia e Sostenibilità	17.375,00	19.275,00	12.614,43
	Direzione Generale	14.900,00	14.900,00	11.549,00
	Direzione Personale	2.558.377,52	3.234.117,23	589.200,37
	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	157.196,00	341.076,70	246.347,15
	Direzione Sicurezza, Patrimonio e Facility Management	59.800,00	59.800,00	1.870,00
	Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-Learning	48.400,00	48.560,75	33.586,90
	Direzione Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane e Supporto Istituzionale ai Dipartimenti	204.350,00	226.255,53	125.477,57
Totale		3.166.018,52	4.049.070,23	1.053.250,83
1.1.4 Rafforzare l'accoglienza e l'offerta di servizi mirati alle studentesse e agli studenti	Direzione Affari Generali e Patrimonio Culturale	-	13.541,00	-
	Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	4.500.000,00	3.400.000,00	3.400.000,00
	Direzione Generale	380.000,00	372.861,80	195.039,46
	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	45.000,00	30.000,00	30.000,00
Totale		4.925.000,00	3.816.402,80	3.625.039,46

Descrizione azione	Centro di responsabilità	Previsione iniziale	Previsione definitiva	Totale costi
1.2.2 Realizzare azioni formative e di sensibilizzazione in tema di contrasto alle discriminazioni.	Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	15.000,00	-	-
	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	-	7.982,10	7.326,78
	Direzione Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane e Supporto Istituzionale ai Dipartimenti	9.000,00	9.000,00	-
	Totale	24.000,00	16.982,10	7.326,78
1.2.3 Individuare soluzioni per supportare soggetti in situazioni particolari di disagio	Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	3.250.000,00	5.974.708,79	2.586.795,04
	Direzione Generale	130.000,00	59.562,92	-
	Direzione Personale	14.000,00	14.000,00	2.473,21
	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	1.500.000,00	1.295.537,00	2.501,00
	Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-Learning	-	-	-
Totale		4.894.000,00	7.343.808,71	2.591.769,25
1.3.1 Migliorare la qualità organizzativa dell'ambiente di lavoro e di studio	Direzione Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane e Supporto Istituzionale ai Dipartimenti	35.800,00	35.800,00	9.760,00
Totale		35.800,00	35.800,00	9.760,00
1.3.2 Promuovere la cultura del benessere nella comunità di UniTo	Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	1.528.000,00	1.534.000,00	1.486.786,00
	Direzione Generale	228.200,00	205.337,00	-
	Direzione Personale	1.185.000,00	1.674.528,11	1.610.832,40
	Direzione Sicurezza, Patrimonio e Facility Management	135.000,00	10.484,47	-
Totale		3.076.200,00	3.424.349,58	3.097.618,40
1.3.3 Consolidare la qualità e la sostenibilità dell'insegnamento	Direzione Edilizia e Sostenibilità	-	811,35	-
Totale		-	811,35	-
1.3.4 Consolidare e valorizzare le politiche di sostenibilità ambientale di UniTo	Direzione Edilizia e Sostenibilità	150.000,00	156.058,57	45.840,31
	Direzione Personale	12.000,00	412.312,16	400.403,96
Totale		162.000,00	568.370,73	446.244,27
2.1.1 Definire una progettazione partecipata su scala urbana / territoriale	Direzione Affari Generali e Patrimonio Culturale	-	15.000,00	-
	Direzione Edilizia e Sostenibilità	13.230.924,00	26.980.665,59	17.082.858,19
	Direzione Sicurezza, Patrimonio e Facility Management	12.575.482,00	13.398.024,10	12.243.518,46
Totale		25.806.406,00	40.393.689,69	29.326.376,65

Descrizione azione	Centro di responsabilità	Previsione iniziale	Previsione definitiva	Totale costi
2.1.2 Definire strategie di intervento per la gestione degli spazi con attenzione alla riqualificazione energetica passiva e attiva	Direzione Edilizia e Sostenibilità	1.740.000,00	10.159.400,02	288.444,10
	Direzione Sicurezza, Patrimonio e Facility Management	27.584.500,00	31.270.748,46	25.928.358,88
Totale		29.324.500,00	41.430.148,48	26.216.802,98
2.1.3 Attivare un percorso pluriennale per la definizione di un processo di SGQ ISO9001	Direzione Sicurezza, Patrimonio e Facility Management	72.200,00	788.802,42	352.867,80
	Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-Learning	62.708,00	62.708,00	21.210,69
Totale		134.908,00	851.510,42	374.078,49
2.1.4 Valorizzare gli insediamenti extra-metropolitani in ottica di Università policentrica	Direzione Affari Generali e Patrimonio Culturale	715.000,00	1.051.203,15	264.689,07
	Direzione Edilizia e Sostenibilità	2.000.000,00	2.000.000,00	1.347.090,05
	Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-Learning	83.463,59	66.665,68	54.083,68
Totale		2.798.463,59	3.117.868,83	1.665.862,80
2.2.1 Adeguare l'infrastruttura ICT per rafforzare la sicurezza informatica dell'Ateneo	Direzione Generale	99.000,00	56.543,20	24.320,24
	Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-Learning	549.202,00	1.182.884,34	473.244,67
Totale		648.202,00	1.239.427,54	497.564,91
2.2.3 Potenziare il sistema informativo a supporto alle decisioni di Ateneo	Direzione Generale	-	14.396,00	7.198,00
	Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-Learning	4.903.501,42	8.188.850,49	4.956.505,53
Totale		4.903.501,42	8.203.246,49	4.963.703,53
2.3.1 Progettare nuove forme più flessibili di mobilità internazionale	C.G.A. Università Italo Francese	691.201,00	691.201,00	301.821,56
	Direzione Bilancio e Contratti	-	39.571,67	-
	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	6.489.971,00	17.271.709,58	8.022.227,27
	Direzione Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane e Supporto Istituzionale ai Dipartimenti	45.000,00	45.000,00	-
Totale		7.226.172,00	18.047.482,25	8.324.048,83
2.3.2 Incrementare / consolidare gli insegnamenti / CdS erogati in lingua straniera e i CdS con rilascio di titolo congiunto / doppio / multiplo	Direzione Personale	1.944.550,31	1.899.449,45	-
	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	12.000,00	-	-
Totale		1.956.550,31	1.899.449,45	-

Descrizione azione	Centro di responsabilità	Previsione iniziale	Previsione definitiva	Totale costi
2.3.3 Potenziare i servizi di accoglienza delle studentesse e degli studenti internazionali	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	1.058.720,00	1.968.501,82	588.700,76
Totale		1.058.720,00	1.968.501,82	588.700,76
3.1.1 Rafforzare il sistema di incentivazione della ricerca	Direzione Bilancio e Contratti	250.000,00	104.146,38	-
	Direzione Personale	3.115.122,98	3.853.885,97	5.070,63
	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	-	116.131,80	58.807,80
	Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-Learning	-	32.171,40	2.732,37
Totale		3.365.122,98	4.106.335,55	66.610,80
3.1.2 Valorizzare il dottorato di ricerca	Direzione Personale	-	31.624,88	4.376,50
	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	10.378.751,24	29.013.958,29	21.369.110,64
Totale		10.378.751,24	29.045.583,17	21.373.487,14
3.1.3 Creare uno Spazio UniTo della Ricerca	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	20.000,00	395.429,00	21.008,40
Totale		20.000,00	395.429,00	21.008,40
3.2.2 Intervenire sulla offerta formativa al fine di renderla più adeguata a un contesto in continua evoluzione	Direzione Bilancio e Contratti	-	47.743,52	-
	Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	-	1.050.649,00	-
	Direzione Personale	8.814.348,81	8.814.348,81	-
				-
Totale		8.814.348,81	9.912.741,33	-
3.2.3 Potenziare l'orientamento	Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	343.000,00	3.852.835,45	245.643,31
Totale		343.000,00	3.852.835,45	245.643,31
3.3.1 Valorizzare i Case Studies	Direzione Bilancio e Contratti	-	7.983,91	-
	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	762.000,00	1.818.749,80	685.945,49
Totale		762.000,00	1.826.733,71	685.945,49
3.3.2 Incentivare le iniziative di formazione permanente e di public engagement	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	40.000,00	1.361.200,00	10.349,55
Totale		40.000,00	1.361.200,00	10.349,55
3.3.3 Rilanciare gli spazi e il patrimonio in beni culturali della memoria di UniTo	Direzione Affari Generali e Patrimonio Culturale	432.500,00	407.225,00	237.885,20
	Direzione Edilizia e Sostenibilità	3.755.000,00	40.946.783,38	3.297.992,80
	Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione	-	56.242,00	67.587,55
	Direzione Sicurezza, Patrimonio e Facility Management	600.000,00	600.000,00	168.024,65
Totale		4.787.500,00	42.010.250,38	3.771.490,20
Totale complessivo		119.768.164,87	230.304.737,97	109.774.421,95

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2024

2.2.3 Indicatori ex D. Lgs. n: 49/2012

Di seguito si riportano i dati di tre annualità: quelli riferiti agli esercizi 2023-2024 sono definitivi e certificati dalla procedura Proper mentre i dati riferiti all'esercizio 2025 sono stimati in quanto, alla data di approvazione del Bilancio non sono ancora validati a livello ministeriale.

Spese di Personale

Indicatore di personale	2023	2024	2025
Spese per il personale a carico Ateneo (A)	277.745.417	304.997.035	307.417.395
FFO (B)	363.161.734	355.372.876	367.507.551
Programmazione Triennale (C)	2.872.668	3.512.565	3.512.565
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	84.525.352	89.057.280	81.734.458
TOTALE (E) = (B+C+D)	450.559.754	447.942.721	452.754.575
Rapporto (A/E) = < 80%	61,64%	68,09%	67,90%

Sostenibilità economico finanziaria

Indicatore sostenibilità economico finanziaria	2023	2024	2025
FFO (A)	363.161.734	355.372.876	367.507.551
Programmazione Triennale (B)	2.872.668	3.512.565	3.512.565
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (C)	84.525.352	89.057.280	81.734.458
Fitti Passivi (D)	11.493.031	13.943.052	14.878.052
TOTALE (E) = (A+B+C-D)	439.066.723	433.999.669	437.876.523
Spese di personale a carico Ateneo (F)	277.745.417	304.997.035	307.417.395
Ammortamento mutui (G=capitale+interessi)	7.359.023	8.741.228	8.673.847
TOTALE (H) = (F+G)	285.104.440	313.738.263	316.091.241
Rapporto (82"%E/H) = > 1	1,26	1,13	1,14

Indebitamento

Indicatore di indebitamento	2023	2024	2025
Ammortamento mutui (capitale+interessi)	7.359.023	8.741.228	8.673.847
TOTALE (A)	7.359.023	8.741.228	8.673.847
FFO (B)	363.161.734	355.372.876	367.507.551
Programmazione Triennale (C)	2.872.668	3.512.565	3.512.565
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	84.525.352	89.057.280	81.734.458
Spese di personale a carico Ateneo (E)	277.745.417	304.997.035	307.417.395
Fitti passivi a carico Ateneo (F)	11.493.031	13.943.052	14.878.052
TOTALE (G) = (B+C+D-E-F)	161.321.306	129.002.634	130.459.128
Rapporto (A/G) = < 15%	4,56%	6,78%	6,65%

3. Coinvolgimento dell'utenza

3. Coinvolgimento dell'utenza

Il coinvolgimento dell'utenza esterna e interna nel processo di valutazione delle performance organizzative, in particolare attraverso l'utilizzo sistematico di indagini di customer satisfaction relative alle attività e ai servizi erogati, è previsto dalla normativa (in particolare dal d.lgs. 150/2009, poi modificato dal d.lgs. 74/2017) e dalle Linee Guida ANVUR ⁶, che sottolineano l'importanza di valorizzare l'ascolto della comunità studentesca.

In osservanza a tali principi l'Ateneo pertanto eroga da diversi anni questionari rivolti alla propria utenza e ne utilizza gli esiti in ottica di miglioramento continuo, ad esempio come elemento per valutare la rilevanza di determinate tematiche nella definizione degli obiettivi di performance organizzativa.

Tra le indagini più significative si citano:

- Le indagini istituzionali rivolte alla comunità studentesca e a laureande e laureandi (analizzati dalle Commissioni Paritetiche docenti-studenti);
- L'indagine prevista dal progetto Good Practice (GP) ⁷ rivolta alla comunità studentesca, al personale tecnico amministrativo, al personale docente e ricercatore, dottorande e dottorandi e alle persone titolari di assegno di ricerca.

3.1 Indagini istituzionali

Oltre alle indagini di Customer Satisfaction, vengono periodicamente coinvolti gli attori istituzionali nell'ottica di promuovere determinati processi e progetti.

La rilevazione dell'Opinione Studenti⁸ è uno degli strumenti di Assicurazione della Qualità che consente di rilevare la qualità percepita della popolazione studentesca su diversi aspetti della vita universitaria, dalla fruizione della didattica all'organizzazione dei Corsi di Studio e delle loro strutture, nonché l'eventuale esperienza di mobilità all'estero. Attraverso i questionari, quindi, la componente studentesca può partecipare attivamente al processo di crescita e miglioramento della qualità della didattica e delle strutture.

Lo strumento primario di rilevazione è il questionario insegnamenti (QI) che viene somministrato prima dell'iscrizione alla prova d'esame; l'Ateneo propone inoltre alle persone iscritte a partire dal secondo anno, all'inizio di ogni anno accademico, un secondo questionario previsto dal modello ANVUR su aule e attrezzature, servizi di supporto e prove d'esame del corso di studio (QS). Entrambi i questionari sono somministrati in modalità online attraverso l'applicativo EduMeter.

⁶ Cfr in particolare la [Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020](#)

⁷ Il progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano (MIP), ha l'obiettivo di misurare e comparare le performance dei servizi amministrativi degli atenei italiani.

⁸ Per i dettagli si rimanda alla [Relazione del Presidio della Qualità sulla Rilevazione dell'Opinione Studenti, Docenti e Dottorandi a.a. 2024-25](#)

3.2 Progetto Good Practice

Il progetto Good Practice (GP), coordinato dal Politecnico di Milano, ha l'obiettivo di misurare e comparare le performance dei servizi amministrativi degli Atenei italiani, attraverso analisi di efficienza ed efficacia percepita. L'edizione 2025/2026, giunta alla ventiduesima annualità, vede la partecipazione di 65 istituti aderenti su base volontaria, tra cui 52 Atenei statali, 7 Atenei non statali e 6 Scuole Superiori.

Anche per l'edizione 2025/2026 l'Università degli Studi di Torino partecipa alle rilevazioni di efficacia percepita rivolte alle diverse componenti della comunità universitaria: personale docente e ricercatore, dottorande/i e assegniste/i di ricerca, personale tecnico-amministrativo e comunità studentesca.

La rilevazione relativa alla qualità percepita dei servizi erogati dall'Ateneo nel corso del 2025 è stata avviata il 15 aprile 2026. In continuità con l'edizione precedente, la somministrazione dei questionari è avvenuta nello stesso periodo per tutte le categorie coinvolte, al fine di rafforzare l'efficacia delle azioni di comunicazione e favorire una maggiore partecipazione.

L'Ateneo ha inoltre confermato la scelta di mantenere i questionari nella versione standard predisposta dal Politecnico di Milano, senza personalizzazioni locali, al fine di garantire la piena confrontabilità dei risultati con quelli degli altri Atenei partecipanti e con le precedenti edizioni del progetto.

Particolare attenzione è stata dedicata anche quest'anno alle iniziative di coinvolgimento dell'utenza, con specifico riferimento alla componente studentesca, rispetto alla quale negli ultimi anni si è registrata, a livello nazionale, una generale contrazione dei tassi di risposta alle indagini di customer satisfaction.

In continuità con la sperimentazione avviata nella precedente edizione, l'Ateneo ha pertanto riproposto i "GP Days", giornate dedicate alla compilazione del questionario direttamente in aula, grazie alla collaborazione del personale docente. Rispetto allo scorso anno, l'iniziativa è stata ulteriormente potenziata attraverso la previsione di due giornate dedicate per ciascun Polo universitario, con l'obiettivo di massimizzare le presenze in aula e ampliare le opportunità di partecipazione della comunità studentesca. L'iniziativa è stata accompagnata da una campagna di comunicazione diffusa tramite i canali istituzionali dell'Ateneo, incluse comunicazioni dedicate alle diverse categorie coinvolte e una comunicazione ufficiale "World All" a firma della Rettrice e del Direttore Generale.

L'organizzazione dei GP Days ha richiesto il coinvolgimento coordinato delle strutture amministrative centrali e dei Poli, con particolare riferimento alle Aree Didattiche e alle Aree di Facility Management, sia per la pianificazione delle giornate sia per la predisposizione dei materiali informativi e del supporto logistico necessario allo svolgimento dell'iniziativa.

Alla luce dell'andamento dei tassi di risposta registrati nella prima fase della rilevazione, il periodo di compilazione dei questionari, inizialmente previsto fino al 15 maggio 2026, è stato prorogato fino al 30 maggio 2026, al fine di favorire un ulteriore incremento della partecipazione.

La rilevazione si è conclusa nei primi giorni del mese di giugno 2026 e pertanto non sono ancora disponibili i risultati consolidati relativi ai livelli di soddisfazione percepita né i dati definitivi sui tassi di risposta. Gli esiti dell'indagine saranno successivamente analizzati anche attraverso il benchmark con gli Atenei appartenenti al medesimo cluster dimensionale, fornito dal Politecnico di Milano, verranno pubblicati sulla pagina istituzionale dell'Ateneo e costituiranno elemento utile per la definizione di eventuali azioni di miglioramento dei servizi e dei processi amministrativi.

4. Risultati della performance organizzativa

4. Risultati della performance organizzativa

La performance organizzativa è l'insieme dei risultati gestionali attesi e permette di programmare, misurare e valutare come l'organizzazione, consapevole del suo stato delle risorse, utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine di creare valore pubblico per la propria comunità e per la collettività.

La Performance Organizzativa di UniTo è direttamente collegata agli obiettivi strategici di Ateneo, individuati nel Piano Strategico 2021-26, e si articola in due dimensioni:

- Performance organizzativa istituzionale, riguarda l'esito finale che l'azione dell'Ateneo nel suo complesso produce ai fini della creazione di valore pubblico per la comunità di riferimento;
- Performance organizzativa di struttura, declinata per ciascuna articolazione organizzativa attraverso obiettivi di miglioramento dei livelli dei servizi erogati e/o di obiettivi progettuali che possono avere valenza pluriennale, con target definiti annualmente.

L'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa avviene attraverso un articolato processo di discussione che vede il coinvolgimento di Rettore, Prorettrice, Vicerettori e Vicerettrici, Direttore Generale, Direttori e Direttrici di Direzione e di Dipartimento al fine di:

- analizzare la situazione di partenza, verificare lo stato di avanzamento degli obiettivi pluriennali in corso, valutare i dati di customer satisfaction disponibili, individuare vincoli e opportunità;
- evidenziare i benefici attesi e verificare la sostenibilità delle diverse azioni, anche alla luce delle risorse necessarie da impiegare.

Il processo si conclude con la proposta degli obiettivi di performance organizzativa (istituzionale e di struttura) formulata dal Direttore Generale e contenuta nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ⁹, pubblicato sul sito di Ateneo. Il documento è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Rispetto alla misurazione degli obiettivi, l'Amministrazione ha provveduto a effettuare il monitoraggio intermedio dovuto ai sensi del SMVP alla data del 30 giugno 2025. Successivamente gli esiti del monitoraggio e le proposte di rimodulazione di alcuni obiettivi sono stati presentati al Nucleo di Valutazione.

Il Consiglio di Amministrazione, preso atto degli esiti del monitoraggio intermedio e del parere del Nucleo di Valutazione, nella seduta del 18 luglio 2025 (Delibere n: 8/2025/IV/2 e 8/2025/IV/3) ha approvato la proposta di rimodulazione di alcuni obiettivi ¹⁰.

Fonte dati per la misurazione è l'applicativo di performance management SPRINT che, insieme all'applicativo UWEB-Valutazione Prestazioni, viene utilizzato per la gestione del ciclo della performance di tutte le persone coinvolte nelle varie fasi del ciclo della performance, in modo completamente digitale e allo stesso tempo trasparente.

Nei paragrafi successivi si riportano i risultati della misurazione degli obiettivi di performance istituzionale (par 4.1) e di struttura (par 4.2).

⁹ Per i dettagli si rimanda al [Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027](#)

¹⁰ Per ulteriori dettagli si rimanda agli allegati 1 e 2 della presente Relazione.

4.1 Risultati della performance istituzionale – Valore Pubblico

I 9 obiettivi di performance istituzionale - valore Pubblico dell'Ateneo ì descritti nel PIAO 2025-27 sono di diretta derivazione delle politiche definite nel Piano Strategico di Ateneo con lo scopo di avere un impatto migliorativo sul benessere dei propri stakeholder di riferimento, siano essi interni (studenti, personale docente e tecnico-amministrativo) oppure esterni (altri Atenei, Enti e imprese).

Per la misurazione di tali obiettivi è stato utilizzato 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 2025 e collegati alle finalità strategiche di Ricerca, Didattica e Responsabilità Sociale e ai correlati obiettivi strategici.

A seguito del monitoraggio finale della performance organizzativa istituzionale, si rileva quanto segue:

- 8 obiettivi risultano pienamente raggiunti: in tutti i casi il valore misurato è uguale o superiore al target previsto per il 2025;
- 1 obiettivo non risulta pienamente raggiunto: il punteggio, lievemente più basso rispetto al punteggio massimo (1800 punti) rilevato negli anni precedenti, è motivato dal fatto che il questionario Green Metric è stato modificato in relazione all'ultima rilevazione. In particolare, nella sezione Education sono state aggiunte nuove domande, nuovi indicatori e una nuova modalità di calcolo delle pubblicazioni in ambito di sostenibilità, ora rapportate al personale docente e riferite a 1 solo anno accademico (anziché 3 anni come previsto nelle scorse edizioni)

Nelle pagine seguenti sono presentati i 9 obiettivi di valore pubblico e per ciascuno:

- i collegamenti con gli ambiti del Piano Strategico, agenda 2030 e PNRR;
- i principali stakeholder di riferimento;
- l'indicatore di riferimento e i valori di baseline, target e il valore misurato al 31/12.

1) Rafforzare il senso di comunità

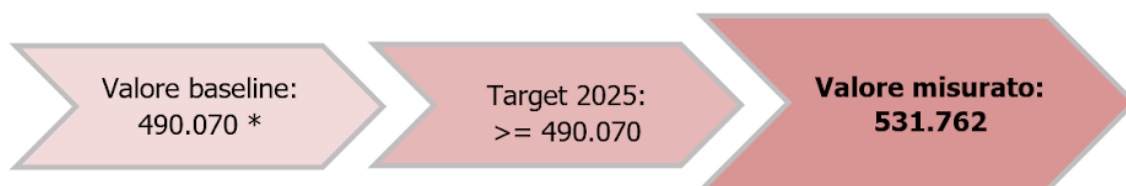
RACCORDO CON PIANO STRATEGICO

Ambito: 1. PERSONE
Obiettivo: 1.1. RAFFORZARE IL
SENSO DI COMUNITA'

IMPATTO



Indicatore: n° utilizzatori e utilizzatrici dei social network



STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR

Una Pubblica
Amministrazione
al servizio dei
cittadini e delle
imprese

* Riferimento temporale: A.S. 2024

Fonte dati: Report analitico

(Direzione Generale)

2) Consolidare la cultura della parità

RACCORDO CON PIANO STRATEGICO

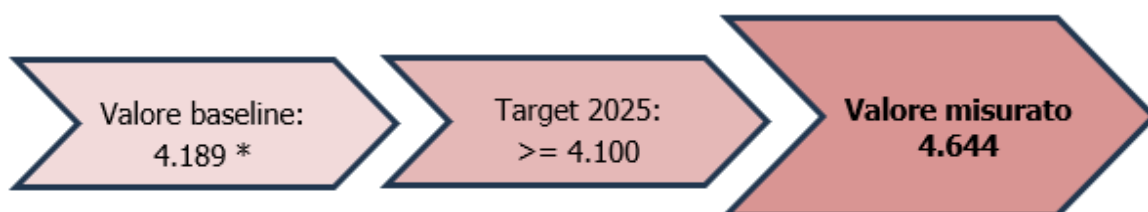
Ambito: 1. PERSONE

Obiettivo: 1.2. CONSOLIDARE LA
CULTURA DELLA PARITÀ*

IMPATTO



Indicatore: n° iscritte/i con disabilità e/o DSA



STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE
COESIONE UE



* Riferimento temporale: A.A. 2023/2024

Fonte dati: Report analitico

(Direzione Didattica e Servizi agli Studenti)

3) Potenziare il percorso verso la sostenibilità

RACCORDO CON PIANO STRATEGICO

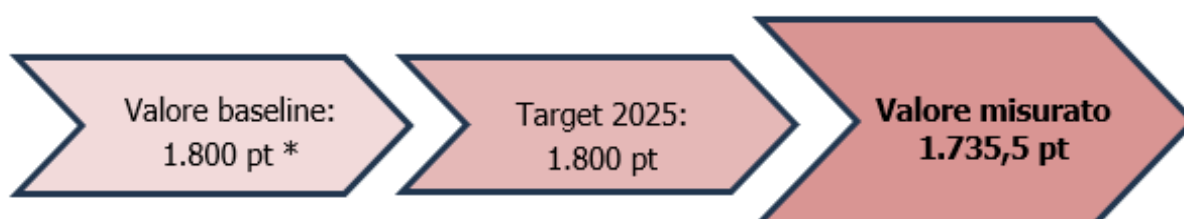
Ambito: 1. PERSONE

Obiettivo: 1.3. POTENZIARE IL PERCORSO
VERSO LA SOSTENIBILITA'

IMPATTO



Indicatore: punteggio GreenMetric - sezione Education



STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



**COLLEGAMENTO POLITICHE
COESIONE UE**



* Riferimento temporale: A.S. 2023

Fonte dati: Report analitico

(Direzione Edilizia e Sostenibilità)

4) Trasformare gli spazi in luoghi di cultura

RACCORDO PIANO STRATEGICO

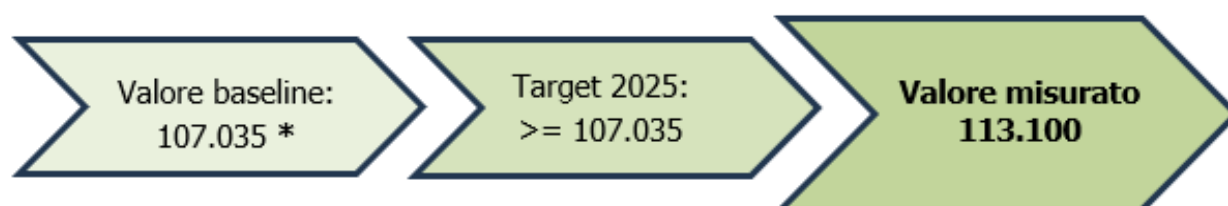
Ambito: 2. LUOGHI

Obiettivo: 2.1. TRASFORMARE GLI SPAZI IN
LUOGHI DI CULTURA

IMPATTO



Indicatore: spazi (mq) disponibili per la didattica



STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE COESIONE UE



* Riferimento temporale: A.S. 2024

Fonte dati: Report analitico (Direzione Sicurezza,
Patrimonio e Facility Management)

5) Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale

RACCORDO PIANO STRATEGICO

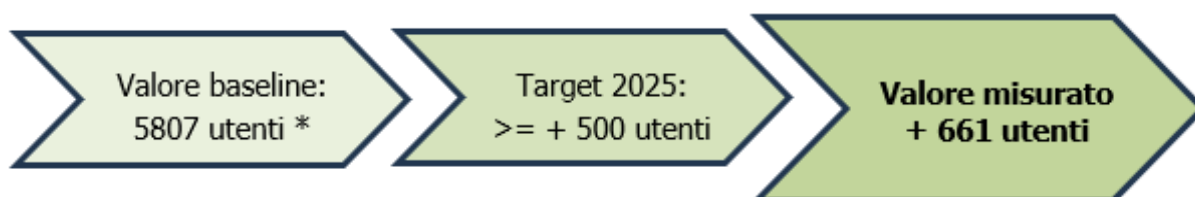
Ambito: 2. LUOGHI

Obiettivo: 2.2. CREARE NUOVE OPPORTUNITA' ATTRAVERSO LA TRASFORMAZIONE DIGITALE

IMPATTO



Indicatore: n° utenti a cui è stata rilasciata la firma digitale



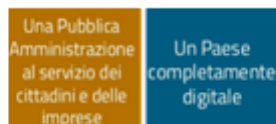
STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE
COESIONE UE



* Riferimento temporale: A.S. 2024

Fonte dati: Report analitico (Direzione Sistemi

Informativi, Portale, E-learning)

6) Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali

RACCORDO PIANO STRATEGICO

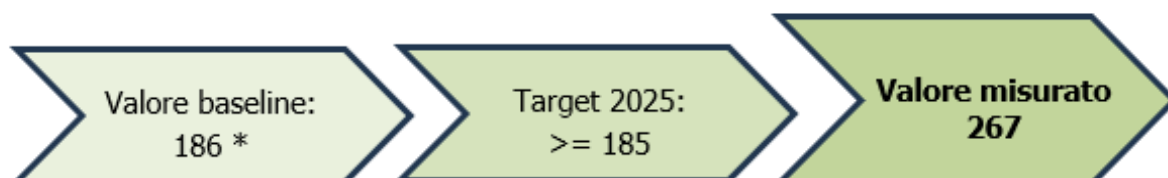
Ambito: 2. LUOGHI

Obiettivo: 2.3. INCREMENTARE LA PRESENZA DI UNITO
NEGLI SCENARI INTERNAZIONALI

IMPATTO



Indicatore: n° di docenti e ricercatori in visita



STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



**COLLEGAMENTO POLITICHE
COESIONE UE**



* Riferimento temporale: A.A. 2024/2025

Fonte dati: Report analitico

(Direzione Personale)

7) Innovare e valorizzare la ricerca

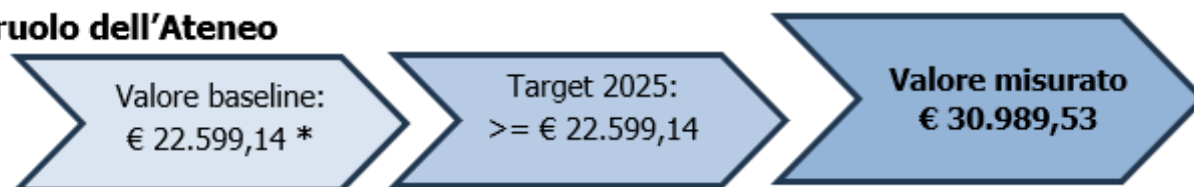
RACCORDO PIANO STRATEGICO

Ambito: 3. PROCESSI
Obiettivo: 3.1. INNOVARE LA
VALORIZZARE LA RICERCA

IMPATTO



Indicatore: proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo



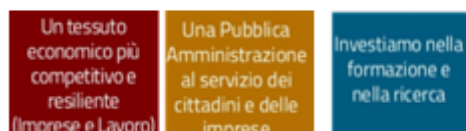
STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE COESIONE UE



* Riferimento temporale: A.S. 2023

Fonte dati: Cruscotto Indicatori ANVUR

(Direzione Bilancio e Contratti)

8) Innovare e valorizzare la didattica

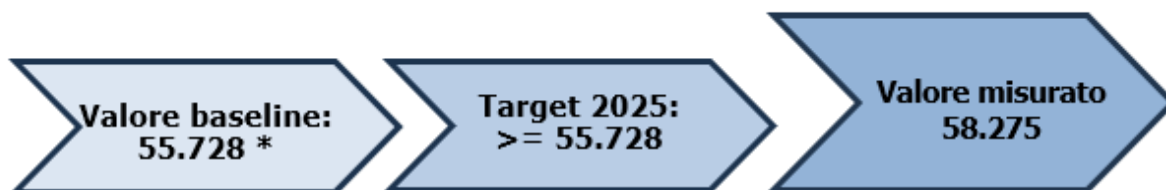
RACCORDO PIANO STRATEGICO

Ambito: 3. PROCESSI
Obiettivo: 3.2. INNOVARE E
VALORIZZARE LA DIDATTICA

IMPATTO



Indicatore: n° iscritte/i regolari (Corsi di I e II livello)



STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE COESIONE UE



* Riferimento temporale: A.A. 2023/2024

Fonte dati: Cruscotto Indicatori ANVUR
(Direzione Didattica e Servizi agli studenti)

9) Irradiare l'innovazione

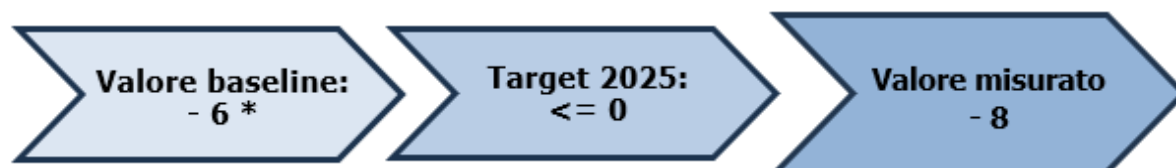
PIANO STRATEGICO

Ambito: 3. PROCESSI
Obiettivo: 3.3. IRRADIARE L'INNOVAZIONE

IMPATTO



Indicatore: indicatore di ritardo annuale (legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1 commi 859 lett.b e 861)**



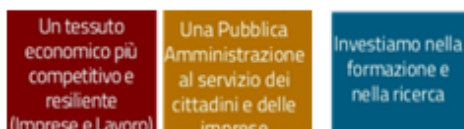
STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE COESIONE UE



* Riferimento temporale: A.S. 2024

Fonte dati: Report analitico (Direzione Bilancio e Contratti)

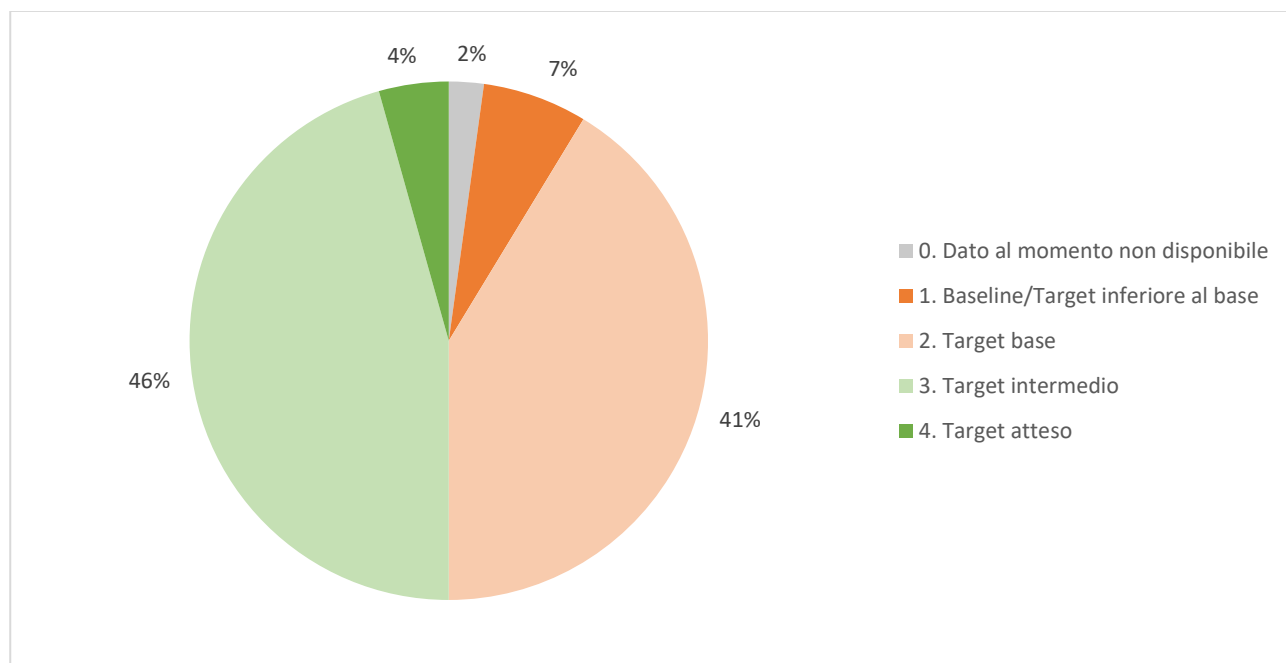
**** In applicazione dell'art. 4 bis, legge 41/2023, in caso di mancato raggiungimento dell'indicatore di ritardo annuale, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché a quelli apicali delle rispettive strutture.**

4.2 Risultati della performance di struttura

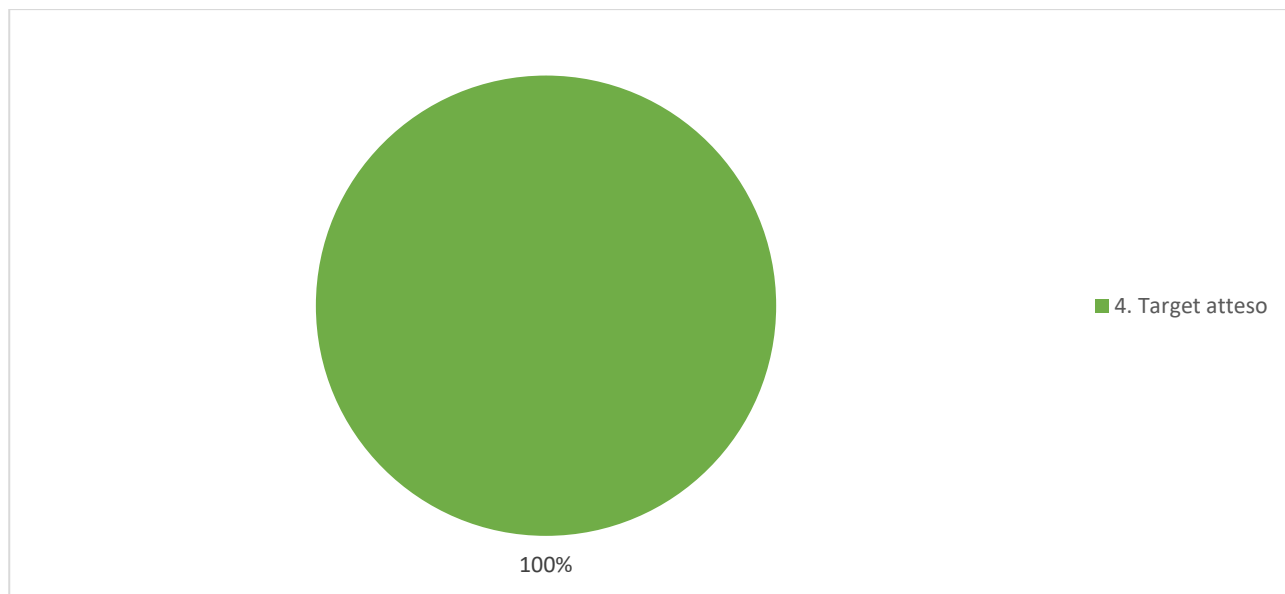
I 43 obiettivi di performance organizzativa di struttura descritti nel PIAO 2025-2027 sono declinati a partire da obiettivi o azioni del Piano Strategico e funzionali al raggiungimento delle strategie di Ateneo. Tali obiettivi sono stati individuati tenendo in considerazione diversi fattori:

- derivazione dalla pianificazione strategica e dagli obiettivi valore pubblico dell'Ateneo;
- rilevanza nella definizione degli obiettivi dell'opinione degli stakeholder – comunità studentesca, componente docente e ricercatore, personale tecnico e amministrativo – al fine di realizzare interventi per il superamento delle criticità emerse dalle indagini di customer satisfaction, in particolare la rilevazione Good Practice;
- punti di attenzione emersi nei periodici incontri del Comitato di Coordinamento Dirigenti e con la governance;
- analisi dello stato avanzamento degli obiettivi di performance dell'anno precedente, per gli obiettivi pluriennali;
- coinvolgimento della componente gestionale (DG, Dirigenti, PTA) nella realizzazione del progetto di innovazione organizzativa denominato UniTo Futura, che nasce dall'esigenza di analizzare i numerosi e concomitanti trend esterni al mondo universitario (tra cui l'evoluzione demografica, la transizione digitale, i cambiamenti nella concezione degli spazi di studio e lavoro e l'evoluzione del modello di servizi agli studenti) con l'obiettivo di adeguare le strategie e l'azione dell'Ateneo affinché sia in grado di cogliere le sfide contemporanee e generare valore pubblico.

I due grafici seguenti rappresentano il percorso di raggiungimento dei risultati degli indicatori di performance organizzativa di struttura al 30 giugno 2025, momento di monitoraggio intermedio e al 31 dicembre 2025.



Risultati degli indicatori di performance di struttura al monitoraggio intermedio del 30.06.2025



Risultati degli indicatori di performance di struttura al monitoraggio finale del 31.12.2025

Si rileva che al termine del monitoraggio finale della performance organizzativa di struttura è stata raggiunto il target atteso per tutti i 43 obiettivi di performance organizzativa di struttura.

Di seguito sono le informazioni di sintesi in relazione a ciascun obiettivo, dando evidenza di:

- Titolo e descrizione obiettivo;
- Direzione capofila;
- Strutture coinvolte
- Indicatori e relativi target;
- Livello target raggiunto al 30.06, 30.09 e 31.12;
- Descrizione dei principali risultati raggiunti

Per ulteriori approfondimenti si rimanda all'Allegato 3.

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 1
TITOLO OBIETTIVO: Programma UniTo Futura – asse processi

DESCRIZIONE	Proseguire con l'attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento			
DIREZIONE CAPOFILA: DG	STRUTTURE COINVOLTE: TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI			
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/ INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento	BASE	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nel corso del 2025 ogni Direzione ha identificato e analizzato i processi più rilevanti, evidenziando le eventuali criticità e, quindi, le relative azioni di miglioramento al fine di sanare tali criticità. Sono elencati di seguito i processi analizzati per ciascuna struttura e si rimanda all'Allegato 3 per la descrizione di ogni singolo processo. DIREZIONE GENERALE 1. Elaborazione e approvazione del Piano Strategico; 2. Elaborazione e approvazione dei Piani Triennali di Dipartimento; 3. Affidamenti diretti sotto i 5000 euro e sopra i 5000 euro da parte delle strutture della Direzione Generale 4. Acquisti da parte delle strutture della Direzione Generale dei corsi di formazione per la partecipazione del personale della Direzione Generale 5. Processi Direzione Polo Medicina DIREZIONE AFFARI GENERALI E PATRIMONIO CULTURALE 1. Supporto agli Organi Collegiali dell'Ateneo DIREZIONE BILANCIO E CONTRATTI 1. Gestione del fondo economale 2. Firma ordinativi di incasso e pagamento (OPI)			

DIREZIONE DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI

1. Assegnazione delle borse di studio
2. Conferma dei titoli
3. Esonero dei rimborsi

DIREZIONE EDILIZIA E SOSTENIBILITA'

1. Supporto per interventi di manutenzione degli immobili
2. Gestione appalti per interventi su edifici già in uso

DIREZIONE PERSONALE

1. Istanze di accesso alle iniziative di welfare e di conciliazione
2. Richieste di attestazione positiva della valutazione da parte del personale docente
3. Valutazione, da parte delle Commissioni, dei curricula vitae caricati dalle persone che intendono candidarsi per le selezioni da ricercatore, da professore associato o ordinario

DIREZIONE POLO DI MEDICINA

1. Organizzazione degli esami finali dei corsi di laurea delle Professioni Sanitarie (Sezione Servizi Didattici)
2. Ammissioni anni successivi al primo ai corsi di laurea delle Professioni Sanitarie e Medicina (Sezione Segreteria Studenti)
3. Monitoraggio delle presenze orarie degli specializzandi delle scuole di specializzazione in ambito medico (Sezione Scuole di Specializzazione).
4. Consulenze bibliografiche; Consulenze bibliometriche ai Dipartimenti e IRIS; Presentazioni e promozione servizi biblioteca presso l'utenza di riferimento
5. Raccolta e verifica delle schede che alimentano il registro del trattamento dati
6. Gestione di nuovi progetti in entrata nel polo: istruttoria (area ricerca), scrittura di delibera (area sid) e successiva implementazione del progetto su Ugov (area contabilità)
7. Autorizzazione spese di missione e compensi gravanti su progetti rendicontabili.
8. Accoglienza di studenti in mobilità internazionale in ingresso per tirocinio all'interno del programma Erasmus+ Traineeship;
9. Gestione dei programmi di mobilità Erasmus+ Blended Intensive Programme
10. Attivazione di bandi per la mobilità internazionale in uscita
11. Utilizzo aule
12. Supporto alle strutture organizzative per interventi di manutenzione ordinaria degli immobili del Polo Med TO; modalità di attivazione ticket
13. Smaltimento materiale non più in uso
14. Reclutamento personale docente
15. Elezione rappresentanze annuali in Consiglio di Dipartimento
16. Gestione iter organizzativo delle Sedute del Consiglio di Dipartimento
17. Miglioramento del processo di pagamento fatture su progetti rendicontabili in scadenza
18. Autorizzazione spese di missione (da attivare) e compensi (da immaginare processo) gravanti su progetti rendicontabili.
19. Miglioramento del processo relativo all'istruttoria (Area ricerca), scrittura di delibera (area sid) e successiva implementazione del progetto su Ugov (Area contabilità) derivante dall'entrata di nuovi progetti nel polo

DIREZIONE POLO SCIENZE UMANISTICHE

1. Gestione della Scuola di Studi Superiori "Ferdinando Rossi"
2. Gestione procedimenti disciplinari verso studenti
3. Gestione pratiche terza missione
4. Gestione iter firme dei contratti di ricerca
5. Istruttoria e presentazione pratiche agli organi collegiali centrali
6. Supporto agli organi collegiali di dipartimento
7. Stesura e gestione dei bandi di ammissione ai corsi di studio

DIREZIONE RICERCA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE

1. Supporto amministrativo ai progetti di ricerca e innovazione, finanziati a livello europeo, nazionale e internazionale
2. Mobilità Erasmus

DIREZIONE SICUREZZA, PATRIMONIO E FACILITY MANAGEMENT

1. Gestione del servizio di Sorveglianza Sanitaria
2. Attivazione di collaborazioni con associazioni del terzo settore e dipartimenti di ricerca

DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI, PORTALE E-LEARNING

1. Disponibilità di dati a supporto delle decisioni
2. Sicurezza delle infrastrutture su cui transitano i dati della ricerca
3. Sicurezza degli esami telematici svolti nelle aule
4. Segnalazione di problematica rilevata in uno spazio
5. Richieste autorizzazioni e rimborsi missioni
6. Richieste d'acquisto (RDA)

DIREZIONE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DELLE RISORSE UMANE E SUPPORTO ISTITUZIONALE AI DIPARTIMENTI

1. Pesatura delle posizioni organizzative
2. Gestione della performance
3. On-boarding
4. Flussi di firma digitale

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 2
TITOLO OBIETTIVO: Programma UniTo Futura – asse cantieri di innovazione

DESCRIZIONE	Proseguire nell'attuazione del programma UniToFutura - asse cantieri di innovazione			
DIREZIONE CAPOFILA: SOSID	STRUTTURE COINVOLTE: TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI			
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/ INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze workshop progettati nell'anno precedente BASE: Coordinamento attività per la progettazione dei workshop INTERMEDIO: Supporto tecnico e organizzativo per la realizzazione dei workshop secondo il piano condiviso con il Direttore Generale e i coordinatori di ciascun cantiere ATTESO: Raccolta delle risultanze dei workshop e predisposizione di un documento di presentazione dei risultati	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nei primi mesi dell'anno - attraverso un lavoro congiunto del Direttore Generale, della Direzione SOSID, dei docenti coordinatori e coordinatrici dei singoli Cantieri di innovazione e della società Talents Venture - si è completato l'intenso programma di 18 workshop tematici, tre per ogni Cantiere, avviati nell'anno 2024, a cui hanno partecipato più di 300 persone tra personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo, in 6 differenti Cantieri (Lifelong learning; Strategie di internazionalizzazione; Competenze per il futuro; Intelligenza artificiale e digitalizzazione; Infrastrutture per la ricerca e l'innovazione; Spazi e luoghi) per un totale di 3500 ore di lavoro. Attraverso i Cantieri di innovazione si è accompagnata la comunità ad acquisire consapevolezza dei notevoli cambiamenti esogeni in corso che impattano l'attività universitaria, identificando 35 "piste di lavoro". E' stata avviata una partecipata riflessione interna per analizzare i grandi cambiamenti in corso e il loro impatto sull'attività dell'Università, basandosi su dati quantitativi e facendo leva sulle competenze interne, sul coinvolgimento di esperti esterni e sulle analisi fornite da una società esterna All'esito del percorso si sono sistematizzati i molti materiali realizzati ed è stata predisposta e pubblicata, sulla pagina del portale d'Ateneo, la Relazione finale, che descrive contesto, obiettivi, ambiti di sviluppo, metodologia, composizione, attività svolte, proposte di piste di lavoro, trasversalità, esiti e prospettive del Progetto.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 3
TITOLO OBIETTIVO: Programma UniTo Futura - accompagnamento al cambiamento

DESCRIZIONE	Proseguire con l'attuazione del programma UniTo Futura avviando un percorso di accompagnamento al cambiamento
--------------------	---

DIREZIONE CAPOFILA: DG

INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze del piano di monitoraggio UniTo Futura 2024 BASE: Definizione delle modalità di coinvolgimento degli attori coinvolti INTERMEDIO: Avvio delle attività di ascolto nell'ottica di individuare eventuali criticità e aree di miglioramento ATTESO: Proposta di soluzioni funzionali all'implementazione del Programma UniTo Futura	INFERIORE AL BASE	BASE	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Il programma UnitoFutura prevedeva cinque assi di lavoro di cui i due principali erano: la sperimentazione organizzativa delle Direzioni di Polo e la realizzazione dei Cantieri di innovazione. Sul primo punto, a partire da quanto definito dal Cda il 13 novembre 2024 con delibera n. 9/2024/IV/1 "Relazione di Monitoraggio del Programma UnitoFutura e di valutazione del nuovo assetto organizzativo in sperimentazione", si è valutato che, dopo il primo periodo di sperimentazione, nel corso del 2025 servisse soprattutto una raccolta di bisogni percepiti dall'utenza per raccogliere elementi utili per la valutazione da parte della Governance entrante. A tal fine si è ritenuto utile innovare le modalità di svolgimento dei focus group di valutazione della sperimentazione, realizzati nell'autunno 2025, con il supporto tecnico scientifico del Dipartimento di Management; la struttura delle domande è stata mantenuta simile a quelle realizzate a fine 2024 per consentire la confrontabilità delle rilevazioni, e si è ampliata la possibilità di espressione di elementi di criticità, di bisogni e di suggerimenti da parte dei partecipanti, sia dal punto di vista del funzionamento dei processi, sia dal punto di vista dell'esperienza del cambiamento. Il report finale di sintesi sui risultati del Monitoraggio 2025 della sperimentazione organizzativa UnitoFutura attraverso i Focus Group è stato poi condiviso con gli organi collegiali di Ateneo a febbraio 2026. Sul secondo asse di lavoro del Programma, attraverso i Cantieri di innovazione si è accompagnata la comunità ad acquisire consapevolezza dei notevoli cambiamenti esogeni in corso che impattano l'attività universitaria, identificando 35 "piste di lavoro"			

	che UniTO può percorrere per trasformare le minacce in opportunità, presentate durante la conferenza finale del progetto. Ai 18 workshop tematici, tre per ogni "Cantiere" hanno partecipato più di 300 persone tra personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo, per un totale di 3500 ore di lavoro.
--	---

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 4

TITOLO OBIETTIVO: Immagine UniTo e senso di appartenenza				
DESCRIZIONE	Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall'Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo			
DIREZIONE CAPOFILA: DG	STRUTTURE COINVOLTE: TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI			
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)	BASE	INTERMEDIO	ATTESO

**PRINCIPALI
RISULTATI
RAGGIUNTI**

Nel corso del 2025 ogni struttura ha individuato le iniziative da promuovere definendo gli strumenti e le modalità di comunicazione più efficaci. Particolare attenzione è stata posta all'implementazione del magazine online dell'Ateneo, denominato OTTO. Sono elencate di seguito le iniziative principali analizzate per ciascuna struttura e si rimanda all'Allegato 3 per la descrizione di ogni singola iniziativa.

DIREZIONE GENERALE

Le iniziative effettuate hanno riguardato in primo luogo la visibilità di UniTO e la sua riconoscibilità da parte dei membri della comunità (merchandising, branding, etc.); in secondo luogo si è lavorato sul racconto del "valore pubblico" che UniTO produce quotidianamente nella sua azione scientifica e didattica, attraverso una nuova testata giornalistica, OTTO, interamente realizzata all'interno dell'Università; in terzo luogo si sono promossi eventi culturali e iniziative che funzionassero come strumenti di animazione e di attivazione della comunità interna ed esterna.

DIREZIONE AFFARI GENERALI E PATRIMONIO CULTURALE

È stata effettuata la promozione del Sistema Bibliotecario di Ateneo attraverso un'immagine comunicativa unitaria, espressa attraverso la definizione del Logo del Sistema Bibliotecario di Ateneo.

DIREZIONE BILANCIO E CONTRATTI

È stata realizzata una pagina Intranet dedicata agli adempimenti IVA mensili, che rappresenta uno strumento informativo condiviso, accessibile e più fruibile dal personale coinvolto sul processo.

DIREZIONE DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI

Sono stati illustrati i principali eventi accademici, corsi e servizi dedicati agli studenti, anche attraverso l'utilizzo dei social e del magazine OTTO.

DIREZIONE EDILIZIA E SOSTENIBILITÀ

Sono state identificate e analizzate tre iniziative: branding esterno sedi UniTO; negozio del Merchandising di Via Po; identità visiva dei Cantieri.

DIREZIONE PERSONALE

Sono state realizzate due iniziative volte alla valorizzazione delle iniziative di responsabilità sociale, il consolidamento delle relazioni con il territorio e il miglioramento dei servizi informativi rivolti alla comunità accademica:

1. divulgazione dei servizi dello Staff Servizio Civile e Progetti Sociali per lo svolgimento di lavori di pubblica utilità tramite incontri in presenza presso alcune strutture decentrate dell'Ateneo (Orto Botanico; Campus di Economia e Campus Einaudi) e con gli enti partner dei progetti di inserimento LPU
2. redazione del "manuale docente" che contiene la descrizione dei principali istituti di carriera del personale docente e ricercatore, dall'assunzione alla cessazione dal ruolo e dei riflessi previdenziali ed assistenziali connessi ai predetti istituti

DIREZIONE POLO DI MEDICINA

Gli interventi principali hanno riguardato il potenziamento dei canali istituzionali (aggiornamento dei siti web, attivazione del sito in inglese della Scuola di Medicina, revisione dei contenuti e sviluppo dell'identità visiva e social) e la riorganizzazione degli spazi attraverso una nuova cartellonistica più chiara e uniforme

DIREZIONE POLO SCIENZE UMANISTICHE

È stato fornito supporto a uno dei Dipartimenti del Polo per il rebranding a seguito dell'adozione del nuovo logo e sono stati aggiornati i siti dipartimentali e dei Corsi di Studio in osservanza delle Linee guida di Ateneo.

	DIREZIONE RICERCA, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE Sono stati definiti e utilizzati strumenti (newsletter, intranet, eventi, magazine) per rafforzare l'immagine di UniTo a livello nazionale e internazionale, aumentare la partecipazione a finanziamenti e progetti di ricerca e migliorare il senso di appartenenza alla comunità accademica. DIREZIONE SICUREZZA, PATRIMONIO E FACILITY MANAGEMENT Il progetto per l'adozione di un sistema di monitoraggio, progettazione e implementazione delle azioni di wayfinding/rebranding nelle sedi dell'Ateneo è finalizzato a semplificare/standardizzare gli elementi che coadiuvano l'utente a orientarsi all'interno delle sedi di Ateneo. Al termine delle attività svolte sono state condivise con le Aree Facility Management di Polo della Direzione SIPAF le proposte di linee guida per interventi di wayfinding/rebranding. DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI, PORTALE E-LEARNING Sono state analizzate e implementate le modalità di comunicazione in uso per le iniziative e i progetti della Direzione (tra cui la Intranet di Ateneo, le notifiche push up sulla email in tema di sicurezza, le comunicazioni veicolate tramite SPOC, la sensoristica IoT, l'integrazione di nuovi strumenti all'interno del magazine OTTO, la cartellonistica digitale e la disponibilità di qr code negli spazi per le segnalazioni). DIREZIONE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DELLE RISORSE UMANE E SUPPORTO ISTITUZIONALE AI DIPARTIMENTI Sono state individuate le principali esigenze comunicative per la performance e la formazione. Sono stati introdotti strumenti diversificati, tra cui infografiche, video, tutorial, incontri e nuovi spazi informativi su intranet e web.
--	--

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 5				
TITOLO OBIETTIVO: Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA				
DESCRIZIONE	Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025).			
DIREZIONE CAPOFILA: DG	STRUTTURE COINVOLTE: TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI			
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASLINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO

	BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l'attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati			
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	L'Obiettivo è finalizzato a promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale Tecnico-Amministrativo, in coerenza con gli obiettivi del PNRR e con i principi di creazione di valore pubblico e in applicazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025. Nella prima fase, per la predisposizione di piani formativi individuali del PTA è stata effettuata una ricognizione degli esiti dell'annualità precedente e all'analisi delle esigenze formative individuali. Successivamente, si è proceduto all'assegnazione dei piani individuali al personale di Ateneo, a cura di Dirigenti, Dirett* di dipartimento e Responsabili di struttura con il supporto dell'Area Formazione che messo a disposizione dati aggiornati, condividendo con Responsabili e Direttori/Direttrici lo stato della formazione del personale di competenza e l'accompagnamento nella selezione di opportunità formative pertinenti, anche grazie alla pubblicazione di un catalogo formativo contenente l'offerta di formazione interna, le opportunità presenti su Syllabus e le comunità di pratica interatenei di interesse per il personale. Sono state, quindi, aggiornate le pagine Intranet e sono stati predisposti dei GForm dedicati al caricamento dei Piani Formativi Individuali del personale e alla condivisione con Direttori/Direttrici e Responsabili. Al fine di conseguire il target intermedio, ciascun Responsabile ha programmato le attività della struttura in modo da rendere la formazione del personale il più possibile compatibile con l'attività lavorativa e adottando misure per facilitare la partecipazione del personale ai corsi nei tempi previsti. È stato, infine, effettuato un monitoraggio sistematico della fruizione dei percorsi formativi con diversi momenti di verifica: alla data del 30 giugno, al 30 settembre e successivamente al 31 dicembre. Nel corso del 2025, circa il 90% del personale TA di Ateneo ha raggiunto l'obiettivo di svolgere almeno 40 ore di formazione (o una frazione equivalente, in relazione al periodo di servizio).			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 6
TITOLO OBIETTIVO: Monitoraggio dati sulle politiche di genere e di benessere organizzativo

DESCRIZIONE	Implementare un sistema di monitoraggio dati sulle politiche di genere e di benessere organizzativo			
DIREZIONE CAPOFILA: DG		STRUTTURA COINVOLTA: PERS		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione dell'ambito dell'intervento BASE: Identificazione delle caratteristiche della base dati da strutturare INTERMEDIO: Modellizzazione della base dati in relazione ai dati disponibili ATTESO: Alimentazione di una prima base dati sperimentale e predisposizione di un prototipo di cruscotto	INFERIORE AL BASE	BASE	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Per implementare un sistema di monitoraggio dati sulle politiche di genere e di benessere organizzativo è stata condotta preliminarmente un'analisi di contesto, basata sui contenuti del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan dell'Università di Torino. È stata in seguito effettuata una valutazione del cruscotto CINECA sugli indicatori di genere, al fine di comprenderne le potenzialità, i limiti e l'eventuale integrabilità con le esigenze informative dell'Ateneo. Nei mesi da giugno a settembre è stato poi predisposto e condiviso un template di raccolta dati, successivamente popolato con le informazioni relative ai dati dell'ambito "benessere" e dell'ambito "politiche di genere". Nei mesi di ottobre e novembre è stata modellizzata la base dati, definendo un tracciato record anche al fine di tenere conto della necessità di unire in un'unica base dati informazioni molto eterogenee tra di loro. Si è poi proceduto a raccogliere le serie storiche al fine di popolare la base dati, risultate in molti casi incomplete per alcuni indicatori o irrimediabili con la necessità, quindi, di revisionare l'elenco di indicatori che era stato predisposto nella fase preliminare. Nei mesi di novembre e dicembre, infine, si è proceduto al caricamento dei dati raccolti nel database unico e parallelamente alla creazione del prototipo di cruscotto, individuando nuove modalità di monitoraggio da affiancare ai documenti già esistenti. Il prototipo realizzato permette di monitorare importanti indicatori negli ambiti delle politiche di genere e del benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo, tra cui in particolare:			

	• Glass Ceiling Index; • % professori ordinari di genere femminile per aree disciplinari CUN; • Analisi Genere dei Principal investigator per Progetti PRIN, SIR, ERC, altri; • PTA: misure di conciliazione in base al genere; • PTA: utilizzo part-time in base al genere; • PTA: permessi medi per persona in base al genere; • N. attivazioni Carriere Alias; • N. Carriere Alias attive. Il monitoraggio dei suddetti indicatori consente la predisposizione di analisi più approfondite rispetto ai monitoraggi già condotti nei principali documenti inerenti al benessere organizzativo e alle politiche di genere.
--	---

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 7

TITOLO OBIETTIVO: Intelligenza artificiale diffusa: "PLAI" (play AI)				
DESCRIZIONE	Sperimentare gli strumenti di AI (acquisto/accordo licenze AI, processo di assegnazione licenze, training, formalizzazione e comunicazione dei risultati) in maniera diffusa sui processi amministrativi, di didattica, ricerca e terza missione			
DIREZIONE CAPOFILA: SIPE		STRUTTURE COINVOLTE: TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Selezione prodotti e servizi, acquisti ed assegnazione licenze effettuata BASE: Formazione e training effettuati INTERMEDIO: Schemi per documentazione risultati realizzati ATTESO: Comunicazione dei risultati effettuata	BASE	INTERMEDIO	ATTESO

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Per proseguire con la sperimentazione dei principali strumenti di AI nel 2025 sono state realizzate varie iniziative, tra cui: • assegnazione di ulteriori 2.000 licenze ChatGPT a seguito del nuovo accordo CRUI con OpenAI: il 22 luglio 2025 è stata inviata una comunicazione per la manifestazione di interesse da parte del personale per l'assegnazione delle licenze. Un primo evento di contestualizzazione si è svolto ad aprile a cui ne sono seguiti altri fino a quelli di novembre e dicembre 2025, destinati ai nuovi assegnatari; • raccolta dei risultati delle sperimentazioni nell'ambito del progetto premiale AI4U 3C attraverso un form Google dedicato e le compilazioni ricevute sono state approfondite in sede di intervista diretta durante gli incontri con le strutture; • attivazione di sei corsi di formazione di base in materia e rilascio di una piattaforma dedicata al tema dell'AI; • conclusione di un accordo di collaborazione con HighEst Lab - Dipartimento di Economia e Statistica "Cognetti de Martiis"- per il trasferimento di competenze nell'ambito dell'intelligenza artificiale generativa e per la sperimentazione di una chatbot applicata al portale pubblico e alla Intranet, con l'obiettivo di migliorare l'accessibilità alle informazioni, l'esperienza degli utenti e l'efficienza dei servizi digitali dell'Ateneo. La comunicazione dei risultati è stata effettuata attraverso l'aggiornamento della sezione Intranet dedicata al tema.
---	--

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 8
TITOLO OBIETTIVO: Follow up accreditamento 2023

DESCRIZIONE	Garantire l'efficacia dei servizi di supporto al Presidio qualità di Ateneo e al Nucleo di Valutazione per le attività di follow up anche attraverso il coordinamento centrale delle attività			
DIREZIONE CAPOFILA: RETTORATO		STRUTTURE COINVOLTE: TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Affiancamento alle Commissioni Didattiche Paritetiche per avvio nuova procedura	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO

	BASE: Presa in carico delle criticità da parte CdS e Dipartimenti INTERMEDIO: Azioni formative/affiancamento a docenti e personale TA sugli ambiti di attività di AVA3 e sui punti di miglioramento individuati in sede di valutazione ANVUR ATTESO: Introduzione e/o revisione delle procedure informatiche, modelli e Linee Guida			
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	In linea con gli adempimenti richiesti da Anvur, sono state svolte molteplici azioni per il raggiungimento dell'obiettivo, tra cui: 1. l'analisi delle Relazioni Commissioni Didattiche Paritetiche 2024 e la raccolta delle criticità e degli spunti di miglioramento, anche al fine di definire il nuovo modello sul 2025; 2. ai fini del rinnovo della procedura della Relazione delle Commissioni Didattiche Paritetiche, la definizione, con lo sviluppatore della piattaforma, delle modifiche necessarie al modello 2025; 3. lo svolgimento, con il Presidio della Qualità, di incontri individuali di formazione con ciascuna Commissione sulle novità tecniche della piattaforma e conseguente aggiornamento delle Linee Guida Relazione CDP con il nuovo modello 2025; 4. l'analisi e la verifica sulla correttezza della compilazione della Relazione Commissioni Didattiche Paritetiche in compliance con AVA3 e con modello definito; 5. il supporto nella definizione e nella stesura della Nota Metodologica alla matrice di tuning, al fine di dare favorire i Corsi di Studio per una migliore programmazione della propria offerta; 6. il supporto per l'avvio della procedura di riesame dei dottorati, come richiesto dal modello AVA3 e sollecitato dalle valutazioni CEV; 7. l'aggiornamento delle Linee Guida per la Scheda di Monitoraggio Annuale dei Corsi di Studio 2025 e svolto l'incontro formativo rivolto a tutti i Corsi di Studio (docenti, personale TA) e Direttori dei Dipartimenti, Referenti AQ Dipartimenti, con analisi di eventuali situazioni critiche.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 9
TITOLO OBIETTIVO: Programma ReInventing Unito

DESCRIZIONE	Proseguire con l'attuazione del programma ReInventing Unito mettendo in atto le azioni previste per l'edilizia per l'anno 2025 sui progetti linea A e linea B e Cavallerizza (linea E) del DM 1274			
DIREZIONE CAPOFILA: EDISOS	STRUTTURE COINVOLTE: SIPAF SIPE			
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Linea A: aggiudicazione gara; Linea B: consegna progetto; Cavallerizza (Linea E): raccolta dati e analisi per predisposizione progetto BASE: Linea A: in esecuzione; Linea B: verifica del progetto; Cavallerizza (Linea E): predisposizione progetto indagini preliminari INTERMEDIO: Linea A: SAL esecuzione lavori al 10%; Linea B: approvazione progetto; Cavallerizza (Linea E): verifica del progetto ATTESO: Linea A: SAL esecuzione lavori al 20%; Linea B: avvio procedura di gara; Cavallerizza (Linea E): consegna lavori	BASE	INTERMEDIO	ATTESO

**PRINCIPALI
RISULTATI
RAGGIUNTI**

Il "Programma ReInventing Unito per il 2025" è stato caratterizzato da una pluralità di interventi edilizi con differenti complessità che hanno comportato l'individuazione di target parzialmente differenti rispetto alle diverse Linee che hanno riguardato le seguenti strutture:

- Linea A (Ex Caserma Podgora, C.so Raffaello, 30, Rettorato, Via Nizza, 40 – Ex Scalo Vallino, Palazzo Nuovo);
- Linea B (Fisico Vecchio, Rettorato Lotto funzionale 1 e 2, Corso Massimo D'Azeglio 52, Via Giuria 5,7,9,11, Orto Botanico, Ex Irve, Palazzo Campana, Palazzo Nuovo, Grugliasco Centro Servizi, Savigliano, ex Convento San Domenico, Grugliasco Palazzina Agraria, Campus Luigi Einaudi);
- Linea E (Cavallerizza Reale);

Per la Linea A è stato raggiunto il target finale per tutte le strutture ad eccezione della sede di Corso Raffaello 30 in riferimento alla quale a dicembre 2025 è stata effettuata la consegna dei lavori complessiva, tuttavia senza la formalizzazione del documento SAL.

Per la Linea B, dedicata prevalentemente a restauri conservativi, adeguamenti antincendio e rifunionalizzazioni, sono stati conseguiti i target finali per numerosi interventi, tra cui i lotti del Rettorato, Palazzo Nuovo e Campus Luigi Einaudi. Altri interventi hanno avuto rallentamenti dovuti soprattutto alla necessità di coordinare approvazioni, nomine delle Direzioni Lavori, verifiche progettuali e approfondimenti tecnici specialistici, come nei casi di Ex IRVE e Savigliano.

Per la Linea E – Cavallerizza Reale, relativa al restauro e recupero funzionale del "Cortile delle Guardie", è stato pienamente raggiunto il target finale con la consegna dei lavori avvenuta a dicembre 2025.

Complessivamente, il programma ha confermato un significativo stato di attuazione degli interventi previsti e un generale rispetto degli obiettivi strategici dell'Ateneo in materia di riqualificazione edilizia, sicurezza, sostenibilità ed efficientamento del patrimonio immobiliare.

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 10
TITOLO OBIETTIVO: Piattaforma di gestione interventi edilizi

DESCRIZIONE	Realizzare un'analisi di fattibilità per dotare l'Ateneo di una piattaforma per la gestione e il monitoraggio degli interventi edilizi (dalla programmazione alla gestione delle singole fasi dell'intervento, con evidenza delle risorse umane e finanziarie impegnate e relativa reportistica)			
DIREZIONE CAPOFILE: ESIDOS		STRUTTURA COINVOLTA: SIPE		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Rilievo criticità nella gestione e monitoraggio degli interventi edilizi BASE: Rilevazione e mappatura delle necessità edilizie, anche manutentive, del patrimonio immobiliare: attività di raccolta sistematica delle informazioni relative allo stato di conservazione degli edifici, agli interventi in corso e a quelli programmabili, con l'obiettivo di individuare l'ottimizzazione nei processi di gestione INTERMEDIO: Valutazione dei flussi informativi e dei processi attuali di gestione degli interventi edilizi: analisi delle modalità con cui vengono oggi pianificati, registrati, monitorati e rendicontati gli interventi edilizi e nei processi organizzativi connessi ATTESO: Relazione di analisi di fattibilità per dotarsi di una piattaforma per la gestione e il monitoraggio degli interventi edilizi	BASE	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Al fine di dotare l'Ateneo di una piattaforma per la gestione e il monitoraggio degli interventi edilizi nonché di ottimizzare gli affidamenti delle lavorazioni necessarie, le azioni svolte nel 2025 sono state focalizzate sulla creazione di un archivio omogeneo contenente tutta la documentazione aggiornata allo stato di fatto dei fabbricati dell'Università, a fronte del fatto che non era disponibile la relativa documentazione aggiornata. È stato quindi avviato un progetto pilota al fine di: 1. realizzare riprese 3D che consentono una valutazione dello stato dei locali; 2. archiviare la documentazione all'interno del 3D. La documentazione oggetto di archiviazione riguarda non solo la documentazione redatta da UniTO (es. documenti di gara, documenti relativi alla sicurezza) ma anche la			

	documentazione prodotta dalle imprese (es. POS, DURC, Polizze, Visura Camerale etc) Tramite la creazione dell'archivio digitale integrato i vantaggi evidenziati sono: - miglioramento dell'efficienza gestionale e della sicurezza; - aggiornamento costante della documentazione, - maggiore rapidità e facilità nella ricerca di informazioni relative ai fabbricati; controllo delle manutenzioni da eseguire e di quelle già eseguite; - ottimizzazione degli interventi manutentivi per tipologia di lavoro o per luogo.
--	---

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 11

TITOLO OBIETTIVO: Ottimizzazione utilizzo aule: software evaluation				
DESCRIZIONE	Effettuare un'analisi delle possibili soluzioni software finalizzate all'ottimizzazione dell'utilizzo delle aule per la gestione delle attività didattiche			
DIREZIONE CAPOFILA: DID		STRUTTURE COINVOLTE: SIPE		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASLINE/INFERIORE AL BASE: Definizione delle esigenze in termini di soluzione software: identificare i requisiti principali per la soluzione software basandosi sulle necessità specifiche di gestione delle aule e delle attività didattiche BASE: Progettazione di criteri di valutazione: stabilire criteri chiari e dettagliati per confrontare e analizzare le diverse soluzioni software individuate INTERMEDIO: Analisi delle diverse soluzioni individuate ATTESO: Adozione, in via sperimentale, su un corso di studio per la realizzazione del calendario lezioni: testare il software in un contesto concreto	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nel 2025 è stata condotta una sperimentazione del motore di ottimizzazione dell'orario dell'applicativo UP (University Planner), con il supporto di Cineca e il coinvolgimento di alcuni Poli dell'Ateneo, per valutare soluzioni software finalizzate a migliorare l'utilizzo delle aule nella pianificazione didattica. La sperimentazione si è conclusa con l'elaborazione in via sperimentale del calendario delle lezioni del secondo semestre – senza cioè che questo abbia implicato la sua attivazione in produzione. Gli esiti complessivi della sperimentazione riguardano la valutazione del software con riferimento al censimento dei vincoli e in particolare alla selezione fra questi di quali debbano essere mantenuti e quali invece possano essere lasciati cadere, l'individuazione delle aree critiche e la definizione di richieste prioritarie da sottoporre a Cineca. È stata acquisita una maggiore consapevolezza del processo di pianificazione, che ha posto in luce la necessità di ulteriori sviluppi tecnici e organizzativi per una possibile futura adozione del motore in produzione.
---	---

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 12

TITOLO OBIETTIVO: Docenze a contratto				
DESCRIZIONE	Analizzare il processo di attribuzione della docenza a contratto con particolare riferimento a: - creazione del fascicolo informatico del docente a contratto - individuazione degli adempimenti legati alla Trasparenza e anticorruzione - definizione di criteri per l'attivazione docenze a contratto			
DIREZIONE CAPOFILA: DID		STRUTTURE COINVOLTE: BIL PERS POLO MED POLO SUM		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione del fascicolo informatico del docente: progettare e standardizzare un sistema digitale per gestire in maniera efficace tutta la documentazione dei docenti a contratto BASE: Analisi e individuazione delle best practice: valutare il processo attuale di attribuzione delle docenze a contratto attraverso un confronto con esperienze simili e identificare pratiche ottimali da integrare	BASE	INTERMEDIO	ATTESO

	INTERMEDIO: Individuazione degli elementi utili agli adempimenti per la trasparenza e anticorruzione: identificare i parametri essenziali per il rispetto delle normative sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione, garantendo una gestione conforme ATTESO: Definizione di criteri, da presentare agli OGG, da soddisfare per l'attivazione di docenze a contratto		
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	L'analisi del processo di attribuzione delle docenze a contratto e dei dati relativi riferiti al triennio 2022/2024 ha permesso di evidenziare diverse necessità, tra cui: la fascicolazione dei documenti inerenti tramite Titulus, la pianificazione integrata tra uffici didattici e gestione risorse umane, l'integrazione tra gli applicativi gestionali in uso, lo svolgimento di incontri informativi rivolti alla comunità accademica. Emerge l'importanza della digitalizzazione del processo tramite le piattaforme già in uso in Ateneo (PICA, GDA, Titulus, CSA e UGOV) con particolare attenzione al fascicolo del docente a contratto, alla tracciabilità documentale e agli adempimenti di trasparenza e anticorruzione. A seguito della predetta analisi è emersa la necessità di presentare agli Organi di Governo una proposta strutturata che comprenda i criteri formalizzati per l'attivazione delle docenze a contratto, unitamente a un'analisi dei dati disponibili (trend dei contratti, distribuzione e costi), nonché da un sistema di indicatori a supporto del monitoraggio (numero contratti, ore, CFU, costo medio). Le conclusioni suggeriscono maggiore integrazione tra sistemi gestionali, monitoraggio periodico tramite indicatori condivisi, formazione interna sui regolamenti e possibile uso di albi di esperti o convenzioni per semplificare e qualificare il processo.		

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 13
TITOLO OBIETTIVO: Monitoraggio e rendicontazione delle iniziative PNRR e dei finanziamenti competitivi

DESCRIZIONE	Sviluppare il sistema di monitoraggio e rendicontazione delle iniziative PNRR ed estenderlo ad altri ambiti di finanziamento competitivo			
DIREZIONE CAPOFILA: RII		STRUTTURE COINVOLTE: POLO MED POLO SUM		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi delle tipologie di progetti a cui estendere l'attività di monitoraggio già prevista per i progetti PNRR BASE: Identificazione delle modalità con cui estendere il monitoraggio al personale reclutato nell'ambito dei progetti e alla quota di budget non rendicontabile INTERMEDIO: Effettuazione di un primo monitoraggio con criteri estesi e verifica di eventuali criticità/miglioramenti ATTESO: Estensione del monitoraggio effettuato sulla rendicontazione dei progetti PNRR all'ambito delle quote di budget non rendicontabile, al reclutamento di personale collegato ai progetti ed estensione delle prassi di monitoraggio ad altri ambiti di finanziamenti competitivi	BASE	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Dal 2024 è stato avviato un sistema di monitoraggio dei progetti PNRR e PNC, inizialmente focalizzato sullo stato di avanzamento dei progetti, sulle spese sostenute rispetto ai finanziamenti ricevuti, sulla situazione dei prelievi e sull'individuazione di eventuali quote non rendicontabili. Nel 2025 sono state analizzate le tipologie di progetti, definite le modalità di monitoraggio esteso e ampliate le attività di controllo. È stato consolidato il sistema di monitoraggio dei progetti finanziati, migliorando il controllo gestionale e la raccolta dei dati rilevanti. Si è lavorato sull'integrazione con i database esistenti (IRIS-AP e U-GOV PJ), sfruttando dati già disponibili per evitare duplicazioni e ridurre il carico manuale. Sono state definite modalità operative e raccolti dati tramite schede di monitoraggio periodiche. Inoltre, è stato esteso il monitoraggio effettuato sulla rendicontazione dei progetti PNRR all'ambito delle quote di budget non rendicontabile, al reclutamento di personale collegato ai progetti e ad altri ambiti di finanziamenti competitivi. Nel complesso, il lavoro contribuisce a rafforzare il controllo di gestione e a supportare decisioni più informate, in un contesto caratterizzato da crescente complessità e volume di finanziamenti.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 14
TITOLO OBIETTIVO: PNRR Orientamento – Percorso di educazione alla scelta
DESCRIZIONE Gestire l'annualità relativa al PNRR Orientamento – Percorso di educazione alla scelta

DIREZIONE CAPOFILA: DID

INDICATORI	INDICATORE 1: KPI - N° di studenti coinvolti PNRR Orientamento – Percorso di educazione alla scelta INDICATORE 2: SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO O 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	INDICATORE 1: ATTESO: ≥ 2000 INDICATORE 2: BASELINE/INFERIORE AL BASE: Realizzazione di tutte le attività pianificate per l'a.a. 2024/2025 BASE: Monitoraggio delle attività in corso e rendicontazione a termine dell'a.a. 2024/2025 INTERMEDIO: Analisi e valutazione risultati ottenuti nell' a.a. 2024/2025 e comparazione con i dati ATTESO: Completamento delle attività previste dal PNRR Orientamento per l'anno 2025: definizione e progettazione delle attività per l'ultimo anno accademico del progetto PNRR Orientamento	INDICATORE 1: ATTESO INDICATORE 2: BASE	INDICATORE 1: ATTESO INDICATORE 2: INTERMEDIO	ATTESO

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Le attività svolte hanno riguardato il progetto "PNRR Orientamento – Percorso di educazione alla scelta" per l'anno accademico 2024/2025. Tutte le azioni previste sono state realizzate con successo, rispettando il cronoprogramma e coinvolgendo numerose scuole: durante l'anno sono stati attivati circa 340 corsi, con oltre 6.900 studenti partecipanti e più di 6.100 attestati rilasciati. Le attività sono state costantemente monitorate per garantire qualità ed efficacia, permettendo di intervenire tempestivamente in caso di criticità. È stata, inoltre, completata la rendicontazione secondo le indicazioni del PNRR. L'analisi dei dati, confrontata con gli anni precedenti, evidenzia un andamento positivo in termini di partecipazione e copertura territoriale, fornendo indicazioni utili per migliorare ulteriormente il progetto. Parallelamente è stata avviata la progettazione per l'anno 2025/2026, con la fase di adesione delle scuole, il controllo della documentazione e l'organizzazione della formazione dei consulenti.
---	---

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 15

TITOLO OBIETTIVO: Promozione del Sistema Bibliotecario di Ateneo				
DESCRIZIONE	Integrare e concludere la campagna di comunicazione per promuovere il Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA)			
DIREZIONE CAPOFILA: AGPC		STRUTTURA COINVOLTA: DG		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione piano attività 2025 BASE: Analisi dei fabbisogni di comunicazione e divulgazione dei servizi bibliografici, delle iniziative e dell'innovazione in ambito bibliotecario, anche a livello di Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA) INTERMEDIO: Identificazione ed elaborazione dei contenuti da comunicare e dei rispettivi canali da utilizzare per migliorarne l'efficacia	BASE	INTERMEDIO	ATTESO

	ATTESO: Implementazione delle attività di comunicazione identificate su più canali: web, social e supporti fisici		
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Le principali azioni hanno riguardato il rebranding dei siti web delle biblioteche di Ateneo, il potenziamento della comunicazione social, la produzione di contenuti multimediali (tutorial e video informativi) e numerose iniziative di public engagement come eventi, mostre, laboratori e attività con le scuole. Il progetto ha rafforzato la visibilità e l'identità del Sistema Bibliotecario di Ateneo, migliorando la coerenza comunicativa tra i Poli, nel rispetto delle rispettive specificità, e promuovendo in modo più efficace i servizi, le risorse digitali e le attività culturali. Sono stati inoltre realizzati materiali promozionali istituzionali (segnalibri, brochure, locandine) distribuiti a fine 2025. L'obiettivo ha consentito di coniugare una visione unitaria di Sistema, in termini di identità visiva, messaggi chiave e canali di comunicazione, capace di rispondere ai fabbisogni specifici dei diversi contesti disciplinari e delle rispettive comunità di riferimento.		

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 16
TITOLO OBIETTIVO: Valorizzazione collezioni museali e materiale archivistico di Ateneo

DESCRIZIONE	Valorizzare collezioni museali e materiale archivistico, con particolare riferimento alle iniziative del Sistema Museale di Ateneo (SMA) e alla prosecuzione di progetti di digitalizzazione			
DIREZIONE CAPOFILA: AGPC		STRUTTURE COINVOLTE: EDISOS		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione piano attività 2025 BASE: Avvio di progetti finalizzati alla valorizzazione del patrimonio culturale, attraverso la partecipazione a eventi di carattere nazionale, nell'ottica di favorire un'ampia collaborazione e condivisione con il territorio INTERMEDIO: Proseguimento delle azioni intraprese per la valorizzazione del patrimonio	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO

	culturale, attraverso interventi di digitalizzazione, archiviazione e diffusione dei contenuti, finalizzati a garantire l'accessibilità e la fruizione pubblica di eventi e altre iniziative culturali ATTESO: Realizzazione delle iniziative definite dal SMA e avanzamento dei progetti di digitalizzazione			
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nel corso del 2025 è stato perseguito l'obiettivo di valorizzazione delle collezioni museali e del materiale archivistico, raggiungendo pienamente il target atteso attraverso la realizzazione delle iniziative programmate dal Sistema Museale di Ateneo e il significativo avanzamento dei progetti di digitalizzazione. Le attività hanno interessato sia la promozione e diffusione del patrimonio culturale sia il potenziamento dell'accessibilità pubblica mediante strumenti digitali, mostre, eventi e interventi di conservazione. Tra le iniziative di maggiore rilievo si segnala la mostra <i>I primi custodi della memoria. Le sepolture nel Paleolitico</i>, allestita inizialmente presso il Rettorato dell'Università di Torino e successivamente trasferita all'Università di Brescia e alla sede universitaria di Cuneo, con ulteriori sviluppi internazionali previsti nel 2026 nell'ambito dell'alleanza UNITA. Parallelamente sono proseguite le attività collegate al progetto europeo PNRR "Changes – Cultural Heritage Active Innovation for Next-Gen Sustainable Society", che hanno portato alla realizzazione della Digital Library dell'Art Brut, della mostra immersiva <i>Digital Cemi</i> e dell'installazione permanente 3D dedicata alla collezione dei tatuaggi del Museo Lombroso, accompagnate dalla pubblicazione di volumi scientifici bilingui dedicati alle collezioni museali. Per la valorizzazione delle collezioni museali e del materiale archivistico, si è proseguito con la continuazione dei progetti di valorizzazione del patrimonio culturale attraverso eventi e progetti di digitalizzazione (in particolare progetto Regione Piemonte). La valorizzazione del patrimonio archivistico è stata perseguita attraverso mostre documentarie, collaborazioni scientifiche, prestiti digitali e la pubblicazione online di collezioni e piattaforme digitali dedicate, tra cui il progetto "ART-IN-MED" e la piattaforma <i>Enrico Castelnuovo sulla carta stampata</i>. Parallelamente sono proseguite le attività di razionalizzazione e conservazione del patrimonio archivistico e museale, comprese operazioni di restauro, trasferimento delle collezioni e progettazione dell'ampliamento del polo museale. Con riferimento alla Sezione Archivio storico e di deposito, la documentazione archivistica è stata valorizzata attraverso l'organizzazione di mostre in occasione di eventi nazionali e universitari, nonché per commemorare specifiche personalità. Il processo è stato inoltre accompagnato dalla razionalizzazione del patrimonio conservato nell'Archivio di deposito, anche in previsione del rientro in house presso la nuova sede dell'ex Scalo Vallino.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 17
TITOLO OBIETTIVO: Sviluppo progetti di innovazione e trasferimento tecnologico

DESCRIZIONE	Sviluppare progetti promozionali di innovazione e trasferimento tecnologico (Challenge, EICgen, entrepreneurship, moduli formativi sull'IP – Intellectual Property, eventi di matching con le imprese)
--------------------	--

DIREZIONE CAPOFILA: RII

INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione piano attività 2025 e identificazione degli attori/utenti coinvolti BASE: Avvio progettazione degli eventi e delle iniziative definite nel piano attività 2025 INTERMEDIO: Realizzazione di attività di comunicazione e networking con gli stakeholder dei progetti di innovazione e trasferimento tecnologico ATTESO: Realizzazione delle attività di promozione di innovazione e trasferimento tecnologico previste nel piano attività 2025 e monitoraggio dei risultati: progetti strategici (Challenge, EICgen), entrepreneurship, eventi di diffusione e promozione IP, eventi di matching con le imprese	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Le principali azioni hanno riguardato: la formazione sulla proprietà intellettuale, la promozione dell'imprenditorialità (Students' Challenge), il supporto alla progettazione europea (EICgen) e il rafforzamento del networking con le imprese. Riguardo alla realizzazione delle attività di formazione, nel primo semestre sono stati svolti moduli di formazione al Dipartimento di Informatica, alla Scuola di Dottorato, alla Summer School del Dottorato in Chimica (progetto "CH4.0") e nell'ambito del Research booster di NODES. Nel secondo semestre sono stati svolti moduli di formazione al Dipartimento di Scienze Agrarie, Forestali e Alimentari, al Dipartimento di Scienze Veterinarie, al Dipartimento di Scienze Cliniche e Biologiche e al Dipartimento di Oncologia. È stato inoltre realizzato un insieme articolato di attività finalizzate alla promozione della cultura imprenditoriale, allo sviluppo di competenze innovative e al rafforzamento delle relazioni con l'ecosistema dell'innovazione. In particolare, nel primo semestre è stato definito e poi attuato il piano delle Students' Challenge NODES, con la realizzazione di tre iniziative incardinate all'interno del progetto NODES - Nord Ovest Digitale e Sostenibile, progetto finanziato dal MUR nell'ambito del PNRR. Le tre Challenge sono state svolte tra marzo e maggio 2025 e hanno coinvolto complessivamente oltre 60 studenti e studentesse. Il secondo semestre del 2025 è stato dedicato alla progettazione della prima edizione della "UNITO Students' Challenge", con realizzazione prevista per inizio 2026. In riferimento alle attività di relative agli eventi di Entrepreneurship sono stati svolti: 1. il corso "Imprenditori Gen-Next" 2. l'evento "Academia To Unicorn" - Side Event Italian Tech Week 2025 3. Evento "In-formazione imprenditoriale" presso DISAFA 4. Bando "Innovation & Entrepreneurship Scenarios (IES) Global Immersive Program" Nell'ambito del Progetto EICgen, realizzato grazie al supporto della Fondazione Compagnia di San Paolo, aperto a tutta la comunità accademica, è previsto un workplan esteso sulle annualità 2024, 2025 e 2026. Nel corso del 2025 sono state realizzate le attività previste nell'ambito dei seguenti workplan: 1. gestione del progetto 2. formazione alla comunità accademica 3. supporto alla progettazione 4. comunicazione e networking 5. supporto alla gestione Infine, in riferimento al rafforzamento del networking con le imprese, sono stati realizzati eventi di matching con le imprese e sono stati sviluppati progetti di innovazione e trasferimento tecnologico, tra cui l'implementazione delle Piattaforme Scientifiche@UniTo.
--	---

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 18
TITOLO OBIETTIVO: Promozione valorizzazione delle conoscenze

DESCRIZIONE	Ottimizzare e promuovere le azioni di valorizzazione delle conoscenze			
DIREZIONE CAPOFILA: RII				
INDICATORI	INDICATORE 1: KPI - numero di azioni di valorizzazione delle conoscenze su frida.unito.it INDICATORE 2: SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	INDICATORE 1: ATTESO: >= 75 INDICATORE 2: BASELINE/INFERIORE AL BASE: Costituzione gruppi di lavoro tematici che coinvolgono docenti, PTA e portatori di interesse esterni BASE: Analisi del contesto e individuazione dei bisogni INTERMEDIO: Azioni di coinvolgimento dei portatori di interesse ATTESO: Realizzazione di attività di analisi e ottimizzazione delle azioni di valorizzazione delle conoscenze a partire da quelle rivolte al mondo della scuola e al Terzo Settore	INDICATORE 1: INTERMEDIO INDICATORE 2: INTERMEDIO	INDICATORE 1: ATTESO INDICATORE 2: INTERMEDIO	ATTESO

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nel corso dell'anno 2025 le attività previste nell'ambito dell'obiettivo di performance sono proseguite regolarmente e hanno consentito il raggiungimento e in alcuni casi il superamento dei target annuali prefissati. Per quanto riguarda il portale FRIdA (frida.unito.it), il lavoro di sviluppo e consolidamento è proseguito grazie al supporto dell'Advisory Board e al coinvolgimento progressivo della comunità accademica. In particolare, è stata avviata la fase sperimentale della "redazione diffusa", finalizzata a rafforzare la partecipazione dei Dipartimenti e delle strutture di Ateneo nella produzione e valorizzazione dei contenuti, con l'obiettivo di migliorare la diffusione delle conoscenze e delle attività rivolte al territorio. Sono state realizzate complessivamente n. 138 azioni di valorizzazione delle conoscenze su frida.unito.it Parallelamente, è stata completata l'analisi del contesto relativa ai gruppi di lavoro "Scuola" e "Terzo Settore", attraverso attività di raccolta dati, monitoraggio e confronto con i soggetti coinvolti. Per il Gruppo Scuola sono state analizzate le iniziative di Public Engagement rivolte al mondo scolastico, mettendo in evidenza punti di forza, criticità e possibili ambiti di miglioramento. L'analisi ha consentito di individuare linee di intervento prioritarie, tra cui il rafforzamento del coordinamento tra Dipartimenti, la standardizzazione degli strumenti di comunicazione e valutazione, il potenziamento delle collaborazioni con enti esterni e la progettazione di uno spazio web unificato dedicato alle iniziative per le scuole. Per quanto riguarda il Tavolo Terzo Settore, è stata completata la fase preliminare di definizione delle attività operative relative al progetto sulla valutazione dell'impatto sociale, con la predisposizione di un percorso articolato in attività di analisi, validazione, produzione di contenuti e progettazione di strumenti formativi e digitali. Le attività hanno posto le basi per la realizzazione di materiali testuali e multimediali rivolti agli Enti del Terzo Settore e per la futura implementazione della piattaforma web dedicata. Infine, è stato completato il monitoraggio dei progetti finanziati nell'ambito dei Bandi "Cultura" e "Imprese", attraverso la definizione di criteri condivisi di osservazione e valutazione relativi agli obiettivi progettuali, alle partnership, alle attività di comunicazione, agli strumenti di monitoraggio e alla gestione delle risorse economiche.
---	--

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 19
TITOLO OBIETTIVO: Miglioramento processi e servizi di internazionalizzazione

DESCRIZIONE	Ottimizzare i processi e i servizi di internazionalizzazione con particolare riferimento alla digitalizzazione
--------------------	--

DIREZIONE CAPOFILA: RII

STRUTTURA COINVOLTA: SIPE

INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi di fattibilità delle proposte di miglioramento dei processi e servizi con riferimento alle attività di internazionalizzazione BASE: Identificazione processi e servizi, anche in relazione alla mobilità internazionale, da revisionare nel corso dell'anno 2025 INTERMEDIO: Elaborazione proposte di miglioramento dei servizi e processi individuati ATTESO: Realizzazione di almeno il 70% delle attività di internazionalizzazione previste nel piano attività 2025 e monitoraggio dei risultati: revisione processi e servizi, anche in relazione alla mobilità internazionale (Rural Mobility, Erasmus Without Paper, pagamento borse Erasmus)	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Le attività hanno riguardato l'ottimizzazione e digitalizzazione dei processi Erasmus, con focus su efficienza e qualità dei servizi. È stato adottato un approccio strutturato: analisi criticità, progettazione soluzioni, implementazione e monitoraggio. In particolare, le attività svolte hanno riguardato: 1. Erasmus Traineeship – Revisione del processo CALL 2. Mobilità staff docenti e Personale Tecnico Amministrativo – Digitalizzazione e ottimizzazione dei processi 3. Digitalizzazione dei pagamenti delle borse Erasmus per studenti Erasmus Studio outgoing 4. Sperimentazione del Digital Learning Agreement (DLA) nell'ambito dell'iniziativa europea "Erasmus Without Paper" Le azioni intraprese costituiscono una base solida per ulteriori sviluppi, tra cui il consolidamento dei processi digitalizzati, l'estensione delle soluzioni sperimentate e il continuo miglioramento dell'esperienza degli utenti coinvolti nei programmi di mobilità.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 20
TITOLO OBIETTIVO: Promozione internazionalizzazione dei corsi di dottorato

DESCRIZIONE	Promuovere l'internazionalizzazione dei corsi di dottorato, favorendo il periodo di soggiorno e attività all'estero
--------------------	---

DIREZIONE CAPOFILA: RII

INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Attività di orientamento nuovi iscritti internazionali BASE: Promozione sulle opportunità di outgoing INTERMEDIO: Potenziamento delle possibilità dei soggiorni di ricerca all'estero tramite il finanziamento della PRO3 2024/26 da parte del MUR ATTESO: Diffusione delle iniziative tramite il sito della Scuola di Dottorato, apposite mailing list	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nel 2025 l'Area Dottorati ha promosso la mobilità all'estero dei dottorandi, incentivando soggiorni di ricerca internazionali e collaborazioni con istituzioni di eccellenza. È stato pubblicato un bando per finanziare periodi di ricerca all'estero (275 domande, 101 beneficiari, 750.000 euro), con particolare attenzione a soggiorni di almeno sei mesi. Sono state inoltre attivate borse di dottorato in collaborazione con l'Institute for Basic Science di Seoul. Sul piano formativo, sono stati organizzati corsi linguistici, attività su Open Science e FAIR Data e iniziative di orientamento su finanziamenti europei, progettazione e carriera. Sono stati anche promossi eventi internazionali come la competizione "My 3 Minutes PhD". L'Ateneo ha potenziato la comunicazione (sito web e handbook per dottorandi internazionali), migliorato i servizi di accoglienza e supportato la formazione del personale amministrativo in ambito internazionale. Sono stati sviluppati accordi con università e centri di ricerca internazionali (tra cui Corea del Sud, Singapore, Brasile ed Europa) e organizzate iniziative congiunte, come workshop dottorali transfrontalieri. Infine, è stato rafforzato il supporto alla partecipazione a progetti europei (MSCA - Marie Skłodowska-Curie Actions), con 55 proposte presentate nel 2025. Nel complesso, queste attività hanno contribuito a consolidare la dimensione internazionale dei dottorati e a sostenere la mobilità e l'integrazione dei dottorandi.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 21

TITOLO OBIETTIVO: Servizi di accoglienza studenti internazionali				
DESCRIZIONE	Rafforzare i servizi di accoglienza attraverso, ad esempio, la digitalizzazione delle prenotazioni di servizi di sportello, la sperimentazione di supporto a distanza per pratiche amministrative di studenti in una sede distaccata, la diffusione e l'ampliamento delle informazioni attraverso incontri dedicati, portale e intranet, la collaborazione con enti locali e l'introduzione di nuove iniziative per favorire l'inclusione e il supporto tra pari.			
DIREZIONE CAPOFILA: RII	STRUTTURE COINVOLTE: POLO MED POLO SUM			
INDICATORI	Indicatore 1: KPI - Percentuale di studenti internazionali degree seeking con cittadinanza extra UE iscritte/i al primo anno che fruiscono di servizi di accoglienza e supporto erogati dall'Area Internazionalizzazione e dagli Uffici Servizi per l'Internazionalizzazione delle Direzioni di Polo Indicatore 2: SAL: attività di rafforzamento dei servizi di accoglienza e supporto (50%)	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	Indicatore 1: ATTESO: $\geq 60\%$ (misurato su base lineare) Indicatore 2: BASELINE/INFERIORE AL BASE: Digitalizzazione parziale dei servizi di prenotazione, supporto a distanza ancora limitato e attività formative per il personale amministrativo non ancora attuate in modo sistematico. Collaborazioni con il territorio in fase iniziale e contenuti informativi online di base BASE: Digitalizzazione dei principali servizi di prenotazione avviata, studiata la fattibilità del supporto a distanza per richiesta pse, organizzazione di incontri formativi per il personale amministrativo. Aggiornamento pagine web con contenuti informativi di base,	INDICATORE 1: N.D. INDICATORE 2: BASE	INDICATORE 1: N.D. INDICATORE 2: INTERMEDIO	ATTESO

	avvio di relazioni con enti locali per la promozione dell'accoglienza INTERMEDIO: Completamento della digitalizzazione per supporto pse e housing, supporto a distanza avviato, e realizzazione di incontri informativi dedicati al personale amministrativo. Predisposizione pagine web e intranet, consolidamento collaborazioni con il territorio, e pubblicazione del bando Buddy ATTESO: Digitalizzazione prenotazione Enrollment Support Desk, completamento incontri per il personale amministrativo, pubblicazione pagine intranet, realizzazione formazione e avvio collaborazioni Buddy, compresa la sperimentazione del team International Welcome Office		
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	L'attività è stata volta a migliorare i servizi di accoglienza per studenti internazionali ed ha coinvolto diverse strutture dell'Università di Torino, puntando a un rafforzamento strutturato tramite digitalizzazione, supporto a distanza, ampliamento delle informazioni e collaborazione con il territorio. La percentuale di studenti internazionali degree seeking con cittadinanza extra UE iscritte/i al primo anno che fruiscono di servizi di accoglienza e supporto erogati dall'Area Internazionalizzazione e dagli Uffici Servizi per l'Internazionalizzazione delle Direzioni di Polo è stata quasi del 71% (superando il target previsto del 60%). Il risultato è qualificato dall'elevata intensità di utilizzo, in quanto i servizi registrati sono stati complessivamente 887 e l'utenza raggiunta ha beneficiato mediamente di 2,4 servizi, con un massimo di 11 servizi per studente. Nel 2025 sono state realizzate le seguenti attività: ● digitalizzazione dei servizi di prenotazione (permesso di soggiorno, housing, Enrollment Desk), rendendo il sistema più efficiente; ● avvio e consolidamento del supporto a distanza per studenti in sedi distaccate; ● organizzazione di incontri formativi per il personale amministrativo; ● aggiornamento del portale e della intranet con informazioni in italiano e inglese; ● potenziamento delle collaborazioni con enti locali. ● implementazione del Progetto Buddy, con supporto tra pari e nuove attività di accoglienza. È stato inoltre creato un sistema di monitoraggio dei servizi che ha registrato 521 studenti e 887 servizi erogati.		

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 22

TITOLO OBIETTIVO: Processo Erasmus italiano				
DESCRIZIONE	Definire il processo per la gestione dell'Erasmus italiano			
DIREZIONE CAPOFILIA: DID		STRUTTURE COINVOLTE: POLO MED POLO SUM		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASLINE/INFERIORE AL BASE: Analisi delle principali criticità riscontrate nel primo anno di gestione centralizzata del processo (AS-IS) BASE: Definizione del flusso operativo del processo con indicazione delle diverse strutture coinvolte nel programma e delle rispettive competenze INTERMEDIO: Realizzazione di linee guida e istruzioni per la fase di riconoscimento/convalida dei crediti acquisiti in mobilità ATTESO: Analisi possibile implementazione del processo su ESSE3: studiare la fattibilità di integrare il processo Erasmus italiano nel sistema ESSE3, identificando funzionalità utili e benefici attesi	BASE	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	L'Erasmus Italiano è un nuovo programma di mobilità nazionale istituito con il Decreto Ministeriale n. 548 del 28/03/2024. Il primo anno di applicazione presso UniTo ha mostrato un sistema ancora in assestamento, con svariate criticità, tra cui: tempi di avvio molto stretti, assenza iniziale di strumenti informatici dedicati, mancanza di linee guida uniformi e necessità di maggiore coordinamento tra uffici centrali e corsi di studio. Sono stati esaminati il flusso operativo completo e le principali strutture organizzative coinvolte e le relative competenze. L'Università di Torino ha sviluppato e formalizzato delle Linee Guida d'Ateneo per il riconoscimento delle attività formative svolte nell'ambito del Programma Erasmus Italiano. Tali Linee Guida, approvate in coordinamento con tutti i Poli didattici, forniscono			

	criteri e istruzioni uniformi per garantire trasparenza e omogeneità nella fase di convalida dei crediti. Inoltre, l'Ateneo ha avviato una stretta collaborazione con CINECA per valutare e realizzare l'integrazione del processo Erasmus Italiano nel gestionale. La fattibilità tecnica di tale integrazione è giudicata positivamente e sono state rilasciate alcune implementazioni: 1. introduzione di un nuovo ambito di mobilità dedicato, denominato ERA_ITA (Erasmus Italiano), distinto dall'ambito Erasmus+ tradizionale; 2. sviluppo di regole di ammissione e funzioni di graduatoria su misura; 3. procedura per gestire gli studenti in mobilità in ingresso; 4. Registrazione degli esami e certificazioni; 5. reportistica e comunicazione all'Anagrafe Nazionale Studenti. I benefici attesi sono: maggiore efficienza, riduzione del lavoro manuale, dati più coerenti, migliore esperienza per gli studenti, maggiore tracciabilità e tempi più rapidi nelle procedure.
--	--

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 23

TITOLO OBIETTIVO: Servizi segreteria studenti				
DESCRIZIONE	Definire e analizzare i servizi di segreteria studenti con individuazione di azioni di miglioramento			
DIREZIONE CAPOFILA: DID	STRUTTURE COINVOLTE: POLO MED POLO SUM			
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi dei servizi di segreteria studenti (AS-IS): valutare lo stato attuale dei servizi offerti dalle segreterie studenti, identificando punti di forza e aree di criticità BASE: Identificazione delle sinergie tra le segreterie studenti: analizzare e definire le azioni di miglioramento comuni, favorendo un approccio integrato e coordinato tra tutte le segreterie	INFERIORE AL BASE	BASE	ATTESO

	INTERMEDIO: Individuazione di almeno due azioni di miglioramento per le segreterie studenti ATTESO: Proposte di implementazione per le azioni comuni di miglioramento: presentare soluzioni concrete per l'implementazione delle azioni condivise, con un focus su efficienza e sostenibilità		
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	E' stato avviato un progetto per migliorare i servizi delle Segreterie Studenti, con l'obiettivo di renderli più efficienti, omogenei e orientati agli studenti. Dopo un'analisi dei principali processi amministrativi, sono state individuate quattro aree prioritarie di intervento: notifiche nel processo di conseguimento titolo, sistema di ticketing, stampa, spedizione e consegna delle pergamene di laurea e rilascio dei certificati ad uso privato. Per ciascuna delle quattro aree prioritarie è stato costituito un sottogruppo di lavoro dedicato, coinvolgendo complessivamente oltre 40 persone tra responsabili e operatori delle varie Segreterie Studenti di polo al fine di individuare le criticità per ciascuna delle quattro aree di intervento e le azioni di miglioramento necessarie al fine di superare le relative criticità. Nel corso del 2026 è prevista l'attuazione delle azioni di miglioramento in collaborazione con Cineca, SIPE e gli uffici di Ateneo competenti. L'iniziativa ha inoltre rafforzato il coordinamento tra le Segreterie Studenti, ponendo le basi per servizi più efficienti, omogenei e orientati alle esigenze degli studenti.		

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 24

TITOLO OBIETTIVO: Servizi di placement				
DESCRIZIONE	Individuare azioni di miglioramento relativi ai servizi di Placement			
DIREZIONE CAPOFILA: DID	STRUTTURE COINVOLTE: POLO MED POLO SUM RII			
INDICATORE	SAL	monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi AS-IS dei servizi di placement: valutare lo stato attuale dei servizi offerti, identificando punti di forza e criticità	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO

	BASE: Definizione delle priorità e delle aree di intervento strutturando un elenco di azioni mirate da approfondire nel workshop TO-BE INTERMEDIO: Workshop finalizzato alla definizione dei servizi di Placement TO-BE: elaborare una visione condivisa per i servizi futuri di Placement, stabilendo obiettivi e azioni chiave ATTESO: Proposte di modelli organizzativo-gestionali per l'implementazione del TO-BE con relativo dimensionamento in termini di risorse: presentare soluzioni concrete per l'applicazione dei nuovi modelli		
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Le attività svolte hanno avuto come obiettivo quello di migliorare i servizi di placement dell'Ateneo al fine di aumentare l'occupabilità di studenti e laureati e di rafforzare i rapporti con le imprese. Il lavoro si è sviluppato in tre fasi: analisi dello stato attuale (AS-IS), individuazione delle priorità di intervento e definizione di una visione futura (TO-BE) tramite workshop. Dall'analisi sono emersi punti di forza e criticità, soprattutto riguardo alle competenze del personale, alle relazioni con le imprese e all'utilizzo di strumenti digitali. Sulla base della predetta analisi, sono state individuate tre aree principali di miglioramento: formazione e valorizzazione del personale, rafforzamento dei rapporti con le imprese e sviluppo/integrazione dei sistemi informativi. Sono state proposte diverse azioni concrete per l'applicazione dei nuovi modelli, tra cui: 1. la definizione di un piano di formazione del personale con attenzione all'inglese e a moduli specifici (es. orientamento, contrattualistica, comunicazione) 2. l'individuazione di alcune attività su cui sperimentare l'uso di strumenti di AI; 3. la valutazione di una piattaforma trasversale per imprese; 4. la realizzazione di una sezione unica e semplificata per le imprese sul Portale di Ateneo; 5. la revisione del sistema di accreditamento delle aziende.		

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 25
TITOLO OBIETTIVO: Progetto RIVA - Risorse Umane per il Valore Pubblico

DESCRIZIONE	Proseguire la partecipazione al Progetto RIVA mettendo in atto le seguenti azioni: - descrizione dei profili di ruolo in ambito Didattica e Ricerca attribuiti all'Ateneo di Torino - formulazione di una proposta per l'assessment delle competenze di almeno un profilo di ruolo			
DIREZIONE CAPOFILA: SOSID	STRUTTURE COINVOLTE: DID PERS RII			
INDICATORI	INDICATORE 1: KPI - numero di profili di ruolo descritti INDICATORE 2: SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	INDICATORE 1: ATTESO: ≥ 14 INDICATORE 2: BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione lavori progetto RiVa 2024 BASE: Descrizione dei profili di ruolo in ambito Didattica e Ricerca attribuiti all'Ateneo di Torino INTERMEDIO: Definizione della metodologia e individuazione di almeno un profilo di ruolo sul quale formulare una proposta di assessment delle competenze ATTESO: Proposta di assessment portata a termine su almeno un profilo di ruolo	INDICATORE 1: ATTESO INDICATORE 2: INTERMEDIO	INDICATORE 1: ATTESO INDICATORE 2: INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	All'interno del cantiere 1-Sistema Professionale e Programmazione fabbisogno del personale, avviato nel 2024, UniTO nel 2025 è stata individuata dal Gruppo di Coordinamento nazionale Formez quale Università Pilota - insieme alle Università dell'Aquila, Firenze e Sapienza - per la stesura e descrizione dei profili di ruolo riferiti al comparto Università, in particolare per gli ambiti che riguardano la Ricerca e Didattica, a cui sono stati			

aggiunti in itinere la realizzazione di due ulteriori profili nell'area del Personale e Sviluppo RU. Pertanto, l'Ateneo è stato chiamato a redigere 16 profili di ruolo corredati da competenze comportamentali e tecniche, secondo la metodologia definita da Progetto RiVa. La realizzazione dei suddetti profili è stata perfezionata tramite il supporto metodologico e il coordinamento operativo del Gruppo di Lavoro di Formez.

È stata avviata una sperimentazione di assesment (auto ed etero-valutazione delle competenze) prendendo come popolazione campione due Aree amministrative: l'Area Public Engagement-Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione e l'Area Progetti e Servizi ICT-Direzione Sistemi Informativi, Portale e E-learning.

Nell'ambito della sperimentazione sono stati attribuiti 13 profili di ruolo con un'adesione complessiva alla sperimentazione di 2 Dirigenti, 6 responsabili e 34 tecnici-amministrativi senza incarico manageriale.

Ultimata la fase che prevedeva l'individuazione e l'assegnazione dei profili di ruolo al personale interessato da parte Responsabili, si è proceduto con l'assessment delle competenze previste da ciascun profilo attribuito, mediante l'utilizzo della piattaforma Toolkit Minerva, messa a disposizione dal Progetto RiVa. I risultati sono stati restituiti ai Responsabili delle due Aree oggetto di sperimentazione al fine del loro utilizzo nella definizione dei Piani di formazione individuali del personale. L'iniziativa è stata valutata positivamente dai partecipanti, contribuendo a rafforzare la consapevolezza professionale e la chiarezza delle competenze richieste dall'organizzazione.

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 26
TITOLO OBIETTIVO: AI per la gestione del personale

DESCRIZIONE Sperimentare strumenti di AI per l'innovazione dei processi di gestione del personale

DIREZIONE CAPOFILA: PERS

INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi AS-IS dei processi di gestione del personale BASE: Analisi degli strumenti di AI disponibili INTERMEDIO: Identificazione degli strumenti di AI più idonei per ciascun processo ATTESO: Sperimentazioni operative degli strumenti di IA più idonei per ciascun processo	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nel corso del 2025 è stata realizzata una sperimentazione volta a verificare l'utilizzo dell'intelligenza artificiale come strumento di supporto ai processi di gestione del personale. In particolare, è stato esaminato l'impatto dell'AI sotto tre aspetti principali: i tempi di lavorazione, la qualità e chiarezza degli output (es. comunicazioni, atti, contenuti intranet, modulistica), l'efficienza complessiva dei processi per una migliore comunicazione con l'utente finale (es. FAQ, vademecum, pagine tematiche). I principali campi di applicazione hanno riguardato: 1. Produzione documentale, comunicazione interna e intranet: gli strumenti di AI sono stati utilizzati per predisporre testi strutturati (scalette, versioni sintetiche, riformulazioni) e per curare la revisione stilistica, favorendo un linguaggio più chiaro e orientato all'utenza. 2. Supporto informativo all'utenza e riduzione dei quesiti ricorrenti: sono stati creati prodotti informativi a beneficio dei dipendenti e degli operatori interni (FAQ, vademecum, pagine tematiche) 3. Analisi e sintesi normativa / supporto istruttorio: gli strumenti di AI sono stati impiegati per sostenere l'analisi e la sintesi di documenti normativi e procedurali, nonché per predisporre schemi di ragionamento utili nella gestione di quesiti complessi. 4. Organizzazione delle informazioni: l'IA è stata utilizzata anche per supportare attività di organizzazione delle informazioni e predisposizione di riepiloghi 5. Ambiti specialistici: l'utilizzo dell'AI per generare uno strumento di comunicazione interattivo utilizzando il linguaggio HTML (es. quiz interattivo). L'esito della sperimentazione si ritiene positivo, dato che gli strumenti di AI hanno contribuito a ridurre i tempi di produzione, a migliorare la qualità testuale e la coerenza comunicativa e a favorire una maggiore uniformità degli output.
---	--

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 27

TITOLO OBIETTIVO: Piattaforma per la contrattazione integrativa				
DESCRIZIONE	Analizzare dati e predisporre una piattaforma contrattuale per la contrattazione integrativa			
DIREZIONE CAPOFILA: PERS				
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASLINE/INFERIORE AL BASE: Analisi AS-IS contrattazione integrativa attualmente in vigore BASE: Definizione del set di dati e delle informazioni necessarie per la contrattazione integrativa	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO

	INTERMEDIO: Benchmarking con altri Atenei ATTESO: Formulazione di possibili scenari per il CCI		
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	L'attività delle strutture coinvolte ha consentito di sottoscrivere in data 7/4/2025, dopo molti anni, un nuovo <i>Contratto collettivo integrativo (CCI) 2024</i>, che ha il merito di ricomporre gran parte dei risultati dell'attività negoziale in un unico corpus. La serrata attività contrattuale ha consentito di sottoscrivere definitivamente in data 17/6/2025 anche <i>l'Accordo sulla destinazione delle economie da ricontrattare 2024</i> che costituisce la naturale "coda contrattuale" del CCI 2024. In data 9/12/2025 è stata quindi sottoscritta, per la prima volta dopo quindici anni, l'ipotesi di CCI 2025, consentendo l'allocazione delle risorse nel medesimo anno di competenza, con particolare riguardo alla quantificazione delle risorse variabili dei fondi che finanziano l'istituto della progressione economica. Tale risultato ha rappresentato il consolidamento dell'attività negoziale svolta.		

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 28

TITOLO OBIETTIVO: Modelli per la valutazione del PTA				
DESCRIZIONE	Individuare possibili modelli per la valutazione individuale del PTA ai sensi del CCNL			
DIREZIONE CAPOFILA: PERS		STRUTTURA COINVOLTA: SOSID		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi AS-IS modelli per la valutazione del PTA attualmente in vigore BASE: Definizione degli ambiti di applicazione della valutazione individuale del PTA ai sensi del CCNL INTERMEDIO: Benchmarking con altri Atenei ATTESO: Formulazione di proposte di possibili modelli	BASE	BASE	ATTESO

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	A seguito dello studio del contesto normativo, regolamentare e dell'analisi dei modelli in uso all'interno dell'Ateneo, è stato realizzato uno studio comparativo delle prassi adottate da altre istituzioni accademiche selezionate con la prospettiva di fare in modo che i risultati della valutazione individuale possano concorrere per tutte le finalità previste dalla normativa e dalla regolamentazione di Ateneo secondo i principi specificati nelle rispettive discipline. Nella seconda fase, è stata effettuata l'analisi AS-IS dei modelli per la valutazione del PTA attualmente in uso all'interno dell'Amministrazione. La disamina è stata condotta a partire dal SMVP 2025 adottato dall'Università di Torino, per poi passare alla raccolta e allo studio delle schede di valutazione attualmente utilizzate all'interno dell'Ateneo. È seguita, quindi, l'analisi dei criteri di valutazione e delle scale di punteggio adottate in relazione ai diversi strumenti di valutazione, verificando la loro coerenza e omogeneità applicativa. Sono stati quindi elaborati nuovi modelli di valutazione che tenessero in considerazione diversi elementi tra cui: maggiore trasparenza del processo, semplicità ed efficienza operativa, rafforzamento della cultura della performance, indicatori chiari e misurabili, sistema uniforme di valutazione per il personale tecnico amministrativo, linguaggio unificato all'interno delle schede di valutazione.
---	---

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 29
TITOLO OBIETTIVO: Lavoro da remoto: tecnologia, asset, servizi/applicazioni, sicurezza

DESCRIZIONE	- Integrare la postazione di lavoro con dispositivi aggiuntivi, applicazioni e servizi tesi a rafforzare la sicurezza informatica - Estendere l'uso di app e servizi di collaboration, messaggistica istantanea e servizi di fonia - Integrare le informazioni presenti sulla intranet			
DIREZIONE CAPOFILA: SIPE		STRUTTURA COINVOLTA: EDISOS		
INDICATORE	SAL	monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi delle soluzioni tecniche (authenticator) per l'implementazione a due fattori attraverso cellulari aziendali BASE: Test dispositivi Apple e Android di servizi di autenticazione a due fattori da cellulari aziendali	BASE	INTERMEDIO	ATTESO

	INTERMEDIO: Definizione di un contesto di sperimentazione dell'autenticazione a due fattori (gruppi utenti, soluzioni tecniche, tipologie di dispositivi) ATTESO: Implementazione del contesto di sperimentazione			
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	In riferimento all'implementazione del lavoro da remoto, al fine di garantire efficienza, sicurezza e continuità operativa, è stato adottato un approccio integrato che ha coinvolto tecnologie, asset, servizi e policy. In particolare: • è stata avviata la distribuzione di smartphone aziendali e/o di sola sim, la distribuzione massiva di pc portatili e di strumentazione aggiuntiva (monitor, tastiere, mouse) con il risultato di ridurre i tempi di risposta nelle comunicazioni interne, migliorare la gestione delle emergenze e favorire la partecipazione alle attività d'ufficio tramite app e strumenti digitali, nonché garantire un più facile accesso a piattaforme di formazione e aggiornamento e crescita delle competenze digitali. • è stato mantenuto l'utilizzo anche da remoto dei servizi suite collaborative (Google, MS365) e delle app di messaggistica istantanea • sono state implementate misure di sicurezza, tra cui l'autenticazione a più fattori, l'utilizzo di VPN, la crittografia dei dati, la protezione endpoint, monitoraggio e gestione centralizzata dei dispositivi mobili; • è stata aggiornata la intranet come hub centrale di informazioni, procedure e policy. Inoltre, è stato definito un processo di autenticazione a due fattori attraverso l'utilizzo dei dispositivi mobili di servizio e sono stati individuati 115 utenti per avviare la sperimentazione, a conclusione della quale è stato predisposto un questionario di rilevazione dei feedback da parte degli utenti coinvolti, inviato il 30 dicembre 2025. Contestualmente sono proseguite le attività di dotazione di pc portatili e strumentazioni aggiuntive a coloro che hanno manifestato interesse dopo la prima chiamata e sono state aggiornate le pagine Intranet dedicate alla telefonia mobile e alle postazioni di lavoro.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 30

TITOLO OBIETTIVO: Comunicazione eventi promossi dai Dipartimenti				
DESCRIZIONE	Migliorare le modalità di organizzazione e di comunicazione degli eventi promossi dai Dipartimenti			
DIREZIONE CAPOFILA: SIPAF		STRUTTURE COINVOLTE: DID POLO SUM		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASLINE/INFERIORE AL BASE: Rilevazione delle criticità attuali	BASE	INTERMEDIO	ATTESO

	nella comunicazione degli eventi promossi dai Dipartimenti BASE: Analisi dei fabbisogni per migliorare le modalità di organizzazione degli eventi promossi dai Dipartimenti INTERMEDIO: Redazione di una bozza di linee guida per l'utilizzo degli spazi e delle relative modalità di concessione ATTESO: Definizione di linee guida per l'individuazione spazi e relative modalità di concessione, anche in relazione alla programmazione dell'attività didattica		
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Al fine di migliorare la comunicazione degli eventi promossi dai Dipartimenti, a seguito delle analisi delle criticità e dei fabbisogni emersi nell'ambito del processo, sono state definite le Linee Guida per l'individuazione di spazi e relative modalità di concessione, anche in relazione alla programmazione dell'attività didattica. I passaggi fondamentali previsti dalle Linee Guida si articolano come segue: • contatto preliminare con gli uffici di Facility Management per una prima valutazione dell'evento e durante tale primo scambio viene fornito il link dell'applicativo e il link del Regolamento di Ateneo per la concessione in uso temporaneo degli spazi e delle aule dell'Università degli Studi di Torino (che contiene il tariffario per l'affitto degli spazi); • accesso all'applicativo dedicato e compilazione del form per la richiesta degli spazi; • iter autorizzativo della richiesta, che comprende l'autorizzazione del Direttore o della Direttrice del Dipartimento o del Dirigente la verifica della disponibilità degli spazi da parte degli uffici Facility Management; la verifica dei servizi ICT, l'autorizzazione del Direttore/Direttrice della Scuola e l'emissione del documento e accettazione del contratto; • sopralluogo volto a definire i servizi necessari allo svolgimento dell'evento (es. catering, pulizie straordinarie, presidio armato etc); • analisi dei costi e la formalizzazione contrattuale della concessione degli spazi; • verifica delle necessità informatiche e multimediali da parte dei Servizi ICT di Polo; • emissione del contratto alla fine dell'attività ricognitiva e di analisi; • analisi di eventuali casi particolari (es. convegni di grande rilevanza e/o con personalità di rilievo, convegni con l'utilizzo di tecnologie particolari, convegni effettuati oltre l'orario di apertura).		

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 31
TITOLO OBIETTIVO: Gestione smaltimento rifiuti speciali e pericolosi

DESCRIZIONE	Presidiare il passaggio nella gestione per lo smaltimento dei rifiuti speciali e pericolosi dai Dipartimenti all'Amministrazione Centrale, in ragione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di tracciamento RENTRI			
DIREZIONE CAPOFILA: SIPAF		STRUTTURE COINVOLTE: DIPARTIMENTI		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Selezione di un consulente ADR di Ateneo BASE: Registrazione dell'Ateneo sul portale ministeriale RENTRI INTERMEDIO: Presidio attività per la messa in opera del nuovo sistema di tracciamento ATTESO: Presidio e monitoraggio interazioni tra Amministrazione Centrale, Dipartimenti e nuovo consulente ADR	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	L'obiettivo si inserisce in un percorso articolato e protratto nel tempo, avviato in risposta all'obbligo normativo, in vigore dal 1° gennaio 2023, di nominare un consulente ADR per la gestione del trasporto di merci pericolose. A seguito dell'emanazione di un bando interno per l'individuazione del consulente ADR, il 29 aprile 2025 è stato affidato il relativo incarico. In parallelo, si sono svolte le attività necessarie all'iscrizione dell'Università di Torino sul portale ministeriale RENTRI entro la scadenza del 13 febbraio 2025. Nel maggio 2025 si è svolto il primo incontro operativo, seguito, nel luglio 2025, dalla trasmissione della relazione iniziale, che fornisce un quadro dello stato dell'arte e individua le principali criticità e linee di intervento. Il consulente ADR ha svolto, altresì, un'importante funzione di supporto formativo, con l'organizzazione e l'erogazione di specifici momenti di formazione rivolti al personale coinvolto nella gestione e nel trasporto di merci pericolose, realizzati a novembre e dicembre 2025. Il percorso si è concluso con la redazione e la trasmissione della relazione annuale 2025, che sintetizza in modo organico l'attività svolta, restituendo un quadro complessivo del sistema di gestione ADR dell'Ateneo e andando a costituire la base per la programmazione delle attività future.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 32
TITOLO OBIETTIVO: Linee guida per la gestione emergenze

DESCRIZIONE	Proseguire con la definizione delle linee guida per la gestione delle emergenze negli ambienti di lavoro			
DIREZIONE CAPOFILA: SIPAF		STRUTTURA COINVOLTA: POLO SUM		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Revisione attività 2024 BASE: Sviluppo modalità di comunicazione alle strutture INTERMEDIO: Definizione delle attività di formazione ATTESO: Individuazione figure che compongono i presidi	BASE	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	In conformità alla normativa vigente in materia e tenuto conto dell'individuazione dei piani di emergenza per ogni struttura e delle figure formate per agire in caso di emergenza, sono state elaborate le Linee Guida per la gestione delle emergenze negli ambienti di lavoro alla cui definizione hanno partecipato gli RSPP, i medici competenti, gli RLS e la struttura amministrativa competente della formazione igiene e sicurezza. Inoltre, è prevista formazione in materia obbligatoria e differenziata: base per tutti, più tecnica e pratica per gli addetti alle emergenze. Le strutture devono garantire dispositivi di sicurezza (estintori, vie di fuga, segnaletica) e informazione visibile per tutti. Infine, sono state individuate specifiche figure formate per agire in caso di emergenza. Le attività di tipo pratico-operativo durante una situazione di emergenza sono infatti attuate dagli addetti/e antincendio e addetti/e al primo soccorso. I nominativi delle figure che compongono i presidi nelle sedi dell'Ateneo torinese sono pubblicati sulla Intranet di Ateneo. In ogni sede dell'Ateneo è altresì presente il coordinatore/coordinatrice dell'emergenza che ha compiti di tipo decisionale.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 33

TITOLO OBIETTIVO: Processo elezioni rettorali				
DESCRIZIONE	Presidiare il processo delle elezioni rettorali e successivo insediamento			
DIREZIONE CAPOFILA: AGPC				
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Raccolta informazioni utili per presidiare il processo delle elezioni rettorali e del successivo insediamento in compliance con lo Statuto BASE: Pianificazione delle attività necessarie e avvio delle procedure elettorali INTERMEDIO: Gestione del processo elettorale ATTESO: Insediamento nuovo/a Rettore/Rettrice	INTERMEDIO	ATTESO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Il Responsabile Unico del Procedimento ha coordinato tutte le attività legate alle elezioni rettorali 2025-2031, occupandosi dell’organizzazione, gestione e monitoraggio dell’intero processo elettorale. Ha curato gli adempimenti amministrativi, il calendario delle votazioni, il coordinamento con uffici e soggetti istituzionali e la corretta applicazione delle norme. Sono state garantite la regolarità delle operazioni, la diffusione aggiornata delle informazioni agli aventi diritto e la pubblicazione dei contenuti sul sito dell’Ateneo. Le elezioni si sono svolte regolarmente a fine maggio (primo turno) e a metà giugno (secondo turno). La Prof.ssa Cristina Prandi è stata proclamata Rettrice per il mandato 2025-2031; successivamente è stato emesso il decreto ministeriale di nomina il 21 luglio 2025. La nuova Rettrice si è insediata il 1° ottobre 2025. Tutte le informazioni sono disponibili nella pagina web dedicata dell’Università di Torino.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 34
TITOLO OBIETTIVO: Task force di supporto alle sperimentazioni cliniche della Direzione di Polo Medicina

DESCRIZIONE	Definire, ottimizzare e organizzare il processo di gestione delle attività per la promozione della ricerca sanitaria in ambito medico			
DIREZIONE CAPOFILA: POLO MED		STRUTTURE COINVOLTE: SIPE DIPARTIMENTI		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASLINE/INFERIORE AL BASE: Redazione documento su stato dell'arte nei due poli della Direzione di Polo Medicina BASE: Costituzione e formalizzazione del gruppo di lavoro INTERMEDIO: Progettazione e implementazione degli strumenti operativi di supporto alle sperimentazioni cliniche della Direzione di Polo Medicina ATTESO: Progettazione di un database unico, monitoraggio e ottimizzazione del processo	BASE	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nel corso del 2025 è stata avviata una task force per ottimizzare le sperimentazioni cliniche nell'ottica di creare un database unico. È stato redatto e presentato un documento sullo stato dell'arte, evidenziando il ruolo strategico delle biobanche, presentato il 6 febbraio 2025 al Consiglio della Scuola di Medicina. L'analisi ha evidenziato il valore strategico delle infrastrutture di ricerca biomedica, con particolare attenzione alle biobanche quali strumenti fondamentali per la ricerca e l'innovazione traslazionale. Sono state sviluppate numerose interlocuzioni istituzionali con stakeholder regionali e sanitari, tra cui la proposta di collaborazione con l'AOU Città della Salute e della Scienza di Torino, incontri con l'AO Mauriziano per la definizione delle procedure di contrattualizzazione delle sperimentazioni profit e la partecipazione ai tavoli regionali dedicati alle biobanche. È stata inoltre organizzata la giornata "BIOBANCHE: Governance, Qualità e Dati Integrati", con la partecipazione di BBMRI-It, DAIRI e UNIUPO. Sono state attivate collaborazioni con enti sanitari e istituzionali e organizzati incontri tematici. È stato costituito un Gruppo di Lavoro formalizzato nel 2025, da cui è nato il progetto "UNITO Biobank Network - Un'Infrastruttura Integrata per la Ricerca Biomedica e l'Innovazione Traslazionale". Sul piano operativo è stata effettuata una mappatura delle banche dati e delle procedure adottate dai poli di Torino e Orbassano per la gestione delle sperimentazioni cliniche. Tale attività ha posto le basi per la progettazione di un database unico in grado di integrare e monitorare le attività relative alla ricerca clinica e alla valorizzazione delle conoscenze. È stato infine progettato un database condiviso tra i poli con l'esigenza di integrare fonti dati eterogenee e uniformare procedure diverse tra le strutture coinvolte. Le attività di monitoraggio e ottimizzazione del processo risultano concluse, mentre il database condiviso tra i due poli è in fase avanzata di implementazione e ottimizzazione.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 35
TITOLO OBIETTIVO: Monitoraggio tempistiche di pagamento (indicatore di ritardo annuale)

DESCRIZIONE	Monitorare il rispetto delle tempistiche di pagamento delle strutture di Ateneo con le modalità individuate nell'anno 2024			
DIREZIONE CAPOFILA: BIL		STRUTTURE COINVOLTE: TUTTE LE DIREZIONI		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione dati 2024 relativi al calcolo del valore dell'indicatore di ritardo annuale riferito al 2024 di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 146 BASE: Documento su criticità ricorrenti alla base del ritardo dei pagamenti INTERMEDIO: Esecuzione del monitoraggio trimestrale, segnalazione ritardi e proposte di azioni volte a superare i ritardi ATTESO: Calcolo del valore dell'indicatore di ritardo annuale riferito al 2025 di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 146: valore target ≤ 0	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	L'obiettivo è stato inserito nel PIAO tenuto conto dell'obbligo previsto dall'articolo 4 bis del D.L. 24 febbraio 2023 n.13, convertito in L. n. 41/2023. Il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali rappresenta un elemento essenziale per garantire la credibilità finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni sia per il conseguimento degli obiettivi del PNRR sia per il raggiungimento degli obiettivi annuali di performance. Il monitoraggio avviene tramite la Piattaforma dei Crediti Commerciali e pubblicato trimestralmente nella sezione "Amministrazione Trasparente"; considera sia il ritardo nei pagamenti sia la tempestività media ponderata. A partire dal 2024, la Direzione Bilancio e Contratti ha coordinato le attività necessarie e comunicato periodicamente i risultati alle strutture competenti, segnalando eventuali criticità. Nel 2025 è stato effettuato un monitoraggio continuo e i risultati sono stati condivisi anche con il Collegio dei Revisori. Durante il 2025 le strutture hanno verificato costantemente la gestione e la registrazione delle fatture elettroniche e al 31/12/2025 l'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti dell'Università di Torino rispetta quanto disposto dalla Legge 145/2018 art.1 c.858-872 (ritardo medio di -8 giorni e tempo medio di pagamento di 22 giorni).			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 36
TITOLO OBIETTIVO: Raccordo strategie-bilancio 2025

DESCRIZIONE	Raccordo strategie-bilancio: realizzare il raccordo per il bilancio di esercizio 2025			
DIREZIONE CAPOFILA: BIL		STRUTTURE COINVOLTE: TUTTE LE DIREZIONI		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Verifica delle impostazioni del sistema di contabilità ed eventuale aggiornamento BASE: Benchmarking con altri Atenei INTERMEDIO: Monitoraggio tramite controllo dei documenti contabili/variazioni ATTESO: Analisi dati inseriti nel sistema di contabilità e generazione Report	BASE	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nel corso del 2025 si è lavorato sul processo di raccordo tra il Piano Strategico di Ateneo 2021-2026 e il bilancio di esercizio 2025, con l'obiettivo di redigere un report da allegare al Bilancio unico di Ateneo. Si è garantita coerenza tra pianificazione strategica e risorse economiche coinvolgendo le nuove strutture dirigenziali di Polo (Medicina e SUM). Le risorse sono state allocate nel rispetto dei vincoli normativi e monitorate durante l'anno attraverso controlli infrannuali. Tra le principali attività svolte: avvio del monitoraggio gestionale, incontri di coordinamento con le Direzioni di Polo, analisi delle criticità e introduzione di correttivi, benchmarking con altri Atenei, verifica di strumenti utilizzati (Ugov-Ubudget e Sprint) e preparazione delle operazioni per la chiusura contabile 2025. Inoltre, sono state effettuate tutte le operazioni propedeutiche alla chiusura contabile dell'esercizio 2025 per la predisposizione del report che verrà allegato al Bilancio unico di Ateneo esercizio 2025.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 37

TITOLO OBIETTIVO: Monitoraggio esecuzione dei contratti (obiettivo RPCT)				
DESCRIZIONE	Monitorare l'attuazione delle misure programmate con riferimento ai contratti pubblici, in osservanza delle linee guida ANAC			
DIREZIONE CAPOFILA: AGPC		STRUTTURE COINVOLTE: TUTTE LE DIREZIONI		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione cronoprogramma sulla base delle scadenze indicate nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza BASE: Avvio del monitoraggio di I livello nei tempi previsti dal cronoprogramma INTERMEDIO: Avvio del monitoraggio di II livello nei tempi previsti dal cronoprogramma ATTESO: Attuazione del monitoraggio con le modalità e le scadenze previste dalla Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO - Redazione documento di sintesi	BASE	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nel corso del 2025 è stato definito un cronoprogramma con monitoraggi di I livello (tre all'anno, tramite auto-valutazione delle Direzioni) e di II livello (verifiche a campione). I monitoraggi di I livello sono stati avviati nei tempi previsti, con partecipazione di 9 Direzioni su 12 nei primi due cicli. Il monitoraggio di II livello ha coinvolto un campione di nove contratti, selezionati per rilevanza e rischio, con analisi documentali e incontri di approfondimento. Le verifiche hanno portato a integrazioni delle informazioni e a un controllo più dettagliato delle procedure seguite. Al termine, è stata redatta una relazione di sintesi condivisa con i dirigenti (dicembre 2025). Sono state inoltre svolte attività di audit sugli acquisti (2022-2023) e avviato un monitoraggio sui subappalti. Nel complesso, il sistema di monitoraggio è stato attuato secondo tempi e modalità previsti, garantendo controllo e trasparenza.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 38
TITOLO OBIETTIVO: Programmazione acquisti di beni e servizi

DESCRIZIONE	Migliorare il processo di programmazione degli acquisti di beni e servizi anche attraverso l'uso della nuova procedura Cineca			
DIREZIONE CAPOFILA: BIL	STRUTTURE COINVOLTE: POLO MED POLO SUM SIPE			
INDICATORE	SAL	monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi as-is della programmazione acquisti beni e servizi BASE: Mappatura delle criticità emerse in sede di sperimentazione applicativo INTERMEDIO: Messa a sistema con formalizzazione dei ruoli del processo ATTESO: Realizzazione gara aggregata esemplificativa del processo di programmazione	BASE	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nel corso del 2025 sono stati nominati i referenti per la Programmazione Triennale dei beni e servizi con Decreto del Direttore Generale. È stato predisposto un modello di provvedimento per nominare i referenti che hanno un ruolo di supporto e coordinamento, utile per individuare e raccogliere tempestivamente le esigenze di acquisto delle strutture, garantendo il rispetto delle procedure amministrative. È stata prevista anche la pubblicazione e l'aggiornamento dell'elenco dei referenti su una pagina intranet. È stato inoltre realizzato un processo di aggregazione degli acquisti in riferimento ai seguenti Accordi quadro: • <i>Accordo quadro per la fornitura di materiale scientifico con più operatori economici e suddiviso in lotti per ciascun dipartimento</i> (stipulato con riferimento ai lotti 1,2 e 3); • <i>Accordo quadro per la gestione dei rifiuti speciali per 36 mesi</i> (svolte attività preliminari alla pubblicazione della procedura).			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 39

TITOLO OBIETTIVO: Procedura RDA				
DESCRIZIONE	Introdurre a regime la nuova procedura RDA integrata con sistema di contabilità e atti amministrativi			
DIREZIONE CAPOFILA: BIL	STRUTTURE COINVOLTE: POLO MED POLO SUM DIPARTIMENTI			
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Messa a punto della sperimentazione di una funzione per tracciare il Documento di trasporto (DDT) BASE: Definizione kit di presentazione della nuova procedura RDA agli Organi INTERMEDIO: Avvio in produzione della nuova procedura RDA in 2 Poli ATTESO: Progressiva messa a sistema della procedura RDA a livello di Ateneo	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nel corso del 2025 sono state svolte le azioni necessarie al fine di implementare l'adozione del nuovo applicativo - Depot Lab - per la gestione delle richieste d'acquisto in tutte le strutture di Ateneo. In particolare, è stata aggiornata la documentazione per docenti e personale amministrativo, sono state sviluppate funzionalità dedicate, è stata creata una pagina intranet dedicata e sono state create delle FAQ, è stata svolta attività di formazione e assistenza continua, si sono organizzati incontri di presentazione nei vari Poli, testing e manutenzione della procedura, oltre allo sviluppo di reportistica per il monitoraggio e miglioramenti continui per rendere il sistema più user-friendly. I risultati positivi emersi nella fase intermedia sono stati confermati anche dopo l'avvio in produzione. L'implementazione del sistema Depot Lab è stata completata con successo in tutti i Poli dell'Ateneo secondo il calendario previsto nel 2025.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 40

TITOLO OBIETTIVO: Processo missioni				
DESCRIZIONE	Gestire il processo missioni in relazione ai cambiamenti normativi e all'introduzione del nuovo gestore dei servizi di agenzia in un'ottica di efficientamento			
DIREZIONE CAPOFILA: BIL	STRUTTURE COINVOLTE: POLO MED POLO SUM PERS			
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi dell'impatto dei cambiamenti normativi (tracciabilità spese) e del passaggio ad un'agenzia unica BASE: Individuazione di soluzioni tecniche e operative INTERMEDIO: Messa a sistema dei cambiamenti di tipo contrattuale e tipo fiscale ATTESO: Definizione di linee/video pillole per la comunicazione dei cambiamenti di tipo fiscale e di processo	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Nel periodo di riferimento sono state svolte le seguenti attività: 1. tracciabilità delle spese: recepite le novità normative (Legge 207/2024 e D.L. 84/2025) e aggiornato il Regolamento missioni, estendendo l'uso della diaria anche al personale non strutturato per ridurre i rimborsi analitici; tra i fattori esogeni si segnala la circolare dell'Agenzia delle Entrate (dicembre 2025) 2. passaggio all'agenzia unica (Regent International): avviato il travel tool per alcune strutture e definito un processo condiviso, dopo un'analisi delle diverse realtà organizzative. Regent International ha implementato le modifiche richieste e sono stati effettuati test interni, ma resta una criticità nello step di verifica delle missioni legate a progetti di ricerca, che incide su tempistiche e carichi di lavoro 3. dematerializzazione dei giustificativi di spesa: pianificate le attività tecniche e normative ed è stata introdotta la misura nel Regolamento missioni con decorrenza 2026. Sono stati definiti criteri di controlli a campione e predisposte Linee Guida, ma l'avvio è rinviato per fattori esogeni (mancanza di tempistiche certe da parte di CINECA); ciò impone una fase transitoria con gestione cartacea. A seguito dell'approvazione del nuovo Regolamento, è stata aggiornata la relativa pagina intranet con le indicazioni in merito alle novità in tema di tracciabilità delle spese di missione e il caricamento di video pillole.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 41

TITOLO OBIETTIVO: Contabilità Accrual				
DESCRIZIONE	Sperimentare nuova contabilità accrual, introdotta nell'ambito della Riforma 1.15: "Dotare le pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale accrual" del PNRR			
DIREZIONE CAPOFILA: BIL		STRUTTURE COINVOLTE: SIPE		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi normativa di riferimento BASE: Verifica ricadute sull'attuale impianto INTERMEDIO: Modifica piano dei conti in coerenza con le disposizioni in via di definizione ATTESO: Messa a sistema del nuovo schema di bilancio	INTERMEDIO	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	La contabilità accrual è il nuovo sistema contabile previsto dalla Riforma 1.15 del PNRR e basato sui principi contabili ITAS, che rappresentano un corpus unico di regole per la rendicontazione e per la redazione del bilancio di esercizio, introdotto per tutte le Pubbliche Amministrazioni al fine di consentire l'uso del potenziale informativo offerto dalla contabilità economico-patrimoniale nella presa delle decisioni. L'Ateneo ha adeguato i propri sistemi contabili e di bilancio, nella prospettiva di assicurare omogeneità di valutazione e rappresentazione, al fine di favorire la comparabilità dei bilanci e il loro uso nei processi decisionali. L'articolo 10, commi da 3 a 12-bis, del Decreto-legge del 9 agosto 2024 n. 113 e s.m.i., disciplina gli adempimenti relativi alla fase pilota di cui alla milestone M1C1-118 della riforma 1.15, che prevede l'elaborazione degli schemi di bilancio accrual, con riferimento all'esercizio 2025; in particolare, nel 2025 l'Ateneo ha effettuato le seguenti azioni: 1. adeguata formazione di base erogata mediante il portale della formazione accrual 2. analisi dei nuovi standard ITAS con riferimento all'attuale sistema contabile dell'Ateneo 3. valutazione degli impatti della futura revisione del piano dei conti, in attesa delle indicazioni ministeriali definitive 4. adeguamento dei sistemi informativi e delle procedure contabili, in vista dell'introduzione effettiva del nuovo modello			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 42
TITOLO OBIETTIVO: Modalità attuative delle Convenzioni di Ateneo

DESCRIZIONE	Standardizzare e semplificare le modalità attuative delle Convenzioni di Ateneo nell'ambito di attività della Direzione Affari Generali e Patrimonio Culturale, con particolare riferimento al coinvolgimento degli attori interessati nella fase esecutiva			
DIREZIONE CAPOFILE: AGPC				
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASLINE/INFERIORE AL BASE: Riconizioni delle convenzioni di Ateneo in atto con riferimento alle convenzioni: in ambito sanitario, per l'istituzione e il funzionamento dei Centri Interuniversitario, per gli insediamenti nelle sedi multicentriche, per la valorizzazione del patrimonio culturale di Ateneo BASE: Analisi macro attività e processi operativi (dalla stipula alla fase esecutiva) INTERMEDIO: Documento di sintesi con individuazione eventuali criticità nelle dimensioni trasversali della semplificazione, digitalizzazione, trasparenza ATTESO: Formulazione proposte di miglioramento delle modalità condivise per la gestione e relativo avvio interventi	BASE	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Le azioni svolte sono finalizzate a: standardizzare e semplificare la gestione delle convenzioni di Ateneo, soprattutto nella fase esecutiva, migliorando il coordinamento tra strutture coinvolte, digitalizzazione, trasparenza e condivisione dei dati. Le attività riguardano tre ambiti principali: 1. Insediamenti multicentrici di Ateneo: sono state analizzate le convenzioni relative ad alcune sedi, tra cui Cuneo, Biella, Asti e Ivrea. È emersa la necessità di organismi di coordinamento (Cabina di Regia, Comitato di Monitoraggio) e di un repository digitale condiviso per raccogliere dati su personale, finanziamenti, costi e attuazione delle convenzioni; 2. Convenzioni in ambito medico-sanitario: l'uso di schemi tipo, firme digitali e deleghe ha reso più veloce la stipula degli atti. Restano criticità nella fase attuativa per risolvere le quali si propone un tavolo di coordinamento permanente tra tutti gli attori coinvolti: 3. Progetti interuniversitari e patrimonio culturale: per accordi quadro, protocolli e convenzioni con altri Atenei o enti culturali, si punta a migliorare la gestione tramite spazi documentali condivisi, soprattutto per i Centri Interuniversitari, così da rendere più accessibili atti, delibere, nomine, verbali e relazioni annuali.			

OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 nr. 43

TITOLO OBIETTIVO: Gestione parcheggi di Ateneo				
DESCRIZIONE	Analizzare e proporre soluzioni per la gestione dei parcheggi di Ateneo			
DIREZIONE CAPOFILA: SIPAF		STRUTTURA COINVOLTA: SIPE		
INDICATORE	SAL	Monitoraggio al 30.06: livello target raggiunto	Monitoraggio al 30.09: livello target raggiunto	CONSUNTIVO 31.12.2025: livello target raggiunto
TARGET	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi stato dell'arte della gestione parcheggi di Ateneo BASE: Definizione delle aree territoriali di gestione INTERMEDIO: Analisi di fattibilità per lo sviluppo di modalità omogenee di gestione ATTESO: Definizione proposte per la gestione dei parcheggi di Ateneo	BASE	INTERMEDIO	ATTESO
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	Su mandato del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2024, la Direzione si è occupata di mettere a punto un aggiornamento del censimento dei parcheggi in Ateneo e di predisporre delle linee guida/disposizioni relative all'utilizzo ed alla gestione degli stessi. Con l'insediamento nella nuova governance di Ateneo, si è riavviato il dialogo con i presidenti della Commissione Edilizia e della Commissione Bilancio e con la Vice Rettore per la valorizzazione e lo sviluppo sostenibile del patrimonio edilizio di Ateneo per avere conferma relativamente alle linee guida già sottoposte al tavolo delle trattative sindacali. L'ipotesi oggetto di valutazione riguarda l'utilizzo delle zone parcheggio in forma libera da parte di tutto il personale di UniTo in servizio effettivo, indipendentemente dal ruolo e dalla struttura di afferenza, occupando i posti auto sino a saturazione della capienza dichiarata. Si è pertanto trasmessa la situazione delle possibili aree di parcheggio al tavolo sindacale, proponendo delle linee guida che, una volta approvate, potranno portare ad una precisa regolamentazione.			

4.2.1 Obiettivi del personale di supporto alle attività di Didattica e Ricerca

Questo paragrafo intende fornire una visione, necessariamente aggregata, delle tematiche degli obiettivi di performance assegnati al personale a supporto delle attività di Didattica e Ricerca.

Tale personale afferisce direttamente ai Dipartimenti, pertanto, oltre a declinare gli obiettivi a partire da quelli organizzativi presenti nel PIAO, spesso vengono definiti obiettivi derivanti dai Piani Triennali di Dipartimento e legati alle strategie di sviluppo delle singole strutture; si possono comunque ritrovare temi ricorrenti e legati al supporto alle attività di ricerca e didattica, tra cui:

- 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, etc.)

Di seguito sono elencati gli obiettivi assegnati al personale dei Dipartimenti, distinti per categoria (obiettivi derivati dal PIAO, obiettivi legati alle attività di didattica o ricerca del Dipartimento):

Categoria	Obiettivo	N. Dipartimenti
PIAO – obiettivo n. 7	Intelligenza Artificiale Diffusa (PLAI – Play AI)	10
PIAO - obiettivo n.31	Gestione e smaltimento rifiuti speciali e pericolosi	10
PIAO - obiettivo n.4	Immagine UniTo e senso di appartenenza	5
PIAO - obiettivo n. 34	Task force supporto sperimentazioni cliniche (Polo Medicina)	3
PIAO - obiettivo n. 1	Programma UniTo Futura – Asse Processi	2
PIAO- obiettivo n. 8	Follow-up Accreditamento 2023	1
Didattica	Supporto alle attività didattiche del Dipartimento	1
Ricerca	Infrastrutture di ricerca (laboratori e core facilities)	9
Ricerca	Supporto alle attività di ricerca scientifica del Dipartimento	8

5. Risultati della performance individuale

5. Risultati della performance individuale

La performance individuale misura il contributo fornito dalla singola persona al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Le componenti e i pesi delle dimensioni di valutazione della performance individuale variano a seconda del ruolo organizzativo, come evidenziato di seguito:

Componenti della performance individuale	Direttore Generale	Direttori e Direttrici di Direzione	Resp. di Area, Staff, Unità di Progetto	Resp. di Sezione e Ufficio	Personale con incarico professionale (area EP)	Personale TA non titolare di incarico di responsabilità
Performance organizzativa istituzionale	18%	6%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Performance organizzativa di struttura	42%	54%	55%	55%	55%	70%
Competenze comportamentali	35%	35%	45%	45%	45%	30%
Indicatore di differenziazione valutazioni ¹¹	5%	5%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

Per la descrizione del processo di gestione della performance individuale del personale di Ateneo si rimanda al Sistema di Misurazione e Valutazione Performance di Ateneo¹¹.

Gli obiettivi del personale Dirigente di Ateneo sono esplicitati nel PIAO 2025-27. Si riportano nei paragrafi seguenti le valutazioni complessive del Direttore Generale e di Direttrici e Direttori di Direzione.

I dati sul trattamento accessorio correlato alla valutazione della performance per il Direttore Generale, Direttrici e dei Direttori di Direzione e Personale Tecnico Amministrativo 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"¹²

¹¹ Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance di UniTo è online all'indirizzo:
<https://www.unito.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-misurazione-valutazione-performance>

¹² I dati sul trattamento accessorio del personale sottoposto a valutazione di UniTo sono online all'indirizzo:
<https://www.unito.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/ammontare-complessivo-dei-premi>

5.1 Direttore Generale

Componente A1: Performance organizzativa istituzionale	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	18%	99,6	17,93
Rafforzare il senso di comunità			
Consolidare la cultura della parità			
Potenziare il percorso verso la sostenibilità			
Trasformare gli spazi in luoghi di cultura			
Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale			
Incrementare la presenza di Unito sugli scenari internazionali			
Innovare e valorizzare la ricerca			
Innovare e valorizzare la didattica			
Irradiare l'innovazione			
Componente A2: Performance organizzativa di struttura	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	42%	100%	42
Programma UniToFutura - asse processi			
Immagine UniTo e senso di appartenenza			
Programma UniToFutura - accompagnamento al cambiamento			
Monitoraggio dati sulle politiche di genere e di benessere organizzativo			
Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA (applicazione Direttiva Ministro PA del 14/01/2025)			
Competenze comportamentali	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	35%	92,83	32,49
VISIONE STRATEGICA			
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			
GESTIONE DEI PROCESSI			
GUIDA DEL GRUPPO			
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE			
Capacità di differenziazione delle valutazioni	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	5%	100	5
Valutazione complessiva performance individuale	97,42		

5.2 Personale Dirigente

Direttrice Direzione Affari Generali e Patrimonio Culturale			
Componente A1: Performance organizzativa istituzionale	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	6%	99,6	5,98
Rafforzare il senso di comunità			
Consolidare la cultura della parità			
Potenziare il percorso verso la sostenibilità			
Trasformare gli spazi in luoghi di cultura			
Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale			
Incrementare la presenza di Unito sugli scenari internazionali			
Innovare e valorizzare la ricerca			
Innovare e valorizzare la didattica			
Irradiare l'innovazione			
Componente A2: Performance organizzativa di struttura	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	54%	97,35	52,57
Programma UniToFutura - asse processi			
Immagine UniTo e senso di appartenenza			
Promozione del Sistema Bibliotecario di Ateneo			
Valorizzazione collezioni museali e materiale archivistico di Ateneo			
Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA (applicazione Direttiva Ministro PA del 14/01/2025)			
Competenze comportamentali	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	35%	97,33	34,07
VISIONE STRATEGICA			
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			
GESTIONE DEI PROCESSI			
GUIDA DEL GRUPPO			
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE			
Capacità di differenziazione delle valutazioni	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	5%	100	5
Valutazione complessiva performance individuale		97,62	

Direttrice Direzione Bilancio e Contratti			
Componente A1: Performance organizzativa istituzionale	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	6%	99,6	5,98
Rafforzare il senso di comunità			
Consolidare la cultura della parità			
Potenziare il percorso verso la sostenibilità			
Trasformare gli spazi in luoghi di cultura			
Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale			
Incrementare la presenza di Unito sugli scenari internazionali			
Innovare e valorizzare la ricerca			
Innovare e valorizzare la didattica			
Irradiare l'innovazione			
Componente A2: Performance organizzativa di struttura	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	54%	96,99	52,37
Programma UniToFutura - asse processi			
Immagine UniTo e senso di appartenenza			
Programmazione acquisti di beni e servizi			
Processo missioni: evoluzioni normative e gestionali			
Monitoraggio tempistiche di pagamento (indicatore di ritardo annuale)			
Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA (applicazione Direttiva Ministro PA del 14/01/2025)			
Competenze comportamentali	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	35%	94,83	33,19
VISIONE STRATEGICA			
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			
GESTIONE DEI PROCESSI			
GUIDA DEL GRUPPO			
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE			
Capacità di differenziazione delle valutazioni	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	5%	100	5
Valutazione complessiva performance individuale	96,54		

Direttore Direzione Didattica e Servizi agli Studenti			
Componente A1: Performance organizzativa istituzionale	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	6%	99,6	5,98
Rafforzare il senso di comunità			
Consolidare la cultura della parità			
Potenziare il percorso verso la sostenibilità			
Trasformare gli spazi in luoghi di cultura			
Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale			
Incrementare la presenza di Unito sugli scenari internazionali			
Innovare e valorizzare la ricerca			
Innovare e valorizzare la didattica			
Irradiare l'innovazione			
Componente A2: Performance organizzativa di struttura	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	54%	97,35	52,57
Programma UniToFutura - asse processi			
Immagine UniTo e senso di appartenenza			
Ottimizzazione utilizzo aule: software evaluation			
Docenze a contratto			
Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA (applicazione Direttiva Ministro PA del 14/01/2025)			
Competenze comportamentali	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	35%	94,17	32,96
VISIONE STRATEGICA			
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			
GESTIONE DEI PROCESSI			
GUIDA DEL GRUPPO			
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE			
Capacità di differenziazione delle valutazioni	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	5%	100	5
Valutazione complessiva performance individuale	96,51		

Direttore Direzione Edilizia e Sostenibilità			
Componente A1: Performance organizzativa istituzionale	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	6%	99,6	5,98
Rafforzare il senso di comunità			
Consolidare la cultura della parità			
Potenziare il percorso verso la sostenibilità			
Trasformare gli spazi in luoghi di cultura			
Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale			
Incrementare la presenza di Unito sugli scenari internazionali			
Innovare e valorizzare la ricerca			
Innovare e valorizzare la didattica			
Irradiare l'innovazione			
Componente A2: Performance organizzativa di struttura	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	54%	97,55	52,68
Programma UniToFutura - asse processi			
Immagine UniTo e senso di appartenenza			
Piattaforma di gestione interventi edilizi			
Programma ReInventing Unito			
Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA (applicazione Direttiva Ministro PA del 14/01/2025)			
Competenze comportamentali	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	35%	93,83	32,84
VISIONE STRATEGICA			
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			
GESTIONE DEI PROCESSI			
GUIDA DEL GRUPPO			
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE			
Capacità di differenziazione delle valutazioni	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	5%	100	5
Valutazione complessiva performance individuale		96,50	

Direttrice Direzione Personale			
Componente A1: Performance organizzativa istituzionale	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	6%	99,6	5,98
Rafforzare il senso di comunità			
Consolidare la cultura della parità			
Potenziare il percorso verso la sostenibilità			
Trasformare gli spazi in luoghi di cultura			
Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale			
Incrementare la presenza di Unito sugli scenari internazionali			
Innovare e valorizzare la ricerca			
Innovare e valorizzare la didattica			
Irradiare l'innovazione			
Componente A2: Performance organizzativa di struttura	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	54%	97,35	52,57
Programma UniToFutura - asse processi			
Immagine UniTo e senso di appartenenza			
AI per la gestione del personale			
Modelli per la Valutazione del PTA			
Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA (applicazione Direttiva Ministro PA del 14/01/2025)			
Competenze comportamentali	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	35%	94,17	32,96
VISIONE STRATEGICA			
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			
GESTIONE DEI PROCESSI			
GUIDA DEL GRUPPO			
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE			
Capacità di differenziazione delle valutazioni	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	5%	100	5
Valutazione complessiva performance individuale	96,51		

Direttrice Direzione di Polo Medicina			
Componente A1: Performance organizzativa istituzionale	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	6%	99,6	5,98
Rafforzare il senso di comunità			
Consolidare la cultura della parità			
Potenziare il percorso verso la sostenibilità			
Trasformare gli spazi in luoghi di cultura			
Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale			
Incrementare la presenza di Unito sugli scenari internazionali			
Innovare e valorizzare la ricerca			
Innovare e valorizzare la didattica			
Irradiare l'innovazione			
Componente A2: Performance organizzativa di struttura	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	54%	97,55	52,68
Programma UniToFutura - asse processi			
Immagine UniTo e senso di appartenenza			
Task force di supporto alle sperimentazioni cliniche			
Monitoraggio esecuzione dei contratti			
Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA (applicazione Direttiva Ministro PA del 14/01/2025)			
Competenze comportamentali	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	35%	94,00	32,90
VISIONE STRATEGICA			
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			
GESTIONE DEI PROCESSI			
GUIDA DEL GRUPPO			
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE			
Capacità di differenziazione delle valutazioni	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	5%	100	5
Valutazione complessiva performance individuale	96,56		

Direttrice Direzione di Polo Scienze Umanistiche			
Componente A1: Performance organizzativa istituzionale	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	6%	99,6	5,98
Rafforzare il senso di comunità			
Consolidare la cultura della parità			
Potenziare il percorso verso la sostenibilità			
Trasformare gli spazi in luoghi di cultura			
Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale			
Incrementare la presenza di Unito sugli scenari internazionali			
Innovare e valorizzare la ricerca			
Innovare e valorizzare la didattica			
Irradiare l'innovazione			
Componente A2: Performance organizzativa di struttura	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	54%	96,46	52,09
Programma UniToFutura - asse processi			
Immagine UniTo e senso di appartenenza			
Organizzazione e comunicazione degli eventi promossi dai Dipartimenti			
Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA (applicazione Direttiva Ministro PA del 14/01/2025)			
Competenze comportamentali	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	35%	95	33,25
VISIONE STRATEGICA			
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			
GESTIONE DEI PROCESSI			
GUIDA DEL GRUPPO			
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE			
Capacità di differenziazione delle valutazioni	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	5%	100	5
Valutazione complessiva performance individuale			
		96,32	

Direttrice Direzione Ricerca, Innovazione e Internazionalizzazione			
Componente A1: Performance organizzativa istituzionale	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	6%	99,6	5,98
Rafforzare il senso di comunità			
Consolidare la cultura della parità			
Potenziare il percorso verso la sostenibilità			
Trasformare gli spazi in luoghi di cultura			
Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale			
Incrementare la presenza di Unito sugli scenari internazionali			
Innovare e valorizzare la ricerca			
Innovare e valorizzare la didattica			
Irradiare l'innovazione			
Componente A2: Performance organizzativa di struttura	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	54%	97,55	52,68
Programma UniToFutura - asse processi			
Immagine UniTo e senso di appartenenza			
Monitoraggio e rendicontazione delle iniziative PNRR e dei finanziamenti competitivi			
Miglioramento processi e servizi di internazionalizzazione			
Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA (applicazione Direttiva Ministro PA del 14/01/2025)			
Competenze comportamentali	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	35%	96,67	33,83
VISIONE STRATEGICA			
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			
GESTIONE DEI PROCESSI			
GUIDA DEL GRUPPO			
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE			
Capacità di differenziazione delle valutazioni	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	5%	100	5
Valutazione complessiva performance individuale			
97,49			

Direttrice Direzione Sicurezza, Patrimonio e Facility Management			
Componente A1: Performance organizzativa istituzionale	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	6%	99,6	5,98
Rafforzare il senso di comunità			
Consolidare la cultura della parità			
Potenziare il percorso verso la sostenibilità			
Trasformare gli spazi in luoghi di cultura			
Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale			
Incrementare la presenza di Unito sugli scenari internazionali			
Innovare e valorizzare la ricerca			
Innovare e valorizzare la didattica			
Irradiare l'innovazione			
Componente A2: Performance organizzativa di struttura	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	54%	97,35	52,57
Programma UniToFutura - asse processi			
Immagine UniTo e senso di appartenenza			
Linee guida per la gestione emergenze			
Organizzazione e comunicazione degli eventi promossi dai Dipartimenti			
Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA (applicazione Direttiva Ministro PA del 14/01/2025)			
Competenze comportamentali	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	35%	93,5	32,73
VISIONE STRATEGICA			
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			
GESTIONE DEI PROCESSI			
GUIDA DEL GRUPPO			
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE			
Capacità di differenziazione delle valutazioni	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	5%	100	5
Valutazione complessiva performance individuale	96,28		

Direttore Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-learning			
Componente A1: Performance organizzativa istituzionale	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	6%	99,6	5,98
Rafforzare il senso di comunità			
Consolidare la cultura della parità			
Potenziare il percorso verso la sostenibilità			
Trasformare gli spazi in luoghi di cultura			
Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale			
Incrementare la presenza di Unito sugli scenari internazionali			
Innovare e valorizzare la ricerca			
Innovare e valorizzare la didattica			
Irradiare l'innovazione			
Componente A2: Performance organizzativa di struttura	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	54%	97,55	52,68
Programma UniToFutura - asse processi			
Immagine UniTo e senso di appartenenza			
Lavoro da remoto: tecnologia, asset, servizi/applicazioni, sicurezza			
Intelligenza artificiale diffusa: "PLAI" (play AI)			
Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA (applicazione Direttiva Ministro PA del 14/01/2025)			
Competenze comportamentali	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	35%	96,17	33,66
VISIONE STRATEGICA			
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			
GESTIONE DEI PROCESSI			
GUIDA DEL GRUPPO			
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE			
Capacità di differenziazione delle valutazioni	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	5%	100	5
Valutazione complessiva performance individuale		97,32	

Direttrice Direzione Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane e Supporto Istituzionale ai Dipartimenti			
Componente A1: Performance organizzativa istituzionale	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	6%	99,6	5,98
Rafforzare il senso di comunità			
Consolidare la cultura della parità			
Potenziare il percorso verso la sostenibilità			
Trasformare gli spazi in luoghi di cultura			
Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale			
Incrementare la presenza di Unito sugli scenari internazionali			
Innovare e valorizzare la ricerca			
Innovare e valorizzare la didattica			
Irradiare l'innovazione			
Componente A2: Performance organizzativa di struttura	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	54%	97,55	52,68
Programma UniToFutura - asse processi			
Immagine UniTo e senso di appartenenza			
Programma UniToFutura - asse cantieri di innovazione			
Progetto RIVA – Risorse Umane per il Valore Pubblico			
Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA (applicazione Direttiva Ministro PA del 14/01/2025)			
Competenze comportamentali	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	35%	95	33,25
VISIONE STRATEGICA			
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA			
GESTIONE DEI PROCESSI			
GUIDA DEL GRUPPO			
ORIENTAMENTO AL RISULTATO			
GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE			
Capacità di differenziazione delle valutazioni	Peso dimensione	Risultato dimensione	Valutazione ponderata
	5%	100	5
Valutazione complessiva performance individuale	96,91		

5.3 Personale tecnico-amministrativo

In seguito alla sperimentazione realizzata nel biennio precedente, a partire dall'anno 2025 la valutazione della performance è stata estesa a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.

La Rettore, il Direttore Generale, 10 Dirigenti e 28 Direttori e Direttrici di Dipartimento/Centro sono stati coinvolti nel processo di valutazione della performance 2025 in qualità di personale valutatore; inoltre, 250 responsabili di unità organizzativa hanno formulato le proposte di valutazione per i riporti diretti.

La valutazione ha riguardato complessivamente 2.231 componenti del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, di cui 1.739 afferenti alle Direzioni e 492 ai Dipartimenti.

Per accompagnare questo processo, come previsto dal SMVP di Ateneo, è stato costituito¹³ il Comitato di Calibrazione delle Valutazioni composto dal Prorettore, dal Direttore Generale, dai Dirigenti delle Direzioni di Ateneo e da un/una docente per ogni macroarea scientifico-disciplinare, i cui obiettivi sono:

- Definire le Linee Guida per l'applicazione dei criteri previsti dal SMVP per la valutazione della performance individuale del personale tecnico-amministrativo;
- Divulgare le linee guida a tutto il personale valutatore;
- Verificare che le valutazioni della performance individuale effettuate annualmente siano coerenti con le Linee Guida e, in caso di difformità, fornire specifiche raccomandazioni al personale valutatore.

Le Linee Guida, definite dal Comitato di Calibrazione con il supporto dell'Area Sviluppo e Gestione della Performance, sono state un importante supporto metodologico e operativo per la valutazione della performance individuale 2025, al fine di promuovere omogeneità e coerenza nell'applicazione dei criteri previsti dal SMVP e in particolare:

- Differenziazione dei giudizi, al fine di cogliere la specificità dei contributi forniti dell'individuo o del gruppo al raggiungimento degli obiettivi (individuali o di gruppo) e dei comportamenti agiti da ciascuno nell'esercizio del proprio ruolo;
- Valorizzazione delle eccellenze, ovvero riconoscimento dei contributi particolarmente rilevanti e sopra le attese, evitando l'appiattimento delle valutazioni sui valori massimi, sia per quanto concerne la componente obiettivi sia per quanto concerne le competenze comportamentali;
- Coerenza tra la valutazione e la definizione di percorsi di miglioramento, al fine di consentire alla persona valutata di migliorare le proprie competenze tecniche e comportamentali anche tramite percorsi formativi mirati;
- Valutazione dei comportamenti organizzativi che eviti gli errori più comuni, tra cui l'effetto alone (giudizio influenzato da una sola caratteristica positiva o negativa), la tendenza alla media (assegnare voti simili a tutti per evitare estremi), la soggettività eccessiva, la preferenza personale o la discriminazione implicita e il cosiddetto "effetto recency" (valutare solo sulla base degli eventi più recenti, trascurando il resto del periodo di osservazione);

¹³ Decreto Rettoriale n. 2852/2026

- Valutazione a partire da evidenze osservabili, dati verificabili e comportamenti effettivamente agiti, riconoscendo che oggettività e coerenza contribuiscono alla qualità, alla credibilità e alla trasparenza del processo valutativo;
- Attenta comunicazione degli esiti, che si configura come un momento di confronto professionale tra valutatore e valutato. Attraverso colloqui strutturati, curati da Direttori e Direttrici di Dipartimento, Dirigenti e Responsabili di struttura, la valutazione diventa occasione per condividere risultati, interpretazioni, obiettivi futuri e riflessioni sul percorso di sviluppo;
- In caso di obiettivi di gruppo, la valutazione riflette la natura collettiva del risultato; pertanto, il SMVP stabilisce di attribuire lo stesso punteggio a tutte le persone coinvolte. Tale approccio valorizza la responsabilità condivisa e garantisce coerenza e uniformità nella lettura dei contributi legati a traguardi comuni.

Di seguito viene presentata una tabella riassuntiva delle valutazioni performance 2025 in base alla categoria contrattuale di appartenenza.

	Personale afferente alle Direzioni		Personale afferente ai Dipartimenti		Totale Ateneo	
	EP	FU-CO-OP	EP	FU-CO-OP	EP	FU-CO-OP
N. valutazioni con punteggio nella classe 90-100	91	1570	25	434	116	2004
<i>Di cui: >= 95%</i>	<i>18</i>	<i>179</i>	<i>11</i>	<i>89</i>	<i>29</i>	<i>268</i>
<i>Di cui: >= 92,5% e < 95</i>	<i>63</i>	<i>1172</i>	<i>13</i>	<i>289</i>	<i>76</i>	<i>1461</i>
<i>Di cui: >= 90 e < 92,5%</i>	<i>10</i>	<i>219</i>	<i>1</i>	<i>56</i>	<i>11</i>	<i>275</i>
N. valutazioni con punteggio >= 85 e < 90	-	66	1	26	1	92
N. valutazioni con punteggio >= 60 e < 85	-	12	-	6	-	18
Totale personale valutato	91	1648	26	466	117	2114
Media valutazioni	93,93	93,42	94,33	93,46	94,02	93,43
Deviazione standard	1,17	1,87	2,22	2,94	1,48	2,15

6. Risultati in materia di trasparenza, integrità e anticorruzione

6. Risultati in materia di trasparenza, integrità e anticorruzione

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*, descritte nella Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza all'interno del PIAO 2025-2027, sono state sostanzialmente attuate dalle Direzioni di competenza, sia con riferimento alle misure generali, di carattere continuativo/periodico e richieste dalla normativa sul piano organizzativo e comportamentale (es. formazione, trasparenza, misure normative dedicate alla prevenzione dei conflitti di interessi nell'esercizio delle proprie funzioni e nello svolgimento di eventuali attività esterne), sia con riferimento alle 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.

L'attuazione delle misure di prevenzione generali è descritta nella [Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza](#), redatta su formato predisposto dall'ANAC e pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente alla pagina "Altri contenuti – prevenzione della corruzione"; nella Relazione sono contenute le informazioni e i dati relativi a:

- gestione del rischio (monitoraggio delle misure programmate; mappatura processi e valutazione del grado di rischio nei processi dell'Ateneo)
- misure specifiche adottate
- trasparenza (informatizzazione flussi per alimentare la pubblicazione dei dati; richieste di accesso civico "semplice" e civico "generalizzato" ricevute nell'anno e pubblicazione del Registro; livello di adempimento degli obblighi di trasparenza)
- formazione del personale (formazione erogata in tema di etica e prevenzione della corruzione, con informazioni relative a contenuti, partecipanti e soggetti eroganti)
- rotazione del personale (ordinaria e straordinaria)
- inconfiribilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali d.lgs. 39/2013
- conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti
- tutela di chi segnala illeciti (whistleblowing)
- codice di comportamento
- procedimenti disciplinari e penali per eventi corruttivi
- pantouflage
- conflitto di interessi
- RASA (verifica periodica dei dati inseriti in AUSA Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti)
- monitoraggio dei tempi procedurali.

Con riguardo alle misure di prevenzione specifiche, si cita in particolare il monitoraggio dell'attuazione delle misure programmate con riferimento ai contratti pubblici (collegato a obiettivo di performance), al cui interno si è sviluppato un monitoraggio di II° livello con ad oggetto specifico la fase esecutiva, condotto su un campione di contratti tramite check-list dedicate e, ove resosi necessario, richieste documentali accessorie: l'obiettivo era ricostruire le modalità di gestione adottate da RUP e DEC/DL, individuando buone pratiche da diffondere ed errori da evitare. I contratti monitorati sono stati selezionati a campione su 4 Direzioni, diversificando tra lavori, servizi e forniture, compresi due casi di lavori in somma urgenza; i riscontri acquisiti hanno permesso di

ricostruire complessivamente le attività poste in campo dai soggetti gestori dell'esecuzione per conto dell'Ateneo e, in conclusione, pur residuando ambiti di miglioramento ed efficientamento ulteriori, gli esiti del monitoraggio sono risultati coerenti con le finalità ad esso collegate all'interno del PIAO 2025-2027.

Per quanto riguarda i risultati legati al raggiungimento degli altri obiettivi con valorizzazione di dimensione TAC, si rimanda al paragrafo della presente Relazione dedicato alla Performance organizzativa.

Per quanto riguarda la trasparenza, l'Ateneo prosegue nel costante adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, nella sezione del sito denominata [Amministrazione trasparente](#). L'albero della sezione è predeterminato dall'allegato 1 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33; il dettaglio dei dati da pubblicare è invece riassunto nel documento di Ateneo denominato "[Matrice di responsabilità](#)", che costituisce Allegato al PIAO ed è pubblicato sul sito nella medesima pagina. La Matrice riconduce gli obblighi di pubblicazione alle direzioni competenti a fornire i relativi dati, è aggiornata annualmente e rappresenta attuazione dell'obbligo di indicare nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. 33/2013.

Il livello di adempimento degli obblighi di trasparenza si ritiene soddisfacente, anche grazie alla procedura di monitoraggio periodica consolidata negli anni, strutturata su più livelli:

- Autovalutazione delle Direzioni competenti: ciascuna Direzione verifica la completezza e correttezza delle informazioni pubblicate nelle sezioni di Amministrazione Trasparente, utilizzando le apposite schede di rilevazione predisposte dallo Staff di supporto alla RPCT;
- Attestazione dell'OIV di Ateneo (Nucleo di Valutazione): l'OIV esamina gli obblighi di pubblicazione individuati da ANAC con propria delibera e redige la relativa attestazione, trasmessa e pubblicata nella sezione dedicata di Amministrazione Trasparente. Nell'anno 2025 l'attestazione è stata riferita allo stato della pubblicazione al 31 maggio dei dati contenuti nelle seguenti pagine: Consulenti e collaboratori; Personale; Bandi di concorso; Bandi di gara e contratti; Bilanci; Informazioni ambientali; Interventi straordinari e di emergenza; Altri contenuti - prevenzione della corruzione). Il documento di attestazione redatto dal Nucleo di Valutazione è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, alla pagina Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe. È stata riscontrata un'attuazione completa al 100%.
- Monitoraggio di II° livello: la RPCT e lo Staff Anticorruzione e Trasparenza effettuano controlli a campione sulle schede di autovalutazione e sulla qualità dei dati pubblicati, verificandone la tempestività, la completezza e la coerenza.

Il monitoraggio della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025 è stato effettuato secondo quanto previsto dalla Sezione stessa. In particolare, è stato attuato:

- un monitoraggio di primo livello, condotto da ciascun Dirigente: con riferimento alle misure di prevenzione, alle date del 31 maggio, 31 ottobre e 31 dicembre; con riferimento agli obblighi di pubblicazione, alla data del 30 aprile, in occasione dell'attestazione OIV richiesta da ANAC e alla data del 31 dicembre.

- un monitoraggio di secondo livello, condotto dalla RPCT con l'ausilio dello Staff di supporto, focalizzato sulla fase esecutiva dei contratti (sopra descritto più in dettaglio).

I monitoraggi sono effettuati mediante compilazione di schede in formato tabellare predisposte dallo Staff di supporto alla RPCT e trasmesse per il tramite dei Referenti TAC, unitamente alla documentazione richiesta (per il secondo livello).

7. Pari opportunità e risultati di genere

7. Pari opportunità e risultati di genere

Dopo il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Torino, presentato nel 2022 e basato sui dati 2016 - 2020, è stato realizzato il secondo Bilancio di Genere, basato sui dati 2018 - 2022. In linea con il principio "*No data, no Policy*", il documento rappresenta uno strumento fondamentale per analizzare e contrastare le disuguaglianze di genere, nonché una componente chiave dei Gender Equality Plans (GEP)¹⁴.

La raccolta dei dati è stata condotta secondo le indicazioni della CRUI e attraverso la creazione di un cruscotto dedicato sulla piattaforma CINECA, articolato in 46 indicatori.

Il secondo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Torino è stato quindi elaborato assumendo tale cruscotto come principale riferimento metodologico, con l'obiettivo di coniugare completezza informativa, semplificazione, sostenibilità e comparabilità.

Il documento descrive l'Ateneo nel periodo 2018-2022 in una prospettiva di genere. L'analisi prende avvio dal sistema di politiche e interventi attivi o delineati nei documenti istituzionali, per poi esaminare la componente studentesca, il personale docente e ricercatore e il personale tecnico-amministrativo e contiene alcune riflessioni sui nodi critici emersi dai dati, utili alla progettazione di politiche e interventi efficaci, e sugli apprendimenti maturati nel triennio successivo, tra il 2023 e il 2025, durante il quale il primo Gender Equality Plan di Ateneo è stato approvato, implementato e monitorato.

Dall'analisi dei dati relativi al periodo 2018-2022 emergono diversi elementi di rilievo. Per quanto riguarda la componente studentesca si rilevano progressi significativi nella composizione di genere: la presenza femminile raggiunge il 62%, accompagnata da un incremento della presenza delle donne nelle discipline STEM, che restano tuttavia le più sbilanciate.

Le studentesse conseguono mediamente votazioni più elevate: il 24% ottiene punteggi compresi tra 106 e 110, rispetto al 19% degli uomini. Inoltre, completano il percorso di studi con maggiore regolarità, soprattutto nei corsi magistrali a ciclo unico. Anche la mobilità internazionale mostra segnali positivi, con un aumento della partecipazione femminile sia in entrata sia in uscita. La mobilità nazionale si mantiene invece più stabile, con una maggiore partecipazione degli uomini nei percorsi triennali e delle donne nei percorsi magistrali.

Nei percorsi post-laurea, le donne continuano a risultare prevalenti nelle scuole di specializzazione. Nei dottorati si passa da una lieve prevalenza femminile, pari al 52% nell'a.a. 2018/19, a una condizione di piena parità nell'a.a. 2021/22. Permangono anche in questi percorsi squilibri nei settori STEM, in particolare nell'ambito dell'informatica.

Anche l'ingresso nel mercato del lavoro evidenzia segnali di maggiore equilibrio rispetto al 2018 e una riduzione delle differenze legate alla tipologia di laurea. Tuttavia, le donne risultano ancora lievemente meno occupate e continuano a registrare un significativo divario retributivo. Il gender pay gap è infatti presente sia a un anno sia a cinque anni dal conseguimento del titolo, confermando che la parità salariale rimane una delle principali sfide aperte.

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, nel periodo 2018-2022 la presenza femminile si mantiene stabile intorno al 46%, pur mostrando dinamiche articolate. Le donne risultano maggioritarie nei ruoli iniziali, con una quota compresa tra il 52% e il 62% tra le RTD-A, ma la loro

¹⁴ fonte: <https://www.unito.it/ateneo/organizzazione-strutture-e-sedi/governance-e-organi-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia-0>

presenza diminuisce progressivamente al crescere del livello gerarchico: si attesta al 45% tra le professoresshe associate e soltanto al 31-34% tra le professoresshe ordinarie.

Tale fenomeno, noto come leaky pipeline, determina una progressiva riduzione della presenza femminile nei ruoli apicali, nonostante il miglioramento del Glass Ceiling Index, passato da 1,70 nel 2014 a 1,40 nel 2022. Inoltre, le differenze tra dipartimenti e aree disciplinari restano evidenti: nelle Scienze sociali e umanistiche, la presenza femminile è elevata nelle fasi iniziali, ma si riduce nei ruoli apicali: 45% in Psicologia, 40% in Giurisprudenza, 36% in Filosofia, fino al 16% in Studi Storici. Nelle aree STEM la diminuzione è spesso più rapida e marcata: Informatica, Chimica e Scienze Chirurgiche registrano soltanto il 16-29% di donne tra gli ordinari. Al contrario, settori quali Scienze della Vita, Neuroscienze e Scienze della sanità pubblica mostrano una forbice più contenuta, con una presenza femminile prossima a quella maschile anche nei ruoli avanzati.

Sul versante della ricerca si osserva invece un crescente protagonismo femminile. Tra il 2020 e il 2022 le donne ottengono più fondi degli uomini in quasi tutti i settori ERC e, nel 2022, guidano la maggior parte dei progetti: il 92% dei fondi dei Progetti di Ateneo, il 78% di H2020 e il 75% dei progetti competitivi nazionali. Nonostante questi risultati, la maggiore capacità di attrarre risorse non si traduce ancora in progressioni di carriera paritarie. Ciò conferma la persistenza di ostacoli strutturali e culturali che continuano a limitare l'accesso delle donne ai ruoli più stabili e apicali.

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo, tra il 2018 e il 2022 le donne rappresentano stabilmente circa il 70% del PTA. Tale maggioranza si conferma in tutte le principali dimensioni considerate: anzianità di servizio, aree funzionali, tipologie contrattuali, regimi di impiego e progressioni di carriera.

Da segnalare un aumento della presenza femminile nelle posizioni dirigenziali, passando da una distribuzione paritaria nel 2018 a una prevalenza femminile pari al 70% nel 2022. La forbice delle carriere risulta contenuta e sostanzialmente proporzionale alla maggiore numerosità femminile di partenza, e anche con riferimento a contratti, indennità e turnover non emergono divari significativi.

Le fasce d'età e i titoli di studio presentano invece un profilo sostanzialmente analogo tra uomini e donne, indicando un contesto interno relativamente omogeneo. Nel complesso, il PTA appare a prima vista come un ambito dell'Ateneo in cui la parità di genere risulta più avanzata: la consistente presenza femminile si mantiene stabile nel tempo e si traduce in un crescente riconoscimento nei ruoli di maggiore responsabilità e negli incarichi retributivi, senza evidenze di peggioramento o di aumento delle disparità nel periodo considerato.

Questa apparente parità all'interno del PTA cela tuttavia un fenomeno presente sia nel sistema universitario sia nella società nel suo complesso: la segregazione orizzontale. Secondo i modelli di genere nell'allocazione del lavoro di cura, insieme a norme culturali e stereotipi che associano il ruolo di scienziato e di leader a caratteristiche maschili, le donne tendono più spesso a orientarsi verso settori di studio e professioni percepiti come maggiormente "umanistici" o più conciliabili con le responsabilità familiari.

Ne costituisce un esempio il settore della pubblica amministrazione, nel quale i salari sono generalmente inferiori rispetto al settore privato, ma i contratti risultano più stabili e gli orari più contenuti e flessibili. Tali caratteristiche sono considerate compatibili con il fatto che le donne continuano a essere viste, nelle aspettative e nelle pratiche sociali, come le principali figure di riferimento per il lavoro di cura nelle famiglie.

Per una lettura approfondita si rimanda al [documento](#) pubblicato sul sito di Ateneo nella [sezione](#) dedicata al Comitato Unico di Garanzia.

Risulta opportuno evidenziare anche in questa sede che l'Ateneo di Torino ha costruito negli anni un'intensa collaborazione con il CUG per la programmazione e realizzazione delle azioni positive per il contrasto ad ogni forma di discriminazione e per la promozione della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata.

In tale contesto si inserisce il coinvolgimento del CUG nei lavori per la realizzazione del presente documento nel quale trovano riscontro una serie di azioni positive proposte dal CUG all'Amministrazione, alcune delle quali peraltro già contemplate nel GEP 2023, tese a:

- favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni ove sussiste un divario tra generi (ai sensi dell'art. 48 comma 1 del sopracitato D.lgs. 198/2006);
- assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita privata e professionale.
- promuovere il benessere lavorativo e di studio in Ateneo

In questo ambito, pertanto, l'attività specifica dell'Università è indirizzata a costruire azioni nei confronti del personale docente e tecnico- amministrativo e, in alcuni casi, anche della comunità studentesca. Le azioni positive in materia di formazione, conciliazione e organizzazione del lavoro sono infatti estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria di cui all'art. 2 dello Statuto.

Nel contesto di tale collaborazione si inserisce il Piano di azioni per la pari opportunità ed equilibrio di genere, che costituisce una sezione dedicata del [PIAO](#) dell'Ateneo, che individua quattro aree di azione in linea con il Piano Strategico di Ateneo e in particolare nell'ambito "Persone" - obiettivo "Inclusività", volto a consolidare la cultura della parità attraverso la promozione della eguaglianza, della tutela delle diversità e il contrasto a ogni forma di discriminazione diretta e indiretta determinata da età, sesso, origine etnica, identità di genere, orientamento sessuale, religione, posizione politica, condizioni di disabilità, attraverso politiche specifiche e azioni positive.

Le aree di azione individuate sono: monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione, conciliazione tempi di vita e di lavoro, formazione e sensibilizzazione, benessere lavorativo e di studio.

Per una lettura approfondita si rimanda al [documento](#) pubblicato sul sito di Ateneo



L'Ateneo si avvale della collaborazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto a ogni forma di discriminazione. Il CUG, istituito ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010 e disciplinato dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019, svolge funzioni propositive, consultive e di verifica, operando in raccordo con la Consigliera Nazionale e la Consigliera Regionale di Parità.

Nel corso del 2025 il CUG ha proseguito le attività previste dal Piano delle Azioni Positive, confluito nel PIAO 2025-2027, promuovendo interventi rivolti sia alla comunità studentesca sia al personale dell'Ateneo. Le iniziative hanno interessato il rafforzamento delle misure a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa, personale e di studio e del benessere organizzativo, nonché il consolidamento delle azioni finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni, attraverso attività formative, culturali e di sensibilizzazione e il potenziamento dei servizi dedicati all'inclusione.

Tra le principali azioni realizzate dall'Ateneo nel corso del 2025, con il contributo e/o il supporto del CUG e della Direzione generale, si segnalano di seguito i risultati maggiormente significativi.

1. CONCILIAZIONE TRA TEMPO DI LAVORO O STUDIO E TEMPO DEGLI AFFETTI

- Nell'ambito delle attività di supporto alle politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, il CUG ha collaborato con la Direzione Personale alla gestione delle procedure relative al bando per l'assegnazione delle postazioni di telelavoro. In particolare, con Decreto Dirigenziale n. 4595 del 16 luglio 2024 sono state messe a disposizione n. 120 postazioni di telelavoro domiciliare e n. 5 postazioni presso il Tele-centro di Cuneo. Ai fini della valutazione delle domande pervenute e della predisposizione della relativa graduatoria, la Presidente del CUG partecipa ai lavori della Commissione incaricata della selezione.
Come previsto dall'art. 7 del bando sono avvenute le procedure per il rinnovo dei contratti in essere per il Telelavoro domiciliare e per il Tele-centro di Cuneo, che hanno prodotto le rispettive graduatorie, approvate con Decreto Dirigenziale n. 11498/2025 del 4/12/2025.
- Nell'ambito delle iniziative volte a sostenere la conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità di cura, il CUG ha collaborato con la Direzione Personale nelle attività istruttorie relative al bando per l'erogazione di un contributo destinato alla frequenza di asili nido, micronidi e baby parking

per l'anno 2025, rivolto alle figlie e ai figli del personale tecnico-amministrativo, docente e ricercatore, nonché delle altre figure che operano a diverso titolo presso l'Ateneo. Il bando, emanato con Decreto Dirigenziale n. 3786 del 16 aprile 2025, ha consentito l'assegnazione del contributo economico a 152 beneficiari, come risultante dall'elenco approvato con Decreto Dirigenziale n. 5848/2025. Il CUG ha inoltre assicurato la propria partecipazione al processo di assegnazione dei contributi, garantendo la presenza di una propria componente all'interno della Commissione incaricata della valutazione delle domande e della definizione dei beneficiari.

- Nell'ambito delle misure di welfare e di sostegno ai carichi di cura, il CUG ha collaborato con la Direzione Personale nelle attività istruttorie relative alla stesura dei criteri del bando per l'erogazione di contributi a favore del personale universitario impegnato nell'assistenza a genitori/familiari ultrasessantacinquenni. Il bando, rivolto al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato e dirigente, personale docente e ricercatore, collaboratori/trici esperti/e linguistici/che, specializzande/i, assegniste/i di ricerca, dottorande/i è stato emanato con Decreto Dirigenziale n. 12114 del 23 dicembre 2025.

Il Comitato ha inoltre partecipato al processo di valutazione delle domande attraverso la presenza di una propria componente nella Commissione incaricata della predisposizione della graduatoria per l'assegnazione dei contributi.

Con Decreto Dirigenziale n. 4502/2026 del 12 maggio 2026 è stato approvato l'elenco dei beneficiari, pari a 61 unità, cui è stato riconosciuto il contributo previsto dal bando.

- Nell'ambito delle iniziative a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiare, anche nel 2025 l'Ateneo ha confermato il proprio supporto alle famiglie di chi studia e lavora in università, attraverso l'erogazione di contributi destinati alla copertura delle spese sostenute per l'iscrizione ai centri estivi. In continuità con gli anni precedenti e in considerazione della scelta di non organizzare direttamente l'iniziativa presso le proprie sedi, il sostegno è stato garantito alle medesime categorie di destinatari mediante un contributo economico per la frequenza di centri estivi ubicati a Torino e negli altri Comuni. L'intervento è stato disciplinato dal bando emanato con Decreto Dirigenziale n. 6610 del 10 luglio 2025. A seguito della conclusione della procedura e della pubblicazione della graduatoria, il contributo è stato riconosciuto a 382 beneficiari con Decreto Dirigenziale n. 10864 del 19/11/2025.
- Il CUG ha promosso e consolidato il dialogo e la collaborazione con i servizi istituzionali dell'Ateneo dedicati al benessere, all'inclusione e al supporto della comunità universitaria, contribuendo al rafforzamento di una rete integrata di interventi e competenze. In tale ambito, il Comitato ha mantenuto un costante raccordo con lo Spazio d'Ascolto, lo Sportello Antiviolenza, i servizi di counselling e il Safe Space, luogo sicuro per le persone LGBT+, favorendo il coordinamento delle attività e la diffusione delle opportunità di supporto rivolte alle persone che studiano e lavorano in Ateneo.
- Il CUG e la Direzione Generale hanno svolto attività di monitoraggio sull'andamento dei principali servizi di Ateneo dedicati alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni e alla promozione del benessere organizzativo, con particolare riferimento alla Consigliera di Fiducia, agli sportelli antiviolenza e altri servizi d'Ateneo. Tale attività ha consentito di verificare l'accessibilità e l'utilizzo dei servizi, nonché di raccogliere elementi utili al loro continuo miglioramento e al rafforzamento delle azioni di tutela e supporto rivolte alla comunità universitaria.

2. DISCRIMINAZIONI DIRETTE E INDIRETTE

- Gestione e monitoraggio della carriera alias per studenti e studentesse in transizione di genere (44 nuove richieste attivate nell'anno solare 2025, per un totale di 129 carriere attive gestite).
- si è proseguita l'attività di monitoraggio dei quattro sportelli antiviolenza attivi presso l'Ateneo, distribuiti in altrettante sedi universitarie e gestiti da due associazioni specializzate operanti sul territorio. L'attività di monitoraggio è stata finalizzata a verificare il regolare funzionamento del servizio, l'adeguatezza dell'offerta di supporto e la capacità di risposta ai bisogni della comunità universitaria, contribuendo al consolidamento delle misure di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne.
- Il CUG ha mantenuto un costante confronto con la Consigliera di Fiducia attraverso attività di consultazione e approfondimento su tematiche di particolare rilevanza per la tutela della dignità delle persone e la promozione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo. In tale ambito, sono stati affrontati temi quali la prevenzione e il contrasto delle molestie, delle discriminazioni online e all'interno dell'Ateneo, nonché il consolidamento degli strumenti e delle misure a supporto delle carriere alias. Il Comitato audisce due volte l'anno la Consigliera di Fiducia che presenta le due relazioni semestrali relative all'attività svolta, presentata anonimizzata e con dati disaggregati.
- Il CUG e la Direzione Generale hanno partecipato ad attività di confronto e collaborazione interistituzionale con altri Atenei italiani nell'ambito di specifici Gruppi di Lavoro coordinati dall'Università degli Studi di Cagliari in merito alla gestione delle criticità connesse alle procedure relative alle carriere alias e finalizzati allo scambio di esperienze e all'individuazione di soluzioni condivise. Sono stati inoltre realizzati incontri e momenti di approfondimento con l'Università degli Studi di Bologna, il Politecnico di Bari, l'Università della Valle d'Aosta.
- Il CUG ha intrapreso un'attività istruttoria finalizzata alla revisione del Regolamento per le carriere alias, vigente dal maggio 2022, con l'obiettivo di aggiornarne e rafforzarne il quadro applicativo alla luce dell'esperienza maturata negli anni di attuazione. L'attività ha perseguito il miglioramento degli strumenti di tutela del benessere psico-fisico delle persone, la promozione di un ambiente universitario sempre più inclusivo e rispettoso della dignità individuale e la valorizzazione del principio di autodeterminazione. La proposta di revisione è stata inoltre orientata a garantire adeguati livelli di riservatezza e protezione dei dati personali, a definire in modo più chiaro ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nel procedimento e a rendere le procedure maggiormente accessibili, trasparenti ed efficaci per le persone interessate.
- Nell'ambito delle attività di confronto e disseminazione delle buone pratiche a livello nazionale, il CUG e la Direzione generale hanno contribuito ai lavori del Convegno annuale della Conferenza Universitaria degli Organismi di Parità delle Università Italiane, svoltosi a Pisa il 20 e 21 novembre presso il Palazzo della Sapienza e dedicato al tema "Il valore dell'uguaglianza. Il gender gap delle università come danno sistemico". In tale occasione si è relazionato nella sessione plenaria del convegno "CUG Universitari: tra normativa vigente e possibili prospettive" e in un panel dal titolo "Welfare, conciliazione e bilancio partecipativo: un modello integrato per ridurre il gender gap all'Università di Torino", contribuendo alla promozione del confronto interateneo sui temi delle pari opportunità, dell'inclusione, del welfare organizzativo e della riduzione delle disuguaglianze di genere nel contesto universitario.
- Il CUG ha fornito supporto all'attuazione delle progettualità connesse al Safe Space LGBTQI+, contribuendo alla promozione e alla diffusione delle attività finalizzate a garantire un contesto universitario inclusivo, accogliente e rispettoso delle differenze. L'iniziativa è orientata a offrire

alla popolazione studentesca e al personale uno spazio in cui le persone possano sentirsi accolte e sicure, libere da discriminazioni, pregiudizi, violenze o altre forme di esclusione, sia fisiche sia emotive.

- Nell'ambito delle azioni volte a favorire il benessere della comunità universitaria e il sostegno alla genitorialità, il CUG ha inoltre supportato le iniziative finalizzate alla realizzazione e alla valorizzazione di spazi dedicati all'allattamento e all'accudimento, contribuendo alla diffusione di misure concrete a favore della conciliazione tra esigenze personali, familiari, di studio e di lavoro, collaborando con la Direzione sicurezza, patrimonio e facility management alla futura progettazione e integrazione in uno spazio dedicato.
- Nell'ambito delle attività di monitoraggio e promozione delle politiche di pari opportunità e inclusione, il Bilancio di Genere 2025, contenente l'analisi dei dati riferiti al periodo 2018-2022, è stato sottoposto all'attenzione degli Organi di Governo dell'Ateneo. Del documento hanno preso atto il Senato Accademico nella seduta del 16 dicembre 2025 e il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 dicembre 2025, riconoscendone il valore quale strumento di analisi e supporto alla programmazione e alla valutazione delle politiche di genere dell'Ateneo. In linea con il principio "No data, no Policy", il documento rappresenta uno strumento fondamentale per analizzare e contrastare le disuguaglianze di genere, nonché una componente chiave dei Gender Equality Plans (GEP). Il Bilancio si inserisce nel percorso sviluppato nell'ambito del progetto europeo MINDtheGEPs, promosso da un gruppo multidisciplinare del CIRSD, sotto la direzione scientifica di Cristina Solera e quella manageriale di Federica Turco, in costante dialogo con il CUG, la governance di Ateneo, le direzioni amministrative e la rete dei delegati e delle delegate dei vari dipartimenti scientifici e divisioni amministrative, appositamente creata
- La sua pubblicazione segna una tappa importante in un processo continuo di raccolta dati, analisi, riflessione e definizione di politiche, che proseguirà con il nuovo GEP di Ateneo in approvazione a luglio, e con la realizzazione del terzo Bilancio di Genere basato sui dati 2023 - 2025, in uscita a dicembre.
- Nel corso del 2025 è stata assicurata la pubblicazione della Relazione annuale del CUG, con dati riferiti al 31/12/2024, sul Portale Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia: <https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-torino-2025>, in conformità alle disposizioni previste dalla Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica. La Relazione, riferita alle attività svolte e allo stato di attuazione delle misure per la promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni, contribuendo alla trasparenza amministrativa e alla diffusione delle informazioni relative alle politiche di inclusione dell'Ateneo.

3. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

- Il CUG ha consolidato le attività di networking e collaborazione con organismi e reti impegnati nella promozione delle pari opportunità, dell'inclusione e del benessere organizzativo, partecipando attivamente alle iniziative promosse dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, dalla Consigliera di Parità della Regione Piemonte e dalla Rete cittadina dei CUG. Tali collaborazioni hanno favorito lo scambio di esperienze e buone pratiche, il confronto su tematiche di interesse comune e la realizzazione di azioni coordinate di informazione, sensibilizzazione e formazione.

- Il CUG e la Direzione Generale hanno proseguito la collaborazione a supporto del Progetto Fairly, finanziato con fondi del Bilancio partecipativo, strumento innovativo di supporto alla riscrittura inclusiva dal punto di vista del genere, basato su tecniche di Intelligenza Artificiale (AI) e Natural Language Processing (NLP); progettato secondo principi di behaviour change, mira a favorire la diffusione di un linguaggio più equo e consapevole, non limitandosi alla correzione automatica, ma promuovendo la comprensione e l'adozione di pratiche inclusive.
- È stato organizzato e si è svolto il terzo insegnamento interdisciplinare dal titolo "Violenza maschile contro le donne: dal riconoscimento alla risposta operativa" (6 CFU). L'insegnamento, co-organizzato con l'Associazione Telefono Rosa - Torino, si propone di promuovere tra le e gli studenti l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze necessarie per riconoscere la violenza maschile contro le donne e contribuire in modo consapevole ed efficace al suo contrasto.

In linea con gli obiettivi formativi del corso di laurea magistrale in Scienze amministrative e giuridiche delle organizzazioni pubbliche e private, si adotta un approccio multidisciplinare all'analisi del fenomeno della violenza, al fine di sviluppare la capacità di lettura critica da una pluralità di prospettive: storica, sociologica, economica, psicologica, medica e giuridica. Un'attenzione specifica è dedicata ai profili di prevenzione e contrasto della violenza nelle pubbliche amministrazioni e nelle organizzazioni private

- Su proposta del CUG, nel mese di novembre è stata realizzata l'iniziativa "L'Università di Torino contro la Violenza di Genere", che ha visto il coinvolgimento di componenti del personale docente e ricercatore dell'Ateneo. Nell'ambito dell'iniziativa sono state dedicate 140 lezioni all'approfondimento del tema della violenza di genere, affrontato secondo differenti prospettive disciplinari. L'azione ha contribuito a promuovere la sensibilizzazione della comunità universitaria, favorendo la diffusione di conoscenze e strumenti di analisi attraverso un approccio multidisciplinare: <https://www.unito.it/ateneo/organizzazione-strutture-e-sedi/governance-e-organi-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia-14>
- Nell'ambito delle attività di sensibilizzazione e promozione della cultura dell'inclusione, il CUG ha contribuito alla realizzazione di un intervento presso il Salone Internazionale del Libro 2025, nello spazio gestito dall'Università degli Studi di Torino. In tale occasione è stato proposto il talk "L'arte in tempi di crisi: inclusione e rappresentazione nell'opera di David Wojnarowicz", dedicato a una riflessione sui temi della rappresentazione del desiderio queer e della diffusione dell'HIV negli Stati Uniti attraverso l'analisi del memoir dell'artista LGBTQ+ e HIV+ David Wojnarowicz, Sul filo della lama. Memorie della disintegrazione, tradotto da Chiara Correndo (Miraggi Edizioni, 2025). L'iniziativa ha rappresentato un'importante occasione di approfondimento e confronto sui temi dell'inclusione, delle identità, della memoria culturale e del contrasto alle discriminazioni, contribuendo alla diffusione di una maggiore consapevolezza all'interno e all'esterno della comunità universitaria.
- Nell'ambito delle iniziative di divulgazione scientifica e sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza, il CUG ha collaborato alla partecipazione dell'Università di Torino alla Notte Europea delle Ricercatrici e dei Ricercatori ed. 2025, promuovendo attività dedicate ai temi dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze. In particolare, sono stati allestiti uno stand dedicato alla presentazione del progetto "Fairly: creatività, AI e tecnologie del linguaggio per realizzare una scrittura inclusiva" e uno stand dedicato alla promozione del servizio Safe Space di UniTo, luogo sicuro e accogliente rivolto alle persone LGBTQI+. Le iniziative hanno contribuito a diffondere la conoscenza delle azioni e dei servizi promossi dall'Ateneo in materia di inclusione, pari opportunità

e contrasto alle discriminazioni, favorendo il dialogo con la comunità universitaria e con il pubblico partecipante all'evento.

- In occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia, il CUG ha organizzato, in collaborazione con AGEDO Torino, la mostra fotografica "Adelmo e gli altri", dedicata alle vicende dei confinati omosessuali in Lucania durante il periodo fascista. L'iniziativa è stata realizzata sulla base dell'omonimo volume di Cristoforo Magistro e ha rappresentato un'importante occasione di approfondimento storico e di sensibilizzazione sui temi dei diritti, dell'inclusione e del contrasto alle discriminazioni. La mostra è stata ospitata per sette giorni presso il Campus Luigi Einaudi ed è stata accompagnata da un evento inaugurale comprendente un seminario di approfondimento e una rappresentazione teatrale, favorendo il coinvolgimento della comunità universitaria e del territorio in una riflessione condivisa sui temi della memoria, dell'identità e del rispetto delle differenze.
- In occasione della Giornata Internazionale della Donna, il CUG ha co-organizzato, in collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia del Politecnico di Torino e dell'Università del Piemonte Orientale, il convegno "Come stanno le donne? Il benessere psicofisico in prospettiva femminile", svoltosi presso l'Aula Magna del Campus Luigi Einaudi. L'iniziativa ha rappresentato un'importante occasione di approfondimento e confronto sui temi del benessere psicofisico delle donne, promuovendo una riflessione multidisciplinare sui fattori che incidono sulla salute, sulla qualità della vita e sulle condizioni di benessere in una prospettiva di genere. L'evento ha inoltre favorito il consolidamento delle collaborazioni interateneo sui temi delle pari opportunità e dell'inclusione.
- In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il CUG ha co-organizzato, in collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia del Politecnico di Torino e dell'Università del Piemonte Orientale, il convegno "La Convenzione di Istanbul e il contrasto alla violenza contro le donne in Italia: a che punto siamo?", svoltosi presso l'Aula Magna della Cavallerizza Reale. L'iniziativa ha rappresentato un momento di approfondimento e confronto sullo stato di attuazione della Convenzione di Istanbul e sulle strategie di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, favorendo il dialogo tra mondo accademico, istituzioni e associazionismo. Tra i temi affrontati, particolare rilievo è stato dedicato all'analisi del Rapporto Ombra GREVIO, attraverso il contributo di un'avvocata della rete D.i.Re – Donne in Rete contro la violenza e di rappresentanti di Se Non Ora Quando? Torino, che hanno offerto una riflessione critica sull'attuazione delle misure previste dalla Convenzione e sulle principali sfide ancora aperte nel contrasto alla violenza maschile contro le donne. L'evento si inserisce nel quadro delle azioni di sensibilizzazione promosse dall'Ateneo per la diffusione di una cultura del rispetto, della parità e della non violenza.
- Il CUG ha consolidato la collaborazione con il Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere (CIRSDe), contribuendo alla promozione di iniziative e progettualità finalizzate all'integrazione della prospettiva di genere nelle attività di formazione, ricerca e terza missione dell'Ateneo.
- Sono state realizzate le annuali edizioni dei laboratori di studi di genere del CIRSDe (triennale e magistrale).
- È stata realizzata, dal CIRSDe, la seconda edizione del convegno internazionale: "Beyond Genders. Intersezionalità tra teoria e pratiche. Sguardi interdisciplinari".

- È stata pubblicata, dal CIRSDe, l'annuale guida InOLTRE i corsi, rivolta a studentesse e studenti che vogliano inserire la prospettiva di genere nel loro percorso di studi.
- In un'ottica di promozione dell'inclusione e valorizzazione delle differenze, il CUG ha partecipato, insieme al CUG del Politecnico di Torino, al Torino Pride patrocinato anche dall'Università di Torino, svoltosi il 7 giugno 2025, confermando l'impegno dell'Ateneo a sostegno dei diritti delle persone LGBTQI+ e del contrasto a ogni forma di discriminazione.
- Supporto dell'Ateneo alla progettazione e realizzazione della manifestazione Just The Woman I Am, tenutasi il 9 marzo 2025, in adesione a un'iniziativa che coniuga sensibilizzazione sui temi della salute, della prevenzione, della ricerca e delle pari opportunità con il coinvolgimento attivo della comunità universitaria e del territorio.
- In collaborazione con l'Area Formazione di Ateneo, il CUG dopo aver progettato e realizzato nell'anno 2024 il percorso formativo "Carriere/Identità Alias in UniTO", per il 2025 lo ha erogato nuovamente e reso disponibile in modalità asincrona attraverso la piattaforma Moodle con ulteriori edizioni formative. L'iniziativa è stata finalizzata ad accrescere la conoscenza degli strumenti adottati dall'Ateneo per la promozione dell'inclusione e il rispetto dell'identità di genere, favorendo una maggiore consapevolezza tra il personale universitario.

8. Organizzazione del lavoro a distanza

8. Organizzazione del lavoro a distanza

A partire dal 2024 l'Amministrazione – in applicazione del CCNL di comparto che prevede la disciplina del Lavoro a distanza (Titolo III) nelle diverse forme del Lavoro agile, Lavoro da remoto, coworking – all'esito di un importante confronto con la Delegazione Sindacale – ha adottato lo strumento del lavoro da remoto, prestato con vincolo di tempo e di luogo per un massimo di due giorni a settimana. Con riguardo al tempo, il/la dipendente sarà soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio; con riguardo al luogo, il/la dipendente potrà prestare il proprio lavoro dal domicilio dichiarato come idoneo nell'accordo individuale.

Il lavoro da remoto è regolato con un Accordo individuale sottoscritto dal Direttore/Direttrice della struttura di appartenenza e può essere attivato - previa verifica che sia possibile una pianificazione generale delle attività a garanzia della copertura degli uffici in presenza in via continuativa - nel caso in cui:

- l'attività a distanza sia compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della Struttura di appartenenza
- le strumentazioni tecnologiche, messe a disposizione dall'amministrazione, siano idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di servizio, alla continua operatività, al costante accesso alle procedure di lavoro e ai sistemi informativi
- sia possibile attivare controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Sono garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio di servizio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Per situazioni motivate e documentate riferite a problematiche di salute sono previsti fino a 12 giorni di lavoro da remoto aggiuntivi l'anno.

Dotazioni ICT per il telelavoro:

- PC portatile
- A scelta del dipendente tra le due opzioni:
 - supporto per la regolazione in altezza del pc portatile
 - monitor esterno da 27 pollici multimediale (con webcam, microfono e casse incorporate)
- tastiera e mouse
- cuffia con microfono
- smartphone con sim di servizio comprensivi di telefonate e di trasmissione dati

Dotazioni ICT per il lavoro da remoto:

- PC portatile
- monitor esterno da 27 pollici multimediale (con webcam, microfono e casse incorporate) – su richiesta
- tastiera e mouse – su richiesta

- smartphone con sim di servizio comprensivi di telefonate e di trasmissione dati

Iniziative formative

La formazione a supporto del lavoro a distanza rientra, sia nei contenuti sia nelle metodologie didattiche, nel Piano di Formazione dell'Ateneo. Nel 2025 sono state sviluppate iniziative specifiche finalizzate a potenziare le competenze necessarie per operare efficacemente in modalità remota, attraverso la condivisione di metodi, stili di lavoro e buone pratiche.

In particolare, sono state erogate numerose iniziative formative nell'ambito delle competenze digitali, tra cui:

1. Collaboration online avanzata

Queste iniziative mirano a rafforzare le competenze nell'utilizzo degli strumenti digitali per la collaborazione e il lavoro condiviso, favorendo la progressiva adozione di nuovi sistemi e piattaforme di Ateneo. In particolare, i percorsi formativi hanno riguardato:

- gestione di calendari e documenti condivisi per l'organizzazione delle attività individuali, di ufficio e dei processi trasversali tra strutture, con particolare attenzione alla sicurezza informatica dei dati e dei documenti;
- comunicazione online e gestione dei contenuti web e social

2. Gestione dei flussi documentali

Le iniziative in quest'ambito sono finalizzate a consolidare le competenze previste dal Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) in materia di utilizzo del protocollo informatico, firma digitale e conservazione documentale, contribuendo a una gestione più efficiente e sicura dei processi amministrativi.

3. Diffusione della cultura digitale

Questa linea di intervento è volta a promuovere una cultura organizzativa e gestionale orientata all'innovazione digitale, rafforzando al contempo la consapevolezza sui temi della sicurezza informatica e della protezione dei dati e dei documenti. A partire dal 2023, l'Ateneo ha aderito al Progetto Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica, attivando percorsi online di formazione e sensibilizzazione sulla cybersecurity rivolti all'intera comunità universitaria.

Nel corso del 2025 è stata avviata una sperimentazione (destinata a ca. 450 persone tra personale TA, Docente e Ricercatore) sull'utilizzo di specifici applicativi di intelligenza artificiale in Ateneo. A seguito dell'adesione alla convenzione CRUI-OpenAI, nel luglio 2025 il numero di licenze ChatGPT disponibili ha raggiunto quota 2.500, favorendo una diffusione estesa della sperimentazione. Sono stati inoltre realizzati ulteriori corsi in collaborazione con la piattaforma AI@UniTO, contribuendo ad ampliare e consolidare le competenze digitali della comunità accademica.

Allegati

Allegati

Allegato 1

Performance organizzativa di struttura 2025 – monitoraggio al 30/06/2025 (*approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n 8/2025/IV/2 del 18/7/2025*)

Allegato 2

Performance organizzativa di struttura 2025 – obiettivi oggetto di rimodulazione (*approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n 8/2025/IV/2 del 18/7/2025*)

Allegato 3

Performance organizzativa di struttura 2025 - monitoraggio al 31/12/2025: risultati raggiunti e descrizione attività svolte



UNIVERSITÀ
DI TORINO

PIAO 2025-27

Monitoraggio I semestre

*Allegato 1
Monitoraggio intermedio
Obiettivi di Performance Organizzativa*

approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n 8/2025/IV/2 del 18/7/2025

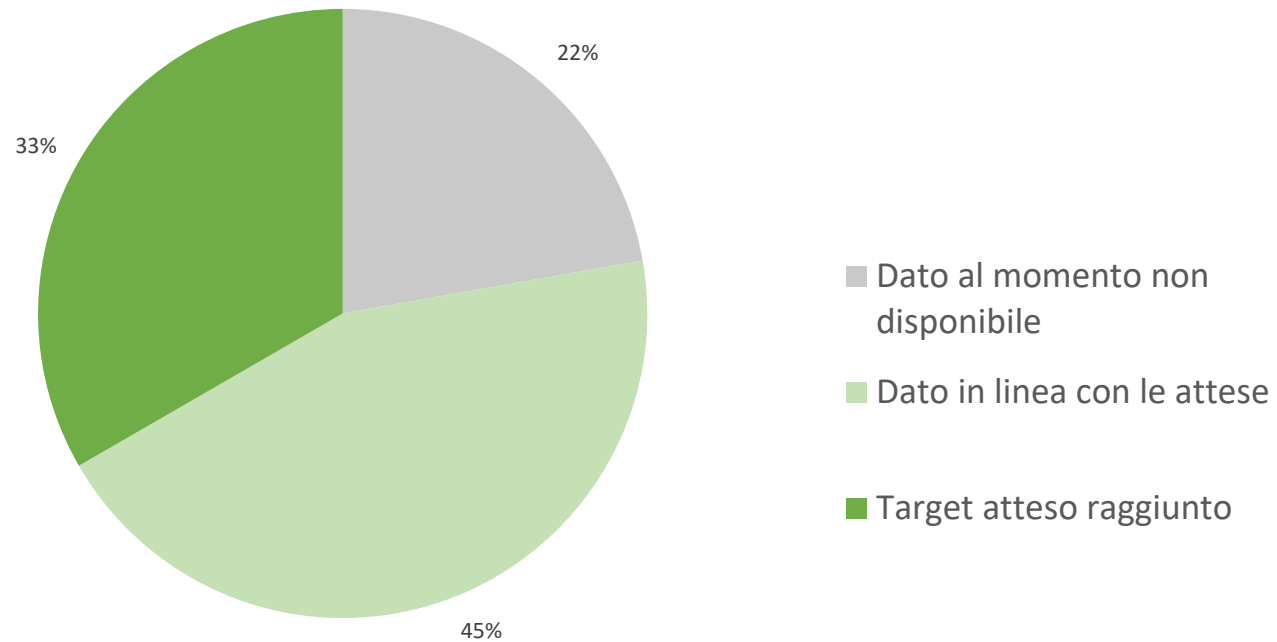
Performance organizzativa

Monitoraggio I semestre 2025 - Dati di sintesi



UNIVERSITÀ
DI TORINO

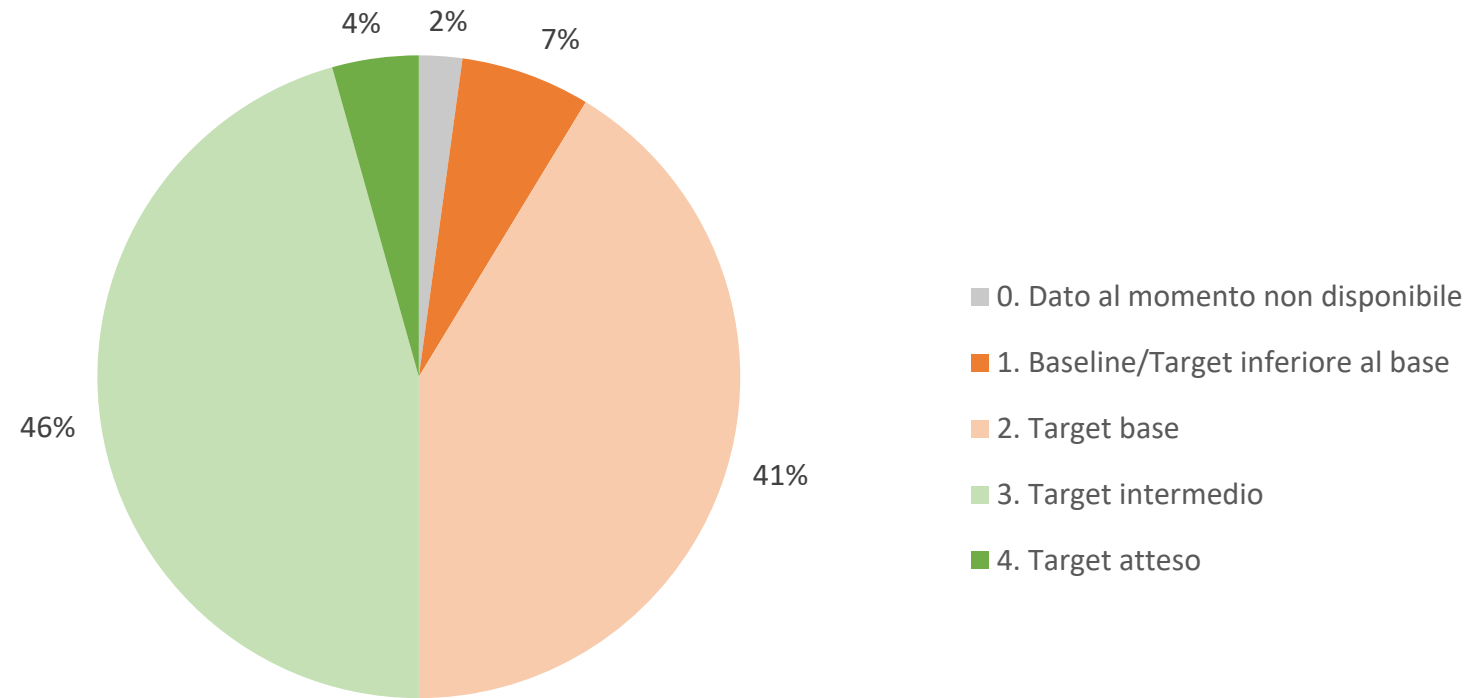
Indicatori di performance organizzativa istituzionale



Dettaglio raggiungimento indicatori

- **Dato al momento non disponibile:** 2 indicatori
- **Dato in linea con le attese:** 4 indicatori
- **Target atteso raggiunto:** 3 indicatori

Indicatori di performance organizzativa di struttura



Dettaglio raggiungimento indicatori

- **Dato al momento non disponibile:** 1 indicatore, per il quale è stata richiesta rimodulazione
- **Target inferiore al base:** 3 indicatori, di cui per 1 è stata richiesta rimodulazione
- **Target base:** 19 indicatori
- **Target intermedio:** 21 indicatori
- **Target atteso:** 2 indicatori

Performance organizzativa istituzionale

*Monitoraggio I semestre 2025 -
Dettaglio obiettivi e indicatori*



UNIVERSITÀ
DI TORINO

1) Rafforzare il senso di comunità

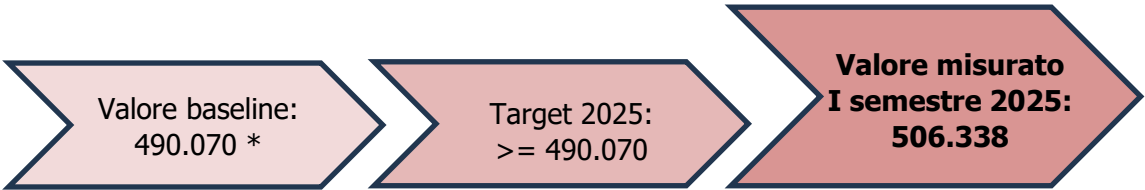
RACCORDO CON PIANO STRATEGICO

Ambito: 1. PERSONE
Obiettivo: 1.1. RAFFORZARE IL
SENSO DI COMUNITA'

IMPATTO



Indicatore: n° utilizzatori e utilizzatrici dei social network



STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR

Una Pubblica
Amministrazione
al servizio dei
cittadini e delle
imprese

* Riferimento temporale: A.S. 2024

Fonte dati: Report analitico

(Direzione Generale)

2) Consolidare la cultura della parità

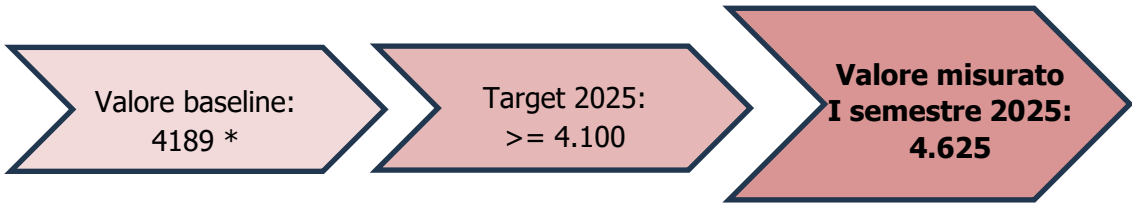
RACCORDO CON PIANO STRATEGICO

Ambito: 1. PERSONE
Obiettivo: 1.2. CONSOLIDARE LA CULTURA DELLA PARITA'

IMPATTO



Indicatore: n° iscritte/i con disabilità e/o DSA



STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE COESIONE UE



* Riferimento temporale: A.A. 2023/2024

Fonte dati: Report analitico

(Direzione Didattica e Servizi agli Studenti)

3) Potenziare il percorso verso la sostenibilità

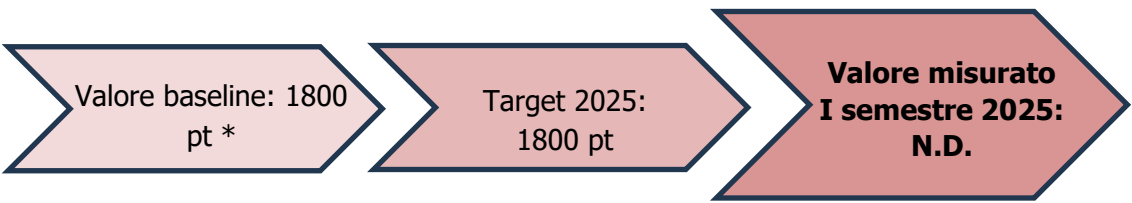
RACCORDO CON PIANO STRATEGICO

Ambito: 1. PERSONE
Obiettivo: 1.3. POTENZIARE IL PERCORSO VERSO LA SOSTENIBILITA'

IMPATTO



Indicatore: punteggio GreenMetric - sezione Education



STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE COESIONE UE



* Riferimento temporale: A.S. 2023

Fonte dati: Report analitico

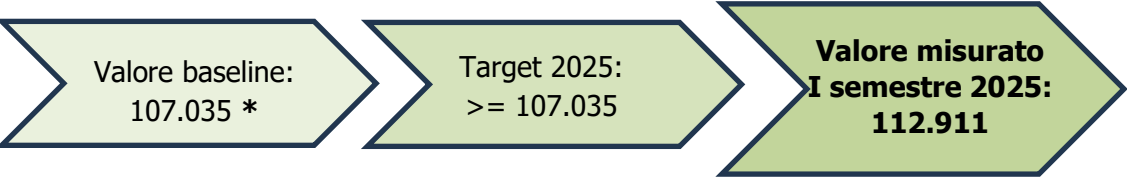
(Direzione Edilizia e Sostenibilità)

4) Trasformare gli spazi in luoghi di cultura

RACCORDO PIANO STRATEGICO
Ambito: 2. LUOGHI
Obiettivo: 2.1. TRASFORMARE GLI SPAZI IN
LUOGHI DI CULTURA



Indicatore: spazi (mq) disponibili per la didattica



STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE COESIONE UE

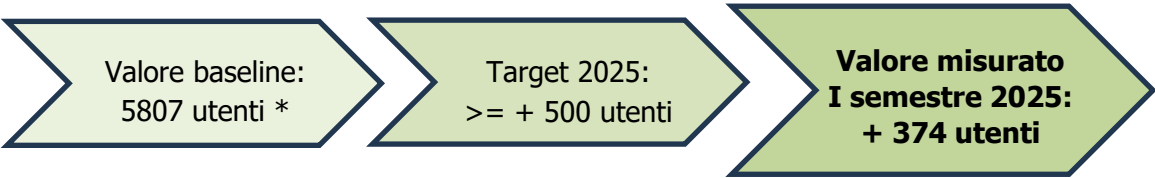


5) Creare nuove opportunità attraverso la trasformazione digitale

RACCORDO PIANO STRATEGICO
Ambito: 2. LUOGHI
Obiettivo: 2.2. CREARE NUOVE OPPORTUNITA' ATTRAVERSO LA TRASFORMAZIONE DIGITALE



Indicatore: n° utenti a cui è stata rilasciata la firma digitale



STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE COESIONE UE



* Riferimento temporale: A.S. 2024

Fonte dati: Report analitico (Direzione Sicurezza, Patrimonio e Facility Management)

* Riferimento temporale: A.S. 2024

Fonte dati: Report analitico (Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-learning)

6) Incrementare la presenza di UniTo sugli scenari internazionali

RACCORDO PIANO STRATEGICO

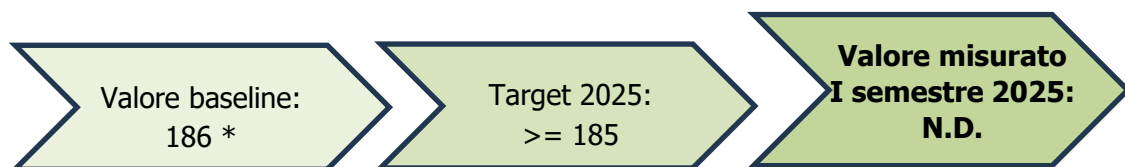
Ambito: 2. LUOGHI

Obiettivo: 2.3. INCREMENTARE LA PRESENZA DI UNITO NEGLI SCENARI INTERNAZIONALI

IMPATTO



Indicatore: n° di docenti e ricercatori in visita



STAKEHOLDER



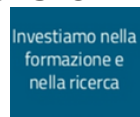
AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE COESIONE UE



* Riferimento temporale: A.A. 2024/2025

Fonte dati: Report analitico

(Direzione Personale)

7) Innovare e valorizzare la ricerca

RACCORDO PIANO STRATEGICO

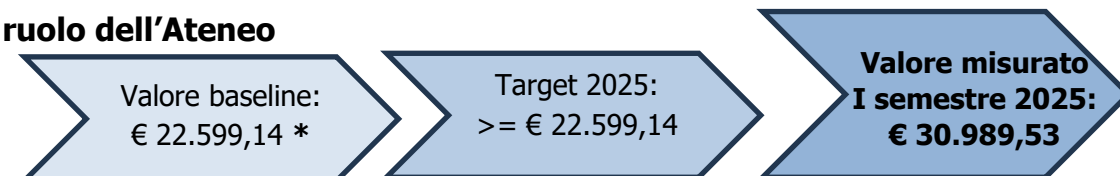
Ambito: 3. PROCESSI

Obiettivo: 3.1. INNOVARE LA VALORIZZARE LA RICERCA

IMPATTO



Indicatore: proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo



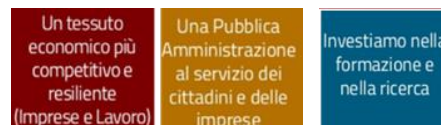
STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE COESIONE UE



* Riferimento temporale: A.S. 2023

Fonte dati: Cruscotto direzionale

(Direzione Bilancio e Contratti)

8) Innovare e valorizzare la didattica

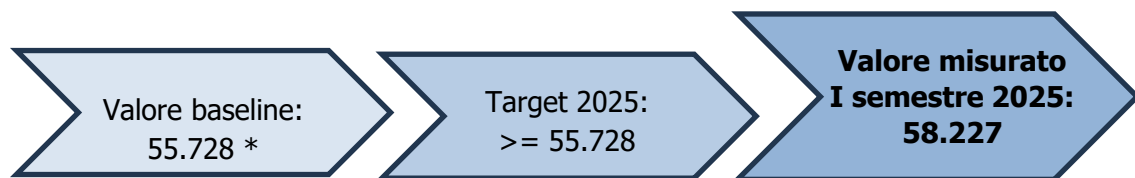
RACCORDO PIANO STRATEGICO

Ambito: 3. PROCESSI
Obiettivo: 3.2. INNOVARE E
VALORIZZARE LA DIDATTICA

IMPATTO



Indicatore: n° iscritte/i regolari (Corsi di I e II livello)



STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE
COESIONE UE



Fonte dati: Cruscotto indicatori ANVUR

(Direzione Didattica e Servizi agli Studenti)

* Riferimento temporale: A.A. 2023/2024

9) Irradiare l'innovazione

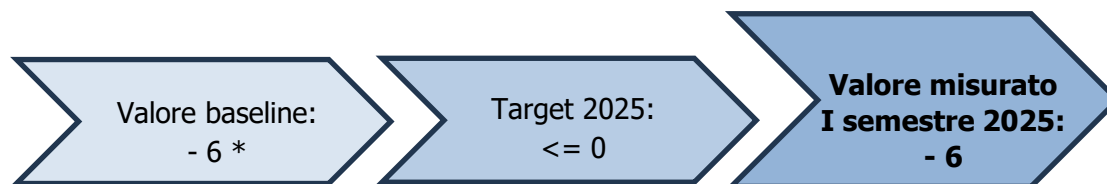
RACCORDO PIANO STRATEGICO

Ambito: 3. PROCESSI
Obiettivo: 3.3. IRRADIARE
L'INNOVAZIONE

IMPATTO



Indicatore: indicatore di ritardo annuale (legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1 commi 859 lett.b e 861)**



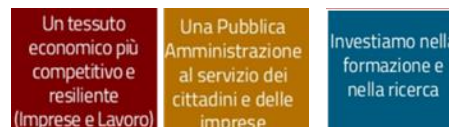
STAKEHOLDER



AGENDA 2030



COLLEGAMENTO PNRR



COLLEGAMENTO POLITICHE
COESIONE UE



* Riferimento temporale: A.S. 2024

Fonte dati: Report analitico (Direzione Bilancio e Contratti)

** In applicazione dell'art. 4 bis, legge 41/2023, in caso di mancato raggiungimento dell'indicatore di ritardo annuale, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché a quelli apicali delle rispettive strutture.

Performance organizzativa di struttura

*Monitoraggio I semestre 2025 -
Dettaglio schede obiettivo*



UNIVERSITÀ
DI TORINO

1. Programma UniTo Futura – asse processi

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

PIANO ATTIVITA’ - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA’ SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA’ PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
- Identificati da parte delle Direzioni di Ateneo 42 processi, individuati anche a partire dal catalogo processi UniTo - Definito il format per la descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità	BASE	- Descrizione delle attività/procedure e responsabilità per ciascuno dei processi individuati, utilizzando il format dedicato - Individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento, utilizzando il format dedicato

2. Programma UniTo Futura – asse cantieri di innovazione

Proseguire nell’attuazione del programma UniToFutura - asse cantieri di innovazione

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
SOSID [C] TUTTE DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze workshop progettati nell'anno precedente BASE: Coordinamento attività per la progettazione dei workshop INTERMEDIO: Supporto tecnico e organizzativo per la realizzazione dei workshop secondo il piano condiviso con il Direttore Generale e i coordinatori di ciascun cantiere ATTESO: Raccolta delle risultanze dei workshop e predisposizione di un documento di presentazione dei risultati

PIANO ATTIVITA’ - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA’ SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA’ PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
- Acquisizione risultanze workshop progettati nell'anno precedente - Coordinamento attività per la progettazione dei workshop - Incontri con Coordinatori/Coordinatrici, DG e TV - Supporto alla individuazione dei temi per ciascun Cantiere e relativi workshop - Incontri con TV e Coordinatori/Coordinatrici Cantieri per organizzazione Workshop - Preparazione contributo Conferenza avvio progetto - 11 luglio 2024 - Supporto tecnico e organizzativo per la realizzazione dei 18 workshop secondo il piano condiviso con il Direttore Generale e i coordinatori di ciascun cantiere - Convocazioni partecipanti - Convocazione e supporto ad esperti interni ed esterni - Creazione di Strumenti di <i>collaboration</i> per ciascun Cantiere (Drive, Chat) - Gestione aula e raccolta materiali - Aggiornamento pagina Intranet e pubblicazione Materiali - Preparazione contributo Conferenza chiusura progetto – 9 aprile 2025 - Raccolta delle risultanze dei workshop: - Raccolta documenti di sintesi workshop - Incontri con coordinatori/coordinatrici e DG - Predisposizione Indice per Report di risultati Progetto, stesura e condivisione Indice Book	INTERMEDIO	- Predisposizione di un documento di presentazione dei risultati - Pubblicazione Book di sintesi

3. Programma UniTo Futura - accompagnamento al cambiamento

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura avviando un percorso di accompagnamento al cambiamento

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DG [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze del piano di monitoraggio UniTo Futura 2024 BASE: Definizione delle modalità di coinvolgimento degli attori coinvolti INTERMEDIO: Avvio delle attività di ascolto nell’ottica di individuare eventuali criticità e aree di miglioramento ATTESO: Proposta di soluzioni funzionali all’implementazione del modello organizzativo

PIANO ATTIVITA’ - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA’ SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA’ PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE	EVENTUALI CRITICITA’ RISCONTRATE
Acquisizione risultanze del piano di monitoraggio UniTo Futura 2024	BASELINE/INFERIORE AL BASE	- Definizione delle proposte di coinvolgimento degli attori coinvolti - Avvio delle attività di ascolto nell’ottica di individuare eventuali criticità e aree di miglioramento - Proposta di soluzioni funzionali all’implementazione del Programma UniTo Futura	Rilevata l’opportunità di allargare l'ambito dell'obiettivo al Programma UniTo Futura e non solo al modello organizzativo (es. cantieri, benessere, etc.) Per maggiori dettagli vedi allegato 2 – proposte di rimodulazione

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall'Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
- Mappate le attuali modalità di comunicazione per le iniziative/azioni/progetti da promuovere - Individuate iniziative da promuovere e azioni/progetti da realizzare per ciascuna Direzione	BASE	- Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci da utilizzare per iniziative da promuovere e azioni/progetti da realizzare - Implementazione delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l'attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE	EVENTUALI CRITICITA' RISCONTRATE
- Assegnati i piani individuali al 96% del personale di Ateneo, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti - Programmate le attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l'attività lavorativa - Verifica e gestione di eventuali criticità per persone che non hanno fruito di corsi di formazione alla data del 30.06 o che non abbiano inserito nel piano corsi già in progettazione/con data certa nel II semestre - Avviato il monitoraggio della fruizione di percorsi formativi del personale alla data del 30.06	INTERMEDIO	Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati alla data del 31.12	Alcuni corsi online aperti a tutto il personale si sono chiusi il 30/6 e sono in fase di verifica e rendicontazione le partecipazioni del personale e il relativo caricamento in UGOV. Il dato sarà disponibile dalla seconda metà del mese di luglio

6. Monitoraggio dati sulle politiche di genere e di benessere organizzativo

Implementare un sistema di monitoraggio dati sulle politiche di genere e di benessere organizzativo

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DG [C] PERS	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione dell'ambito dell'intervento BASE: Identificazione delle caratteristiche della base dati da strutturare INTERMEDIO: Modellizzazione della base dati in relazione ai dati disponibili ATTESO: Alimentazione di una prima base dati sperimentale e predisposizione di un prototipo di cruscotto

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Nel corso del primo semestre sono state organizzate le prime riunioni di allineamento tra i referenti coinvolti, con l'obiettivo di definire un approccio condiviso al raggiungimento dell'obiettivo. È stato successivamente condotta un'analisi di contesto, basata sui contenuti del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan dell'Università di Torino, per individuare le aree prioritarie di intervento. In parallelo, è stata effettuata una valutazione del cruscotto CINECA sugli indicatori di genere, al fine di comprenderne le potenzialità, i limiti e l'eventuale integrabilità con le esigenze informative dell'Ateneo. L'attività di analisi ha portato alla definizione dell'ambito di intervento, individuando i principali assi tematici e le dimensioni da monitorare in relazione alle politiche di genere e al benessere organizzativo.	BASELINE/INFERIORE AL BASE	- Identificazione delle caratteristiche della base dati da strutturare - Modellizzazione della base dati in relazione ai dati disponibili - Alimentazione di una prima base dati sperimentale - Predisposizione di un prototipo di cruscotto per la visualizzazione e l'analisi dei dati

7. Intelligenza artificiale diffusa: "PLAI" (play AI)

Sperimentare gli strumenti di AI (acquisto/accordo licenze AI, processo di assegnazione licenze, training, formalizzazione e comunicazione dei risultati) in maniera diffusa sui processi amministrativi, di didattica, ricerca e terza missione

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
SIPE [C] TUTTE DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Selezione prodotti e servizi, acquisti ed assegnazione licenze effettuata BASE: Formazione e training effettuati INTERMEDIO: Schemi per documentazione risultati realizzati ATTESO: Comunicazione dei risultati effettuata

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE	EVENTUALI CRITICITA' RISCONTRATE
- Accordo con OpenAI (ChatGPT) e distribuzione di 600 licenze (450 chatgpt e 150 MS Copilot) a soggetti individuati dai Direttori (Dipartimenti, Scuole, Direzioni, Centri di I livello) e progetto speciali di Ateneo in due sessioni a inizio 2025; primo evento di feedback il 10 aprile; avvio progetto premiale (AI 3C) per condivisione sperimentazione in Ateneo (primi incontri svolti a inizio giugno). - 6 Corsi di formazione di base di AI (due ore a lezione) in collaborazione con l'Area Formazione e il professor Boella (piattaforma IA https://www.unito.it/ricerca-e-innovazione/innovazione-e-progetti-di-ateneo/piattaforme-scientificheunito). - Condivisione di uno schema/documento per la raccolta della sperimentazione a un sottoinsieme dei 600 (circa 60) che hanno fatto da «pilota» per la rendicontazione della sperimentazione. Tutta la documentazione è nella sezione della Intranet appositamente creata: https://intranet.unito.it/display/SER/Intelligenza+artificiale	BASE	• Incontri di condivisione della sperimentazione dell'uso delle licenze a gruppi e in plenaria • Distribuzione di licenze ad altri colleghi (vedi criticità) • Ulteriori sessioni formative e informative • Documentazione strutturata nella Intranet • Raccordo iniziative di AI	Accordo CRUI-OpenAI in corso di definizione per ampliare la sperimentazione di Ateneo.

8. Follow up accreditamento 2023

Garantire l'efficacia dei servizi di supporto al Presidio qualità di Ateneo e al Nucleo di Valutazione per le attività di follow up anche attraverso il coordinamento centrale delle attività

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
RETTORATO [C] TUTTE DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Affiancamento alle Commissioni Didattiche Paritetiche per avvio nuova procedura BASE: Presa in carico delle criticità da parte CdS e Dipartimenti INTERMEDIO: Azioni formative/affiancamento a docenti e personale TA sugli ambiti di attività di AVA3 e sui punti di miglioramento individuati in sede di valutazione ANVUR ATTESO: Introduzione e/o revisione delle procedure informatiche, modelli e Linee Guida

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
- A valle dell'analisi delle valutazioni definitive (17 schede di valutazione: Sede: 2 raccomandazioni, 33 aree di miglioramento, 33 punti di forza, 4 buone prassi; 5 Dipartimenti: 2 raccomandazioni; 36 aree di miglioramento; 36 punti di forza; 1 buona prassi; 5 dottorati: 2 raccomandazioni; 21 aree di miglioramento; 21 punti di forza e 2 buone prassi; 16 CdS: 1 condizione; 25 raccomandazioni; 301 aree di miglioramento; 328 punti di forza; 27 buone prassi) definizione del programma di follow up per la presa in carico delle valutazioni definitive: timeline e incontri <u>accompagnamento del Presidio</u> (gennaio, febbraio, maggio) e <u>audizioni del Nucleo di Valutazione</u> (febbraio, luglio, novembre) lungo tutto l'anno per la definizione delle azioni da intraprendere per il superamento delle raccomandazioni - La Sezione ha proceduto all'analisi puntuale delle Relazioni Commissioni Didattiche Paritetiche 2024 e raccolto le criticità e spunti di miglioramento anche al fine di definire il nuovo modello sul 2025 e supporto alla stesura della <u>Relazione del Presidio</u> - Definite con lo sviluppatore della piattaforma le modifiche al modello della Relazione CDP 2025 e test della nuova procedura e nuova gestione delle utenze. Svolti con il Presidio della Qualità gli incontri individuali con ciascuna Commissione per formarle sulle novità tecniche della piattaforma e nuovi contenuti (8-13 giugno). Aggiornate <u>LG Relazione CDP</u> con nuovo modello 2025. - Supporto alla definizione e stesura della <u>Nota Metodologica alla matrice di tuning</u> - Gestione raccolta e supporto all'analisi dei primi Riesami dei corsi di dottorato (30). Confronto con Scuola di Dottorato per avvio prima stesura della Relazione della CDP_PHD della Scuola di dottorato. - Confronto con Direzione SIPE e Direzione Ricerca- Area Dottorati per settaggio procedura di rilevazione OPIS dottorandi a settembre prossimo	INTERMEDIO	- Audizioni e documento di restituzione del Nucleo di Valutazione ai Dipartimenti, Dottorati e CdS con raccomandazioni - Supporto alla stesura della nuova Relazione CDP 2025 - Riesame Dottorati - Rilevazione OPIS dottorandi - Portare a conclusione tutte le sperimentazioni sulla piattaforma

9. Programma ReInventing Unito

Proseguire con l’attuazione del programma ReInventing Unito mettendo in atto le azioni previste per l’edilizia per l’anno 2025 sui progetti linea A e linea B e Cavallerizza (linea E) del DM 1274

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
EDISOS [C] SIPAF SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Linea A: aggiudicazione gara; Linea B: consegna progetto; Cavallerizza (Linea E): raccolta dati e analisi per predisposizione progetto BASE: Linea A: in esecuzione; Linea B: verifica del progetto; Cavallerizza (Linea E): predisposizione progetto indagini preliminari INTERMEDIO: Linea A: SAL esecuzione lavori al 10%; Linea B: approvazione progetto; Cavallerizza (Linea E): verifica del progetto ATTESO: Linea A: SAL esecuzione lavori al 20%; Linea B: avvio procedura di gara; Cavallerizza (Linea E): consegna lavori

PIANO ATTIVITA’ - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA’ SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA’ PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Linea A <u>Ex Caserma Podgora</u>: rifacimento della copertura dell’intero complesso con interventi volti al risparmio energetico. <u>C.so Raffaello, 30</u>: rifacimento della copertura con recupero del sottotetto e restauro delle facciate. <u>Rettorato</u>: Adeguamento normativo edilizio e impiantistico finalizzato al rilascio del Certificato di Prevenzione Incendi. <u>Via Nizza, 40 – Ex Scalo Vallino</u>: Lotto 2C - Lavori di completamento del "Centro di ricerca di biotecnologie e medicina traslazionale". <u>Palazzo Nuovo</u>: Interventi per la realizzazione del polo bibliotecario umanistico e del blocco di collegamento tra le biblioteche. Linea B <u>Fisico Vecchio</u>: Recupero e restauro conservativo. <u>Rettorato- Lotto funzionale 1</u>: Riorganizzazione complessiva piano secondo, piano terzo, piano quinto e piano sesto - <u>Lotto funzionale 2</u>: Restauro tetto e facciate. <u>C.so Massimo D'Azeglio, 52</u>: Rifacimento della copertura con recupero del sottotetto e restauro delle facciate dell’edificio. Via Giuria, 5,7,9,11 - <u>Lotto funzionale 1</u>: Recupero e restauro conservativo dell’intero edificio: tetto, facciate e parti auliche. <u>Orto Botanico</u>: Lavori di riqualificazione e accessibilità degli spazi destinati alla didattica. Ammodernamento edilizio e impiantistico del Laboratorio di Microscopia e dell'Aula Magna. <u>Ex IRVE</u>: Progetto di messa a norma antincendio, ristrutturazione e restauro dell’immobile "Ex I.R.VE.". <u>Palazzo Campana</u>: Interventi di recupero, rifunionalizzazione, restauro, adeguamento antincendio ed efficientamento energetico di ambienti interni ed esterni, serramenti e facciate <u>Palazzo Nuovo</u>: Interventi di completamento antincendio e ristrutturazione del 1° e 2° piano e progetto di ristrutturazione delle 3 grandi aule a gradonate. <u>Grugliasco - Centro Servizi</u>: Realizzazione della nuova palazzina delle direzioni presso locali ex-mensa. <u>Savigliano</u>: Ristrutturazione ed adeguamento funzionale per la realizzazione di nuove aule presso l'ex convento di San Domenico. <u>Grugliasco - Palazzina Agraria</u>: Interventi di ristrutturazione edilizia e adeguamento antincendio propedeutici alla scia vv.f. nel complesso di edifici sede del D.I.S.A.F.A. <u>Campus Luigi Einaudi</u>: Interventi sul piano copertura della Palazzina Einaudi di Lungo Dora Siena 68/A e di due nuove aule sulla palazzina di Corso Regina Margherita 60. Linea E <u>Cavallerizza Reale</u>: Restauro e recupero funzionale presso il Complesso Cavallerizza Reale – Torino "Cortile delle Guardie"	BASE	Attività diverse in considerazione del diverso tipo di intervento, in continuazione con quanto programmato.

10. Piattaforma di gestione interventi edilizi

Realizzare un'analisi di fattibilità per dotare l'Ateneo di una piattaforma per la gestione e il monitoraggio degli interventi edilizi (dalla programmazione alla gestione delle singole fasi dell'intervento, con evidenza delle risorse umane e finanziarie impegnate e relativa reportistica)

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
EDISOS [C] SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Rilievo criticità nella gestione e monitoraggio degli interventi edilizi BASE: Rilevazione e mappatura delle necessità edilizie, anche manutentive, del patrimonio immobiliare: attività di raccolta sistematica delle informazioni relative allo stato di conservazione degli edifici, agli interventi in corso e a quelli programmabili, con l'obiettivo di individuare l'ottimizzazione nei processi di gestione INTERMEDIO: Valutazione dei flussi informativi e dei processi attuali di gestione degli interventi edilizi: analisi delle modalità con cui vengono oggi pianificati, registrati, monitorati e rendicontati gli interventi edilizi e nei processi organizzativi connessi ATTESO: Relazione di analisi di fattibilità per dotarsi di una piattaforma per la gestione e il monitoraggio degli interventi edilizi

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE	EVENTUALI CRITICITA' RISCONTRATE
- Rilevazione delle criticità nella gestione e monitoraggio degli interventi edilizi - Rilevazione e mappatura delle necessità edilizie, anche manutentive, del patrimonio immobiliare: attività di raccolta sistematica delle informazioni relative allo stato di conservazione degli edifici, agli interventi in corso e a quelli programmabili, con l'obiettivo di individuare l'ottimizzazione nei processi di gestione	BASE	- Valutazione dei flussi informativi e dei processi attuali di gestione degli interventi edilizi: analisi delle modalità con cui vengono oggi pianificati, registrati, monitorati e rendicontati gli interventi edilizi e nei processi organizzativi connessi - Relazione di analisi di fattibilità per dotarsi di una piattaforma per la gestione e il monitoraggio degli interventi edilizi	Disallineamento tra la piattaforma Unito di gestione degli interventi manutentivi e la piattaforma Consip

11. Ottimizzazione utilizzo aule: software evaluation

Effettuare un'analisi delle possibili soluzioni software finalizzate all'ottimizzazione dell'utilizzo delle aule per la gestione delle attività didattiche

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DID [C] SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione delle esigenze in termini di soluzione software: identificare i requisiti principali per la soluzione software basandosi sulle necessità specifiche di gestione delle aule e delle attività didattiche BASE: Progettazione di criteri di valutazione: stabilire criteri chiari e dettagliati per confrontare e analizzare le diverse soluzioni software individuate INTERMEDIO: Analisi delle diverse soluzioni individuate ATTESO: Adozione, in via sperimentale, su un corso di studio per la realizzazione del calendario lezioni: testare il software in un contesto concreto

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
- Avvio del progetto di valutazione del software UP per la generazione automatica dell'orario delle lezioni; - Coinvolgimento dei Poli: Management ed Economia, Scienze della Natura (Psicologia), Campus Luigi Einaudi, Agraria e Medicina Veterinaria; - Creazione e distribuzione di un Google Form per la raccolta dei desideri dei docenti (es. preferenze orarie, tipologia di aula, esigenze logistiche); - Avvio della fase di test in ambiente di pre-produzione, con caricamento dei dati relativi ai corsi del primo semestre; - Simulazione dell'ottimizzazione oraria, che però non ha generato un risultato utilizzabile a causa dell'arresto del motore di calcolo; - Incontro tecnico con CINECA per analisi delle anomalie emerse nel sistema; - Analisi delle possibili cause tecniche, tra cui parametri di sistema (es. timeout) e complessità organizzativa su più sedi; - Decisione di procedere temporaneamente con strumenti tradizionali per la produzione del calendario delle lezioni del primo semestre	INTERMEDIO	Prosecuzione dell'attività tecnica su: • revisione dei dati caricati; • analisi delle problematiche specifiche per sede; • interlocuzione con il supporto tecnico della piattaforma UP, in previsione del calendario del II semestre

12. Docenze a contratto

Analizzare il processo di attribuzione della docenza a contratto con particolare riferimento a:

- creazione del fascicolo informatico del docente a contratto
- individuazione degli adempimenti legati alla Trasparenza e anti corruzione
- definizione di criteri per l'attivazione docenze a contratto

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DID [C] BIL PERS POLO MED POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione del fascicolo informatico del docente: progettare e standardizzare un sistema digitale per gestire in maniera efficace tutta la documentazione dei docenti a contratto BASE: Analisi e individuazione delle best practice: valutare il processo attuale di attribuzione delle docenze a contratto attraverso un confronto con esperienze simili e identificare pratiche ottimali da integrare INTERMEDIO: Individuazione degli elementi utili agli adempimenti per la trasparenza e anti corruzione: identificare i parametri essenziali per il rispetto delle normative sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione, garantendo una gestione conforme ATTESO: Definizione di criteri, da presentare agli OOGG, da soddisfare per l'attivazione di docenze a contratto

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
- Incontri di coordinamento con personale coinvolto delle Direzioni: Didattica e Servizi agli studenti, Personale, Bilancio e Contratti - Creazione cartella in DRIVE per condivisione documenti - Definizione aspetti organizzativi e metodologia di lavoro - Contatti con Direzione Affari Generali per approfondimenti su target intermedio	BASE	- Analisi processo di attribuzione incarichi di docenza a contratto con focus su adempimenti TAC in fase di esecuzione - Individuazione punti di forza e di attenzione, proposte di miglioramento - Definizione proposta criteri per attivazione di docenti a contratto

13. Monitoraggio e rendicontazione delle iniziative PNRR e dei finanziamenti competitivi

Sviluppare il sistema di monitoraggio e rendicontazione delle iniziative PNRR ed estenderlo ad altri ambiti di finanziamento competitivo

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
RII [C] POLO MED POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi delle tipologie di progetti a cui estendere l'attività di monitoraggio già prevista per i progetti PNRR BASE: Identificazione delle modalità con cui estendere il monitoraggio al personale reclutato nell'ambito dei progetti e alla quota di budget non rendicontabile INTERMEDIO: Effettuazione di un primo monitoraggio con criteri estesi e verifica di eventuali criticità/miglioramenti ATTESO: Estensione del monitoraggio effettuato sulla rendicontazione dei progetti PNRR all'ambito delle quote di budget non rendicontabile, al reclutamento di personale collegato ai progetti e ed estensione delle prassi di monitoraggio ad altri ambiti di finanziamenti competitivi

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
- Sono state individuate le tipologie di progetti da sottoporre a sperimentazione e i dati e le dimensioni da monitorare - È stato creato un documento di riferimento per identificare le dimensioni dei progetti da monitorare ed è stata verificata la loro eventuale presenza nei database interni già esistenti - Sono stati identificati i campi di riferimento utili per l'estensione del monitoraggio PNRR al personale reclutato e alla quota di budget non rendicontabile - Sono state inviate schede arricchite con tali informazioni per la compilazione del monitoraggio PNRR al 30 aprile 2025	BASE	- Estensione del monitoraggio ai progetti HEU - Rilevazione eventuali criticità/miglioramenti

14. PNRR Orientamento – Percorso di educazione alla scelta

Gestire l'annualità relativa al PNRR Orientamento – Percorso di educazione alla scelta

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DID [C]	INDICATORE 1: KPI - N° di studenti coinvolti PNRR Orientamento – Percorso di educazione alla scelta	ATTESO: >= 2000
	INDICATORE 2: SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Realizzazione di tutte le attività pianificate per l'a.a. 2024/2025 BASE: Monitoraggio delle attività in corso e rendicontazione a termine dell'a.a. 2024/2025 INTERMEDIO: Analisi e valutazione risultati ottenuti nell' a.a. 2024/2025 e comparazione con i dati ATTESO: Completamento delle attività previste dal PNRR Orientamento per l'anno 2025: definizione e progettazione delle attività per l'ultimo anno accademico del progetto PNRR Orientamento

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Indicatore 1: coinvolgimento degli studenti nel percorso di educazione alla scelta PNRR Orientamento Indicatore 2: - Realizzate tutte le attività pianificate per l'a.a. 2024/2025 e, in particolare, dei percorsi nelle scuole con conseguente rendicontazione delle attività - Valutazione dei risultati in corso per la successiva pianificazione delle attività per il prossimo anno scolastico (2025/2026)	Indicatore 1: ATTESO – Valore misurato: 6100 Indicatore 2: BASE	Completamento della valutazione delle attività pregresse e la comparazione dei dati degli anni precedenti per pianificare le nuove attività

15. Promozione del Sistema Bibliotecario di Ateneo

Integrare e concludere la campagna di comunicazione per promuovere il Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA)

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
AGPC [C] DG	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione piano attività 2025 BASE: Analisi dei fabbisogni di comunicazione e divulgazione dei servizi bibliografici, delle iniziative e dell'innovazione in ambito bibliotecario, anche a livello di Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA) INTERMEDIO: Identificazione ed elaborazione dei contenuti da comunicare e dei rispettivi canali da utilizzare per migliorarne l'efficacia ATTESO: Implementazione delle attività di comunicazione identificate su più canali: web, social e supporti fisici

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
- Perfezionate e rilasciate a tutti i Poli le nuove identità visive, unitamente alle linee guida utili ai fine della loro declinazione - Effettuati incontri tra Comunicazione unito e i Responsabili delle Aree Servizi Bibliotecari, utili a individuare i concetti chiave intorno a cui articolare la campagna promozionale - Definito un cronoprogramma di sviluppo dell'obiettivo - Raccolto e condiviso con Comunicazione Unito il materiale fotografico disponibile presso i Poli - Informato e coinvolto il personale che si occupa di comunicazione nei diversi Poli - Elaborata una primissima proposta di concept, che sarà affinata e condivisa nelle prossime settimane. Parallelamente, specifiche attività di comunicazione e promozione sono state sviluppate dai singoli Poli.	BASE	- Sviluppo proposte creative - Confronto e approvazione progetto - Realizzazione materiali - Avvio campagna

16. Valorizzazione collezioni museali e materiale archivistico di Ateneo

Valorizzare collezioni museali e materiale archivistico, con particolare riferimento alle iniziative del Sistema Museale di Ateneo (SMA) e alla prosecuzione di progetti di digitalizzazione

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
AGPC [C] EDISOS	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione piano attività 2025 BASE: Avvio di progetti finalizzati alla valorizzazione del patrimonio culturale, attraverso la partecipazione a eventi di carattere nazionale, nell'ottica di favorire un'ampia collaborazione e condivisione con il territorio INTERMEDIO: Proseguimento delle azioni intraprese per la valorizzazione del patrimonio culturale, attraverso interventi di digitalizzazione, archiviazione e diffusione dei contenuti, finalizzati a garantire l'accessibilità e la fruizione pubblica di eventi e altre iniziative culturali ATTESO: Realizzazione delle iniziative definite dal SMA e avanzamento dei progetti di digitalizzazione

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Definizione del Piano di Attività per il Sistema Museale e per l'Archivio Storico di Deposito. - Avvio di progetti di valorizzazione attraverso la partecipazione a eventi come ad es. la Notte dei Musei 17/05/2025, tot. visitatori 4277; la Notte degli Archivi, con mostra e convegno 6/6/2025, tot. 70 visitatori; Mostra «I Primi custodi della memoria. Le sepolture nel Paleolitico», Palazzo del Rettorato, 16 gennaio-26 aprile 25, tot. visitatori 6453 (la mostra è stata poi allestita all'Università di Brescia e dal 25 giugno è presso la sede Unito di Cuneo); Installazione «Doctrix. Storie di donne sapienti e coraggiose» Palazzo del Rettorato (dal 18 giugno, in corso); mostra Tabulae Mirabiles, l'arte nella medicina, Accademia di Belle arti (attualmente in corso) - Proseguimento di azioni di digitalizzazione: Art in Med, progetto di public engagement di Ateneo per la valorizzazione delle tavole scientifiche parietali dell'800 e prima metà '900 (digitalizzazione e pubblicazione https://www.tavoledidattichestoriche.unito.it/ di oltre 1000 tavole); progetto digitalizzazione Regione Piemonte avviato 16 giugno 2025; Castelnovo sulla carta stampata, collezione L'Indice dei libri del mese (https://www.asut.unito.it/castelnovo/collections/show/5 online i primi 20 articoli)	INTERMEDIO	Realizzazione delle iniziative definite dal SMA e avanzamento dei progetti di digitalizzazione

17. Sviluppo progetti di innovazione e trasferimento tecnologico

Sviluppare progetti promozionali di innovazione e trasferimento tecnologico (Challenge, EICgen, entrepreneurship, moduli formativi sull'IP – Intellectual Property, eventi di matching con le imprese)

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
RII [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione piano attività 2025 e identificazione degli attori/utenti coinvolti BASE: Avvio progettazione degli eventi e delle iniziative definite nel piano attività 2025 INTERMEDIO: Realizzazione di attività di comunicazione e networking con gli stakeholder dei progetti di innovazione e trasferimento tecnologico ATTESO: Realizzazione delle attività di promozione di innovazione e trasferimento tecnologico previste nel piano attività 2025 e monitoraggio dei risultati: progetti strategici (Challenge, EICgen), entrepreneurship, eventi di diffusione e promozione IP, eventi di matching con le imprese

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE	EVENTUALI CRITICITA' RISCONTRATE
<u>Progetto Challenge</u>: definizione del piano attività e degli eventi attinenti alla entrepreneurship. Sono state realizzate due Indigo Students' Challenge e una Green Students' Challenge. <u>EICgen</u>: pianificazione e attuazione del supporto alla progettazione per la partecipazione alle call di innovazione (EIC Pathfinder Open 2025 e ERC POC 2025), attivazione delle collaborazioni con società di consulenza (Innovayt e DayOne). <u>Formazione IP</u>: definizione del piano di attività, con possibilità di integrazione in base a future richieste specifiche. Sono stati svolti 4 moduli formativi (Dip. di Informatica, Scuola di Dottorato, Summer School del Dottorato in Chimica, Research booster di NODES). <u>Eventi di matching con le imprese</u>: A) attività di facilitatore nella partecipazione dei ricercatori ai tavoli di lavoro con imprese e altri EPR, presso Polo tessile Pointex, Città studi Biella e Polo Cgreen a Novara (Road show dei Poli di innovazione); B) Definizione del piano attività delle 6 Piattaforme (H2, REC, Aerospace, Water Reuse, Susplas, AI), evento di comunicazione comune, lancio della nuova piattaforma AI, sito web dedicato, esecuzione dei primi eventi.	INTERMEDIO	Challenge ed entrepreneurship: si completeranno le attività progettate e si effettuerà la verifica dei risultati con feedback di progetto. EIC GEN: Incontri informativi sulle future opportunità di finanziamento (EIC CHALLENGE 2025, EIC PATHFINDER OPEN 2026, ERC POC 2026) e supporto per i gruppi di ricerca ai bandi EIC e ERC POC Moduli formativi IP: si prevede di attivarne uno al Dip. di Informatica e 2 al DISAFA. Eventi di matching con le imprese: - si prevede la partecipazione nell'ambito del terzo evento Road show 2025 del Sistema Poli di innovazione e all'evento conclusivo dell'anno; - nell'ambito delle Piattaforme Scientifiche @UniTo realizzazione dei restanti eventi di promozione e trasferimento tecnologico programmati	EIC GEN: Coinvolgimento dei gruppi di ricerca afferenti all'ambito SSH. L'adesione al Road Show da parte dei ricercatori dell'Ateneo è variabile perché strettamente collegato all'interesse sui temi proposti e alle imprese partecipanti.

18. Promozione valorizzazione delle conoscenze

Ottimizzare e promuovere le azioni di valorizzazione delle conoscenze

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
RII [C]	INDICATORE 1: KPI - numero di azioni di valorizzazione delle conoscenze su frida.unito.it	ATTESO: >= 75
	INDICATORE 2: SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Costituzione gruppi di lavoro tematici che coinvolgano docenti, PTA e portatori di interesse esterni BASE: Analisi del contesto e individuazione dei bisogni INTERMEDIO: Azioni di coinvolgimento dei portatori di interesse ATTESO: Realizzazione di attività di analisi e ottimizzazione delle azioni di valorizzazione delle conoscenze a partire da quelle rivolte al mondo della scuola e al Terzo Settore

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Indicatore 1 - numero di azioni di valorizzazione delle conoscenze su frida.unito.it: • 50 storie di ricerca • 11 storie di sinergia con il territorio • 6 video interviste • 6 interviste a ospiti del mese Indicatore 2: • Costituzione dell'Advisory Board di frida.unito.it • Consolidamento della programmazione dei temi del mese e del coinvolgimento dei portatori di interesse esterni • Costituzione di due gruppi di lavoro tematici misti (personale UniTo e portatori di interesse esterni) sui temi del rapporto con il mondo della scuola e con le organizzazione del Terzo Settore • Analisi del contesto e individuazione dei bisogni all'interno dei gruppi di lavoro "Scuola" e "Terzo Settore" • Esiti dei Bandi "Cultura" e "Imprese" e assegnazione dei fondi ai 10 progetti vincitori.	Indicatore 1: INTERMEDIO – Valore misurato: 73 Indicatore 2: INTERMEDIO	• Avvio della fase sperimentale della redazione diffusa di frida.unito.it • Completamento analisi del contesto per quanto riguarda i gruppi di lavoro "Scuola" e "Terzo Settore" • Avvio dell'attività di analisi per l'ottimizzazione delle azioni di valorizzazione delle conoscenze a partire da quelle rivolte al mondo della scuola e al Terzo Settore • Avvio monitoraggio dei progetti finanziati con i Bandi "Cultura" e "Imprese"

19. Miglioramento processi e servizi di internazionalizzazione

Ottimizzare i processi e i servizi di internazionalizzazione con particolare riferimento alla digitalizzazione

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
RII [C] SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi di fattibilità delle proposte di miglioramento dei processi e servizi con riferimento alle attività di internazionalizzazione BASE: Identificazione processi e servizi, anche in relazione alla mobilità internazionale, da revisionare nel corso dell'anno 2025 INTERMEDIO: Elaborazione proposte di miglioramento dei servizi e processi individuati ATTESO: Realizzazione di almeno il 70% delle attività di internazionalizzazione previste nel piano attività 2025 e monitoraggio dei risultati: revisione processi e servizi, anche in relazione alla mobilità internazionale (Rural Mobility, Erasmus Without Paper, pagamento borse Erasmus)

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Erasmus Traineeship - revisione del processo per CALL di riferimento al fine di migliorare la performance nell'utilizzo dei fondi comunitari Erasmus: - stato dell'arte delle attività - elaborazione proposte a cura della Sezione Mobilità Internazionale - condivisione proposte con Commissione Mobilità Internazionale di Ateneo e Uffici Servizi per l'internazionalizzazione di Polo Digitalizzazione processi Erasmus - pagamenti borse Erasmus - analisi attuale processo di stipula contratto online per studenti Erasmus Studio outgoing - condivisione stato dell'arte con SIPE - analisi procedura online rilasciata (CINECA) - valutazione fattibilità utilizzo contratto online (CINECA) - attivazione contratto - analisi calcolatore borse Erasmus per Studio - attivazione e messa in linea calcolatore borse Erasmus per Studio	INTERMEDIO	Erasmus Traineeship: - realizzazione delle proposte condivise - monitoraggio efficacia azioni messe in atto con il supporto degli Uffici di Polo Digitalizzazione processi Erasmus - Erasmus Without Paper (obiettivo CE 95% Digital Learning Agreement): - stato dell'arte DLA - analisi attuale processo DLA outgoing - elaborazione proposte per maggior efficacia DLA outgoing - analisi fattibilità DLA incoming - sperimentazione DLA incoming su gruppo selezionato - analisi esiti sperimentazione DLA incoming per sviluppi futuri - analisi fattibilità DLA per BIP outgoing - sperimentazione DLA BIP outgoing in ambito UNITA

20. Promozione internazionalizzazione dei corsi di dottorato

Promuovere l'internazionalizzazione dei corsi di dottorato, favorendo il periodo di soggiorno e attività all'estero

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
RII [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Attività di orientamento nuovi iscritti internazionali BASE: Promozione sulle opportunità di outgoing INTERMEDIO: Potenziamento delle possibilità dei soggiorni di ricerca all'estero tramite il finanziamento della PRO3 2024/26 da parte del MUR ATTESO: Diffusione delle iniziative tramite il sito della Scuola di Dottorato, apposite mailing list

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
• Pubblicazione Bando per l'assegnazione di contributi economici per il supporto alla mobilità internazionale delle/dei dottorande/i (erogazione contributo nell'anno 2025) • Organizzazione corsi di lingua tedesca e di italiano (per favorire dottorandi incoming) e corso Open Science in ambito UNITA – Cofund MSCA – CHORAL Project • Potenziamento del sito della Scuola di Dottorato, nello specifico nelle sezioni dedicate ai Dottorandi internazionali e della pagina Opportunità, aggiornata nei contenuti con le proposte di periodi di mobilità all'estero • Formazione del personale tecnico-amministrativo in Atenei esteri sui temi della ricerca e dell'internazionalizzazione della didattica • Orientamento in ingresso per Dottorandi internazionali (attività in collaborazione con International Welcome Office) e supporto richieste visto, permesso di soggiorno • Negoziazioni accordi internazionali nell'ambito del Dottorato e sottoscrizione accordo IBS (South Korea). e accordo con Università di Lione	INTERMEDIO	• Assegnazione dei contributi per la mobilità dei dottorandi all'estero e incremento dei soggiorni pari o superiori a sei mesi • Organizzazione corsi di formazione e orientamento volti a potenziare le possibilità delle/dei dottorande/i di svolgere periodi di almeno 6 mesi all'estero (orientamento co-tutele, opportunità di finanziamento, networking, sviluppo di reti internazionali e partenariati) • Sottoscrizione accordi di cooperazione internazionale attualmente in negoziazione con ulteriori partner (NTU-Singapore, UFV-Brasile) • Nuove sessioni di orientamento in ingresso rivolte ai dottorandi internazionali

21. Servizi di accoglienza studenti internazionali

Rafforzare i servizi di accoglienza attraverso, ad esempio, la digitalizzazione delle prenotazioni di servizi di sportello, la sperimentazione di supporto a distanza per pratiche amministrative di studenti in una sede distaccata, la diffusione e l'ampliamento delle informazioni attraverso incontri dedicati, portale e intranet, la collaborazione con enti locali e l'introduzione di nuove iniziative per favorire l'inclusione e il supporto tra pari.

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
RII [C] POLO MED POLO SUM	KPI - Percentuale di studenti internazionali degree seeking con cittadinanza extra UE iscritte/i al primo anno che fruiscono di servizi di accoglienza e supporto erogati dall'Area Internazionalizzazione e dagli Uffici Servizi per l'Internazionalizzazione delle Direzioni di Polo	ATTESO: >= 60%

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE	EVENTUALI CRITICITA' RISCONTRATE
- Digitalizzazione delle prenotazioni per (i) il servizio di supporto alla richiesta di permesso di soggiorno e (ii) l'accesso allo sportello in presenza "Cerco Alloggio UniTo - Sperimentazione del supporto a distanza per richiesta pse a studenti iscritte/i a cds a Cuneo e a Biella - Realizzazione n. 3 incontri dedicati al personale amministrativo dei Poli per l'approfondimento dei processi e dei servizi di accoglienza - Aggiornamento pagine portale dedicate all'accoglienza in italiano e in inglese - Predisposizione pagine intranet dedicate ai servizi di accoglienza - Lavoro di rete con il territorio: sviluppo delle relazioni di partenariato con il Comune di Torino e con Edisu nell'ambito del Tavolo Benessere e cura della Persona, collaborazione con l'Ufficio per la Pastorale dei Migranti dell'Arcidiocesi di Torino e con Campus X Turin per l'accoglienza di specifiche fragilità - Pubblicazione e gestione Bando Buddy 2025-2026 con assegnazione di 63 collaborazioni, aggiornamento dei team di lavoro e introduzione team di supporto e accoglienza presso l'International Welcome Office	Dato al momento non disponibile. L'indicatore KPI verrà monitorato nel II semestre	- Digitalizzazione servizio di prenotazione per Enrollment Support Desk - Realizzazione n. 2 incontri dedicati al personale amministrativo dei Poli per l'approfondimento dei processi amministrativi e dei servizi di accoglienza - Pubblicazione pagine intranet dedicate ai servizi di accoglienza - Realizzazione formazione e avvio collaborazioni Buddy, compresa la sperimentazione del team International Welcome Office - Messa a punto e avvio monitoraggio indicatore KPI	Si propone l'introduzione, a fianco dell'indicatore KPI, di un SAL con un peso del 50% per monitorare il progresso nella messa a punto e nell'attivazione di servizi di accoglienza e supporto specifici, non direttamente rilevabili tramite il KPI esistente. Il SAL consente di valorizzare l'impegno organizzativo e progettuale necessario all'introduzione di nuovi strumenti e iniziative, il cui impatto sarà misurato a consuntivo tramite il KPI. Inoltre, il KPI è precisato in modo più puntuale per offrire risultati mirati. Per maggiori dettagli vedi allegato 2 – proposte di rimodulazione

22. Processo Erasmus italiano

Definire il processo per la gestione dell'Erasmus italiano

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DID [C] POLO MED POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi delle principali criticità riscontrate nel primo anno di gestione centralizzata del processo (AS-IS) BASE: Definizione del flusso operativo del processo con indicazione delle diverse strutture coinvolte nel programma e delle rispettive competenze INTERMEDIO: Realizzazione di linee guida e istruzioni per la fase di riconoscimento/convalida dei crediti acquisiti in mobilità ATTESO: Analisi possibile implementazione del processo su ESSE3: studiare la fattibilità di integrare il processo Erasmus italiano nel sistema ESSE3, identificando funzionalità utili e benefici attesi

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
- Completamento delle attività relative allo scorso anno (riconoscimento dei crediti, rilascio attestato finale con esiti e CFU conseguiti); - Analisi dei dati disponibili e relative criticità; - Avvio delle attività per il nuovo anno accademico (2025/2026) sulla base dei nuovi Decreti Ministeriali: predisposizione delle Convenzioni con nuovi Atenei interessati, pubblicazione del bando di partecipazione al progetto; aggiornamento costante delle informazioni sul Portale di Ateneo e sui canali social; - Test dell'intero processo nell'applicativo Esse3 per eventuale implementazione a partire dal bando relativo al II semestre	BASE	- Predisposizione delle Linee Guida per il riconoscimento dei crediti sostenuti; - Eventuale implementazione del processo in Esse3 per il Bando relativo al II semestre dell'a.a. 2025/2026.

23. Servizi segreteria studenti

Definire e analizzare i servizi di segreteria studenti con individuazione di azioni di miglioramento

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DID [C] POLO MED POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi dei servizi di segreteria studenti (AS-IS): valutare lo stato attuale dei servizi offerti dalle segreterie studenti, identificando punti di forza e aree di criticità BASE: Identificazione delle sinergie tra le segreterie studenti: analizzare e definire le azioni di miglioramento comuni, favorendo un approccio integrato e coordinato tra tutte le segreterie INTERMEDIO: Individuazione di almeno due azioni di miglioramento per le segreterie studenti ATTESO: Proposte di implementazione per le azioni comuni di miglioramento: presentare soluzioni concrete per l'implementazione delle azioni condivise, con un focus su efficienza e sostenibilità

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
È in fase di avvio l'analisi dei processi da sottoporre a miglioramento: valutazione dello stato attuale dei servizi offerti dalle segreterie studenti, identificando punti di forza e aree di criticità	BASELINE/INFERIORE AL BASE	- Identificazione delle sinergie tra le segreterie studenti: analizzare e definire le azioni di miglioramento comuni, favorendo un approccio integrato e coordinato tra tutte le segreterie - Individuazione di almeno due azioni di miglioramento per le segreterie studenti - Proposte di implementazione per le azioni comuni di miglioramento: presentare soluzioni concrete per l'implementazione delle azioni condivise, con un focus su efficienza e sostenibilità

24. Servizi di placement

Individuare azioni di miglioramento relativi ai servizi di Placement

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DID [C] POLO MED POLO SUM RII	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi AS-IS dei servizi di placement: valutare lo stato attuale dei servizi offerti, identificando punti di forza e criticità BASE: Definizione delle priorità e delle aree di intervento strutturando un elenco di azioni mirate da approfondire nel workshop TO-BE INTERMEDIO: Workshop finalizzato alla definizione dei servizi di Placement TO-BE: elaborare una visione condivisa per i servizi futuri di Placement, stabilendo obiettivi e azioni chiave ATTESO: Proposte di modelli organizzativo-gestionali per l'implementazione del TO-BE con relativo dimensionamento in termini di risorse: presentare soluzioni concrete per l'applicazione dei nuovi modelli

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Nel quadro delle azioni di miglioramento relative ai servizi di Placement, si segnala che è stato regolarmente svolto il Workshop finalizzato alla definizione dei servizi TO-BE. L'incontro ha avuto come obiettivo una prima condivisione delle attività in vista delle possibili azioni di miglioramento. Al momento si è in attesa di una decisione politica relativa alla visione strategica da adottare. Tale decisione è ritenuta fondamentale per proseguire con le successive fasi di implementazione, incluso lo sviluppo dei modelli organizzativo-gestionali e il relativo dimensionamento delle risorse.	INTERMEDIO	Proposte di modelli organizzativo-gestionali per l'implementazione del TO-BE con relativo dimensionamento in termini di risorse: presentare soluzioni concrete per l'applicazione dei nuovi modelli

25. Progetto RIVA - Risorse Umane per il Valore Pubblico

Proseguire la partecipazione al Progetto RIVA mettendo in atto le seguenti azioni:

- *descrizione dei profili di ruolo in ambito Didattica e Ricerca attribuiti all’Ateneo di Torino*
- *formulazione di una proposta per l’assessment delle competenze di almeno un profilo di ruolo*

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
SOSID [C] DID PERS RII	INDICATORE 1: KPI - numero di profili di ruolo descritti INDICATORE 2: SAL	ATTESO: >= 14 BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione lavori progetto RiVa 2024 BASE: Descrizione dei profili di ruolo in ambito Didattica e Ricerca attribuiti all'Ateneo di Torino INTERMEDIO: Definizione della metodologia e individuazione di almeno un profilo di ruolo sul quale formulare una proposta di assessment delle competenze ATTESO: Proposta di assessment portata a termine su almeno un profilo di ruolo

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Indicatore 1: descrizione dei profili di ruolo in ambito Didattica e Ricerca attribuiti all'Ateneo di Torino dal gruppo di progetto RiVa Indicatore 2: - Definizione della metodologia per formulare una proposta di assessment delle competenze - Sperimentazione assessment delle competenze dei profili di ruolo dell’Area Valorizzazione, Impatto e Public Engagement e Public Engagement mediante metodologia Formez e uso del Toolkit RiVa	Indicatore 1: ATTESO – Valore misurato: 14 Indicatore 2: INTERMEDIO	Proposta di assessment portata a termine ed eventuale estensione ad altri profili di ruolo

26. AI per la gestione del personale

Sperimentare strumenti di AI per l'innovazione dei processi di gestione del personale

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
PERS [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi AS-IS dei processi di gestione del personale BASE: Analisi degli strumenti di AI disponibili INTERMEDIO: Identificazione degli strumenti di AI più idonei per ciascun processo ATTESO: Sperimentazioni operative degli strumenti di IA più idonei per ciascun processo

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITÀ SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE	EVENTUALI CRITICITA' RISCONTRATE
Ogni struttura coinvolta (Staff Servizio Civile, Progetti Sociali; Sezione Personale Dirigente e TA; Programmazione Organico e Reclutamento; Sezione Servizi alla Persona; Sezione Applicazioni Contrattuali; Area Trattamenti Economici; Sezione Contratti di Didattica e Ricerca) ha analizzato i propri processi interni, individuando attività ricorrenti, criticità operative e possibili aree di miglioramento. È stata condotta una valutazione comparativa degli strumenti di intelligenza artificiale a disposizione, con attenzione a funzionalità, ambito d'uso, flessibilità, e livello di integrazione nei flussi di lavoro. Sulla base delle analisi svolte, ciascuna struttura ha selezionato lo strumento di IA più idoneo al proprio contesto operativo, predisponendo le condizioni per la sperimentazione prevista nel secondo semestre.	INTERMEDIO	Le strutture coinvolte applicheranno gli strumenti di intelligenza artificiale individuati a casi concreti, con l'obiettivo di verificarne l'efficacia nel migliorare tempi, qualità ed efficienza dei processi gestionali. Le attività saranno documentate attraverso relazioni individuali, contenenti l'analisi dei risultati raggiunti, i benefici riscontrati e le eventuali criticità emerse nel corso della sperimentazione. Sono previsti momenti di confronto tra le strutture per condividere e definire proposte per l'eventuale integrazione dell'IA nei processi amministrativi.	È emersa la necessità di attività formativa mirata. Le licenze attualmente disponibili coprono parzialmente le necessità.

27. Piattaforma per la contrattazione integrativa

Analizzare dati e predisporre una piattaforma contrattuale per la contrattazione integrativa

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
PERS [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi AS-IS contrattazione integrativa attualmente in vigore BASE: Definizione del set di dati e delle informazioni necessarie per la contrattazione integrativa INTERMEDIO: Benchmarking con altri Atenei ATTESO: Formulazione di possibili scenari per il CCI

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITÀ SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Dopo aver completato l'analisi dei Contratti integrativi e degli accordi su singole materie in vigore, sono stati individuati i dati e le informazioni propedeutiche alla contrattazione di II livello ivi compresa la ricerca e il confronto sull'esito della contrattazione integrativa successiva alla firma dell'ultimo CCNL 2019/2021 con gli Atenei comparabili per dimensione e caratteristiche all'Ateneo di Torino, in particolare sugli aspetti di novità inseriti nell'ultima contrattazione collettiva nazionale (Università di Bologna, Roma La Sapienza, Genova, Padova, Napoli Federico II, Palermo, Tuscia). Si è ulteriormente consolidata la collaborazione con gli Atenei della Regione Piemonte, UPO e PoliTo, al fine di individuare la possibilità di una condivisione di scelte coerenti.	INTERMEDIO	Formulazione di possibili scenari per il CCI alla luce delle indicazioni della nuova governance

28. Modelli per la valutazione del PTA

Individuare possibili modelli per la valutazione individuale del PTA ai sensi del CCNL

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
PERS [C] SOSID	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi AS-IS modelli per la valutazione del PTA attualmente in vigore BASE: Definizione degli ambiti di applicazione della valutazione individuale del PTA ai sensi del CCNL INTERMEDIO: Benchmarking con altri Atenei ATTESO: Formulazione di proposte di possibili modelli

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITÀ SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITÀ PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
- Individuazione e analisi dei processi comportanti una valutazione individuale ai sensi di cui al CCNL (performance; PEO/PEA; PEV; incarichi di natura specialistica/professionale; incarichi organizzativi; premialità dei TR) - Analisi dei relativi modelli adottati nell'attuale contesto di Ateneo (con particolare riferimento al SMVP di Ateneo e ai diversi contratti integrativi succedutisi negli anni)	BASE	- Analisi di modelli di valutazione adottati da altri Atenei - Formulazione di proposte di nuovi possibili modelli di valutazione

29. Lavoro da remoto: tecnologia, asset, servizi/applicazioni, sicurezza

- Integrare la postazione di lavoro con dispositivi aggiuntivi, applicazioni e servizi tesi a rafforzare la sicurezza informatica
- Estendere l'uso di app e servizi di collaboration, messaggistica istantanea e servizi di fonia
- Integrare le informazioni presenti sulla intranet

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
SIPE [C] EDISOS SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi delle soluzioni tecniche (authenticator) per l'implementazione a due fattori attraverso cellulari aziendali BASE: Test dispositivi Apple e Android di servizi di autenticazione a due fattori da cellulari aziendali INTERMEDIO: Definizione di un contesto di sperimentazione dell'autenticazione a due fattori (gruppi utenti, soluzioni tecniche, tipologie di dispositivi) ATTESO: Implementazione del contesto di sperimentazione

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Il lavoro da remoto rappresenta oggi una componente essenziale della trasformazione digitale delle organizzazioni. Per garantire efficienza, sicurezza e continuità operativa, è fondamentale adottare un approccio integrato che coinvolga tecnologie, asset, servizi e policy. 1. Tecnologie e asset per la postazione remota: avviata la distribuzione di smartphone aziendali (78% del personale in lavoro da remoto) e distribuzione massiva di pc portatili per le/i dipendenti, oltre a strumentazione aggiuntiva (monitor, tastiere, mouse) per rendere la postazione da remoto più confortevole. ☐ Risultato: riduzione dei tempi di risposta nelle comunicazioni interne, miglioramento nella gestione delle emergenze e una maggiore partecipazione alle attività d'ufficio tramite app e strumenti digitali; più facile accesso a piattaforme di formazione e aggiornamento e crescita delle competenze digitali. 2. Sono mantenuti, anche in mobilità, i servizi delle suite collaborative (Google, MS365) e delle app di messaggistica istantanea. 3. Sicurezza informatica: implementate misure tecnologiche quali l'autenticazione a più fattori, utilizzo di VPN, crittografia dati, protezione endpoint e aggiornamenti automatici, monitoraggio e gestione centralizzata dei dispositivi (mobile device management) 4. Intranet come hub centrale di informazioni, procedure, policy.	BASE	Proseguire con l'implementazione dell'autenticazione a più fattori (MFA) ☐ avviare una fase pilota con un campione rappresentativo di utenti ☐ completare le dotazioni di pc portatili e strumentazioni aggiuntive di coloro che ad oggi non hanno manifestato interesse (eventuali richieste in itinere) ☒ completare la dotazione degli smartphone in fase di acquisizione per coloro che non avevano manifestato interesse ☒ aggiornare le informazioni nella Intranet, informative, policy, etc.

30. Comunicazione eventi promossi dai Dipartimenti

Migliorare le modalità di organizzazione e di comunicazione degli eventi promossi dai Dipartimenti

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
SIPAF [C] DID POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Rilevazione delle criticità attuali nella comunicazione degli eventi promossi dai Dipartimenti BASE: Analisi dei fabbisogni per migliorare le modalità di organizzazione degli eventi promossi dai Dipartimenti INTERMEDIO: Redazione di una bozza di linee guida per l'utilizzo degli spazi e delle relative modalità di concessione ATTESO: Definizione di linee guida per l'individuazione spazi e relative modalità di concessione, anche in relazione alla programmazione dell'attività didattica

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Rilevate criticità nel contatto con l'organizzatore di un evento, dall'analisi dei fabbisogni si evince le linee guida debbano contenere almeno le seguenti informazioni: - la necessità di formalizzare la richiesta tramite l'applicativo eventi per dar via al processo (con link annesso diretto) - contatto diretto col richiedente per la valutazione delle necessità, prioritarie ed accessorie, dando grande rilevanza all'ascolto ed all'interlocuzione. - sopralluogo insieme al richiedente presso la struttura individuata per la scelta degli spazi più idonei all'evento - valutazione dei servizi connessi all'evento (pulizie straordinarie, catering, presidio armato, addetti aule dedicati) compresi servizi particolari tipo <i>child care</i> - Integrazione di queste informazioni nell'applicativo affinché siano registrate ufficialmente	BASE	Redazione di una bozza di linee guida per l'utilizzo degli spazi e delle relative modalità di concessione Definizione di linee guida per l'individuazione spazi e relative modalità di concessione, anche in relazione alla programmazione dell'attività didattica

31. Gestione smaltimento rifiuti speciali e pericolosi

Presidiare il passaggio nella gestione per lo smaltimento dei rifiuti speciali e pericolosi dai Dipartimenti all'Amministrazione Centrale, in ragione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di tracciamento RENTRI

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
SIPAF [C] DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Selezione di un consulente ADR di Ateneo BASE: Registrazione dell'Ateneo sul portale ministeriale RENTRI INTERMEDIO: Presidio attività per la messa in opera del nuovo sistema di tracciamento ATTESO: Presidio e monitoraggio interazioni tra Amministrazione Centrale, Dipartimenti e nuovo consulente ADR

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Portato a compimento le attività di selezione del Consulente di Ateneo e registrato l'Ateneo sul Portale ministeriale RENTRI. Fornito consulenza ai Direttori e alle persone incaricate nei dipartimenti sugli esiti della registrazione. Inizio attività di presidio interazioni attraverso la gestione e il monitoraggio delle attività del Gruppo di Lavoro misto composto dai Direttori dei dipartimenti interessati dalle attività di smaltimento e da una selezione di Tecnici Amministrativi ad esse dedicati. Gruppo di Lavoro costituito con decreto a firma congiunta del Rettore e del Direttore Generale prot. 0304292 del 12/05/2025	INTERMEDIO	Continuazione delle attività di presidio e supporto amministrativo al Consulente ADR di Ateneo nelle relazioni con i componenti il Gruppo di Lavoro.

32. Linee guida per la gestione emergenze

Proseguire con la definizione delle linee guida per la gestione delle emergenze negli ambienti di lavoro

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
SIPAF [C] POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Revisione attività 2024 BASE: Sviluppo modalità di comunicazione alle strutture INTERMEDIO: Definizione delle attività di formazione ATTESO: Individuazione figure che compongono i presìdi

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
- Revisione delle attività svolte nel 2024 in relazione alle modifiche da apportare al «Protocollo per l’organizzazione per la gestione delle emergenze» - Analisi delle strutture per sede universitaria e analisi delle squadre di emergenza per sede universitaria - Sviluppo delle modalità di comunicazione alle strutture delle «Linee guida per la gestione delle emergenze negli ambienti di lavoro» (infonews di Ateneo-email alle strutture)	BASE	Individuazione delle figure che compongono i presidi e definizione delle attività formative

33. Processo elezioni rettorali

Presidiare il processo delle elezioni rettorali e successivo insediamento

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
AGPC [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Raccolta informazioni utili per presidiare il processo delle elezioni rettorali e del successivo insediamento in compliance con lo Statuto BASE: Pianificazione delle attività necessarie e avvio delle procedure elettorali INTERMEDIO: Gestione del processo elettorale ATTESO: Insediamento nuovo/a Rettore/Rettrice

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Sono state svolte tutte le attività necessarie all'avvio e svolgimento del processo elettorale Le elezioni rettorali si sono svolte nelle date del 28 e 29 maggio (primo turno) e 11 e 12 giugno (secondo turno) Tutte le informazioni sono disponibili alla pagina web dedicata https://www.unito.it/ateneo/organizzazione-strutture-e-sedi/elezioni/elezioni-della-rettricedel-rettore	INTERMEDIO	Insediamento nuova Rettrice

34. Task force di supporto alle sperimentazioni cliniche della Direzione di Polo Medicina

Definire, ottimizzare e organizzare il processo di gestione delle attività per la promozione della ricerca sanitaria in ambito medico

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
POLO MED [C] SIPE DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Redazione documento su stato dell'arte nei due poli della Direzione di Polo Medicina BASE: Costituzione e formalizzazione del gruppo di lavoro INTERMEDIO: Progettazione e implementazione degli strumenti operativi di supporto alle sperimentazioni cliniche della Direzione di Polo Medicina ATTESO: Progettazione di un database unico, monitoraggio e ottimizzazione del processo

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE	EVENTUALI CRITICITA' RISCONTRATE
Predisposto documento sullo stato dell'arte sperimentazioni cliniche con dati e competenze 6 febbraio 2025: presentato documento al consiglio della Scuola di Medicina 11 giugno 2025: avviata proposta di collaborazione con AOU Città della Salute e delle Scienza di Torino (mail formale al Dott. Grippa, Direttore Amministrativo) per attività congiunte in tema di sperimentazioni cliniche Gruppo di Lavoro (GdL): nell'ambito delle attività del WS2 dell'iniziativa dei cantieri dell'innovazione IR in ambito biomedico, sono state raccolte le disponibilità e le competenze di 18 colleghi a far parte del GdL, la formalizzazione con decreto dirigenziale deve prima prevedere le autorizzazioni da parte dei dipartimenti di afferenza. Ad oggi il gruppo si è incontrato preliminarmente 2 volte per definire le azioni future da intraprendere in relazione ai fabbisogni identificati. E' stato predisposto un drive condiviso e creato uno spazio di lavoro google chat per agevolare comunicazione e condivisione di materiali Dalle attività del gruppo è scaturito un progetto di premialità: UNITO BIOBANK NETWORK: Un'Infrastruttura Integrata per la Ricerca Biomedica e l'Innovazione Traslazionale. Partecipazione ai lavori del PQA (8 maggio 2025) in relazione alle modalità di censimento delle sperimentazioni cliniche (produzione del documento di censimento)	BASE	- Avvio proposta di collaborazione con AOU San Luigi Gonzaga - Avvio di calendario incontri periodici - Organizzazione del servizio RedCap - Piano di implementazione del progetto e attribuzione di ruoli e responsabilità: gestione dati, gestione contratti, privacy e GDPR, biobanche, rapporti con CET - Identificazione della migliore forma/strumento per il censimento delle attività	La formalizzazione del gruppo deve prevedere autorizzazione preventiva dei dipartimenti di afferenza

35. Monitoraggio tempistiche di pagamento (indicatore di ritardo annuale)

Monitorare il rispetto delle tempistiche di pagamento delle strutture di Ateneo con le modalità individuate nell'anno 2024

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
BIL [C] TUTTE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione dati 2024 relativi al calcolo del valore dell'indicatore di ritardo annuale riferito al 2024 di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 146 BASE: Documento su criticità ricorrenti alla base del ritardo dei pagamenti INTERMEDIO: Esecuzione del monitoraggio trimestrale, segnalazione ritardi e proposte di azioni volte a superare i ritardi ATTESO: Calcolo del valore dell'indicatore di ritardo annuale riferito al 2025 di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 146: valore target <= 0

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE	EVENTUALI CRITICITA' RISCONTRATE
Nel I semestre 2025 si è lavorato sulla consolle della fattura elettronica e sull'estrazione in Ugov-contabilità per monitorare l'indicatore di ritardo. Si stanno raccogliendo le criticità sia a livello dipartimentale sia per le Direzioni, ponendo la massima attenzione sulle date delle scadenze delle fatture, sulla registrazione delle fatture estere, sul registrare tutte le fatture che si ricevono anche se si attende una nota di credito a storno parziale o totale, sulla corretta registrazione in contabilità dei buoni d'ordine e dei contratti passivi per quanto concerne il regime fiscale. Nel 2024 si sono corrette le situazioni contabili rimaste in sospeso rilevando un miglioramento dei documenti che risultavano «aperti» sulla piattaforma RGS.	INTERMEDIO	Si provvederà ad inviare alle strutture dell'Ateneo una comunicazione con l'esito dell'andamento degli indicatori di ritardo e pagamento riferito al I semestre 2025.	Poche le fatture che sono state sospese in Piattaforma.

36. Raccordo strategie-bilancio 2025

Raccordo strategie-bilancio: realizzare il raccordo per il bilancio di esercizio 2025

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
BIL [C] TUTTE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Verifica delle impostazioni del sistema di contabilità ed eventuale aggiornamento BASE: Benchmarking con altri Atenei INTERMEDIO: Monitoraggio tramite controllo dei documenti contabili/variazioni ATTESO: Analisi dati inseriti nel sistema di contabilità e generazione Report

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE	EVENTUALI CRITICITA' RISCOstrate
Dal 02.01.2025 avvio delle attività di gestione e monitoraggio dell'attività da parte degli uffici (variazioni di bilancio e documentazione contabile a supporto); 12.06.2025: incontro di allineamento con i colleghi del Polo Direzione Sum e Polo Direzione Medicina da quest'anno coinvolti in maniera «parallela» con lo stesso obiettivo ma monitorato e coordinato dalla referente gestionale Cristiana Piva dell'Area Bilancio e gestione Iva. 17.06.2025: incontro interno a seguito del monitoraggio dei primi cinque mesi che ha evidenziato la necessità di applicare piccoli correttivi a seguito delle ulteriori criticità emerse a chiusura dell'esercizio precedente (il riporto degli scostamenti delle anticipate e dei disponibili vincolati). Il lavoro è stato avviato anche con il coinvolgimento dei colleghi responsabili del Budget delle due Direzioni di Polo (Sum e Medicina) con la prospettiva in futuro di coinvolgimento anche delle strutture dipartimentali. 18.06.2025: risposta di Cineca su quali altre università, analogamente al nostro Ateneo, utilizzino l'integrazione tra Ugov-Ubudget e Sprint nel raccordo tra piano strategico e bilancio.	BASE	Proseguimento del benchmarking con altri Atenei per condivisione spunti per azioni di miglioramento. Messa in campo dei correttivi per cercare di arrivare al secondo monitoraggio con una situazione di bilancio che nella gestione sia aderente alle previsioni senza modifiche da effettuare ex post Generazione del report a fine esercizio 2025	Anche per il 2025 si è constatata la difficoltà di ricondurre le previsioni di bilancio all'obiettivo, forse poco aderente alla realtà rappresentata dalle voci bilancio. Sarà importante tenere conto di questa esigenza, in sede di definizione degli obiettivi del nuovo piano strategico, » in modo da rendere più semplice ricondurre le risorse del bilancio agli obiettivi evitando un eccessivo scollamento tra lo sviluppo operativo dell'obiettivo e le risorse da impiegare.

37. Monitoraggio esecuzione dei contratti (obiettivo RPCT)

Monitorare l’attuazione delle misure programmate con riferimento ai contratti pubblici, in osservanza delle linee guida ANAC

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
AGPC [C] TUTTE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione cronoprogramma sulla base delle scadenze indicate nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza BASE: Avvio del monitoraggio di I livello nei tempi previsti dal cronoprogramma INTERMEDIO: Avvio del monitoraggio di II livello nei tempi previsti dal cronoprogramma ATTESO: Attuazione del monitoraggio con le modalità e le scadenze previste dalla Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO - Redazione documento di sintesi

PIANO ATTIVITA’ - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA’ SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA’ PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Definito il cronoprogramma Alla data del 30 giugno, sono stati avviati i monitoraggi di I livello relativi sia all’adempimento degli obblighi di pubblicazione 2024 alla data del 30 aprile (con scadenza 31 maggio), sia all’attuazione delle Misure di Prevenzione alla data del 31 maggio (con scadenza 30 giugno) Con riferimento specifico all’esecuzione dei contratti, è stato avviato un primo Monitoraggio interno su di un campione di appalti dell’Ateneo, selezionati in base alla rilevanza dell’importo, alla trasversalità (es. servizi comuni a più Strutture) e agli ambiti che l’ANAC ha indicato tra quelli da attenzionare (es. somma urgenza). Sono stati individuati un totale di 9 contratti, di competenza di n. 4 Direzioni, a cui è stata fornita una scheda di analisi (strutturata come check-list), da compilare con le informazioni relative a tutte le attività svolte per la verifica del corretto adempimento delle prestazioni contrattuali In esito alla valutazione delle schede pervenute, si chiederà la documentazione a sostegno laddove si riterrà necessario (monitoraggio di II livello)	BASE	- Avvio Monitoraggio di II livello - Completamento monitoraggio di I livello secondo le tempistiche indicate nel PIAO successive al 30 giugno - Redazione documento di sintesi

38. Programmazione acquisti di beni e servizi

Migliorare il processo di programmazione degli acquisti di beni e servizi anche attraverso l'uso della nuova procedura Cineca

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
BIL [C] POLO MED POLO SUM SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi as-is della programmazione acquisti bene e servizi BASE: Mappatura delle criticità emerse in sede di sperimentazione applicativo INTERMEDIO: Messa a sistema con formalizzazione dei ruoli del processo ATTESO: Realizzazione gara aggregata esemplificativa del processo di programmazione

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
- Analisi dettagliata e documentale del processo evolutivo attraverso il quale l’Ateneo ha provveduto ad effettuare la programmazione dei beni e servizi in coerenza con le evoluzioni normative (Dal d.lgs. 50/2016 al d.lgs. 36/2023 e al D. Lgs. 209/2024) e di processo (Dalla raccolta dati tra uffici all’adozione modulo Cineca «Vigilanza e Comunicazione»). - Mappatura delle criticità emerse nella sperimentazione del modulo Cineca, in particolare è emersa: - La necessità di lavorare sulla comprensione dei campi e delle modalità di compilazione del modulo; - Migliorare la definizione dei ruoli e dell’iter di inserimento e approvazione del dato - Verificare le condizioni per introdurre l’interoperabilità con altri moduli Cineca al momento non presente - Attività funzionali all’aggregazione delle esigenze e all’espletamento delle relative gare specificatamente per la gara dei consumabili: individuazioni attori coinvolti, analisi fabbisogno e quantificazione esigenza, programmazione economica con verifica copertura (per fornitura materiali di laboratorio e servizio di smaltimento rifiuti speciali), individuazione tipologia procedura e avvio della stessa per fornitura di materiali di laboratorio.	BASE	- Messa a sistema delle azioni volte all’efficientamento e miglioramento del processo di raccolta, definizione e pubblicazione del dato con formalizzazione dei ruoli (istruttore, approvatore finanziario, referente programmazione) e attivazione di momenti formativi dedicati in un’ottica di responsabilizzazione dei soggetti coinvolti. - Realizzazione di processi di aggregazione degli acquisti: individuazione tipologia procedura e avvio per servizi smaltimento rifiuti speciali; conclusione procedura e avvio fase esecutiva per fornitura di materiali di laboratorio; valutazione di ulteriori possibilità di aggregazione di specifici acquisti attraverso l’analisi dell’esigenze di Ateneo in relazione ad aspetti tecnici, economici e in base alle scadenze di contratti in essere.

39. Procedura RDA

Introdurre a regime la nuova procedura RDA integrata con sistema di contabilità e atti amministrativi

DIREZIONI INTERESSATE

INDICATORI

LIVELLI TARGET

BIL [C]
POLO MED
POLO SUM
DIPARTIMENTI

SAL

BASELINE/INFERIORE AL BASE: Messa a punto della sperimentazione di una funzione per tracciare il Documento di trasporto (DDT)
BASE: Definizione kit di presentazione della nuova procedura RDA agli Organi
INTERMEDIO: Avvio in produzione della nuova procedura RDA in 2 Poli
ATTESO: Progressiva messa a sistema della procedura RDA a livello di Ateneo

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE	EVENTUALI CRITICITA' RISCONTRATE
- Creazione di manualistica ad hoc per Depot e DDT integrato - Stesura di un documento dettagliato con tutte le attività propedeutiche - Assistenza costante ai colleghi con riunioni e materiale dedicato - Analisi e continui test di monitoraggio sull'ambiente di pre-produzione - Costanti confronti con il fornitore per intervenire tempestivamente su anomalie di sorta - Organizzazione di incontri plenari con tutti gli attori amministrativi del flusso autorizzatorio per illustrazione della procedura - Creazione di un Google Form per raccogliere desiderata evolutivi - Predisposizione di un KIT di presentazione in PPT da utilizzare c/o CDD - Breve presentazione da parte della Direttrice ai Direttori/Direttrici di Dipartimento in data 03/02/2025 - Incontro su obiettivo con referenti in data 08/05/2025 - Incontro illustrativo con referenti in data 14/05/2025 - Incontro su obiettivo – SAL in data 16/06/2025 - Incontri illustrativi con il Polo AGROVET in data 17-18/06/2025-02/07/2025 - Incontro illustrativo con il Polo SDN in data 19/06/2025 - Incontri illustrativi con il Polo CLE in data 30/06/2025–01/07/2025 - Incontro illustrativo con il Polo SUM in data 02/07/2025	INTERMEDIO	- Presentazione plenaria dell'applicativo ai vari Poli - Sperimentazione in produzione con un numero allargato di utenti per i POLI AGROVET, SDN E CLE - Sperimentazione per la Direzione POLO SUM - Avvio in produzione per i POLI CLE e AGROVET (15/09/2025), per il POLO SDN (06/10/2025), per la DIREZIONE POLO SUM (13/10/2025), per il POLO CENTRI (ottobre/novembre 2025), per il POLO MED A in via di definizione - Estensione dell'impiego per le Direzioni centrali	Esigenza di monitorare la stabilità del sistema con l'aumento del volume delle richieste Parziale resistenza al cambiamento derivante anche continui adeguamenti normativi in materia di procedure d'acquisto

40. Processo missioni

Gestire il processo missioni in relazione ai cambiamenti normativi e all'introduzione del nuovo gestore dei servizi di agenzia in un'ottica di efficientamento

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
BIL [C] POLO MED POLO SUM PERS	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi dell'impatto dei cambiamenti normativi (tracciabilità spese) e del passaggio ad un'agenzia unica BASE: Individuazione di soluzioni tecniche e operative INTERMEDIO: Messa a sistema dei cambiamenti di tipo contrattuale e tipo fiscale ATTESO: Definizione dei linee/video pillole per la comunicazione dei cambiamenti di tipo fiscale e di processo

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE	EVENTUALI CRITICITA' RISCONTRATE
TRACCIABILITÀ DELLE SPESE - Configurati gli applicativi U-WEB ed U-GOV in modo da gestire l'informazione relativa alla tracciabilità dei pagamenti - Configurato il nuovo ruolo "CG - Compensi imponibili su ruoli esenti" per gestire le missioni tassate svolte da personale con contratto esente - Inviare comunicazioni tramite flashnews a tutto il personale e mail operative agli uffici missioni - Aggiornati i manuali e la pagina intranet PASSAGGIO ALL'AGENZIA UNICA - Configurato il Travel tool per l'utilizzo da parte degli utenti con accesso tramite credenziali SCU di Ateneo - Eseguiti i test con casi reali di trasferte del personale del Polo delle Direzioni - Avviato l'utilizzo della procedura per il personale del Polo delle Direzioni - Eseguiti i primi test con gli uffici missioni di Polo - Inviata comunicazione mail a tutto il personale del Polo delle Direzioni - Predisposto un manuale utente per l'utilizzo del Travel tool e aggiornata la pagina intranet	INTERMEDIO	TRACCIABILITÀ DELLE SPESE - Modificare il Regolamento missioni per estendere l'utilizzo della diaria anche al personale non strutturato - Riconfigurare gli applicativi e inviare comunicazioni circa la novità introdotte dal nuovo D.L. 17 giugno 2025, n. 84 - Aggiornare manuali e video-pillole con i cambiamenti introdotti dalla normativa PASSAGGIO ALL'AGENZIA UNICA - Proseguire i test sul Travel tool con le strutture di Polo - Testare e valutare con le strutture di Polo la funzione di U-GOV «Gestione spese prepagate da missioni»	TRACCIABILITÀ DELLE SPESE Contesto normativo in continua evoluzione e difficoltà di gestione dei casi che si verificano nei periodi transitori. PASSAGGIO ALL'AGENZIA UNICA Complessità nel trovare una soluzione tecnica che si adatti a tutte le strutture di Polo e consenta di integrare la fase di processo di autorizzazione alla missione con la successiva fase di acquisto delle spese prepagate



41. Contabilità Accrual

Sperimentare nuova contabilità accrual, introdotta nell'ambito della Riforma 1.15: "Dotare le pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale accrual" del PNRR

DIREZIONI INTERESSATE

INDICATORI

LIVELLI TARGET

BIL [C]
SIPE

SAL

BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi normativa di riferimento

BASE: Verifica ricadute sull'attuale impianto

INTERMEDIO: Modifica piano dei conti in coerenza con le disposizioni in via di definizione

ATTESO: Messa a sistema del nuovo schema di bilancio

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Analisi normativa con relativo documento di sintesi (vedi allegato in procedura). Definizione dei ruoli e responsabilità nella piattaforma formativa gestita dal Mef con abilitazione del personale della direzione individuato da ciascun responsabile di area. Approfondimento tecnico contabile relativo alla fase di sperimentazione tenuto conto di quanto indicato dal Decreto interministeriale MUR - MEF n. 34 del 15-1-2025 «Modifica, revisione e aggiornamento dei principi contabili e degli schemi di bilancio in contabilità economico-patrimoniale per le Università». Primo adeguamento del piano dei conti in sede di chiusura di bilancio di esercizio. Confronto con Cineca su attuazione riforma <i>accrual</i>.	INTERMEDIO	• Completamento della formazione di base; • Approfondimenti in merito alle ricadute sull'attuale impianto degli standard ITAS approvati; • Eventuale modifica del piano dei conti; • Messa a sistema dei nuovi principi contabili.

42. Modalità attuative delle Convenzioni di Ateneo

Standardizzare e semplificare le modalità attuative delle Convenzioni di Ateneo nell'ambito di attività della Direzione Affari Generali e Patrimonio Culturale, con particolare riferimento al coinvolgimento degli attori interessati nella fase esecutiva

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
AGPC [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizioni delle convenzioni di Ateneo in atto con riferimento alle convenzioni: in ambito sanitario, per l'istituzione e il funzionamento dei Centri Interuniversitari, per gli insediamenti nelle sedi multicentriche, per la valorizzazione del patrimonio culturale di Ateneo BASE: Analisi macro attività e processi operativi (dalla stipula alla fase esecutiva) INTERMEDIO: Documento di sintesi con individuazione eventuali criticità nelle dimensioni trasversali della semplificazione, digitalizzazione, trasparenza ATTESO: Formulazione proposte di miglioramento delle modalità condivise per la gestione e relativo avvio interventi

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Analisi macro attività e processi operativi per le convenzioni in ambito sanitario, per l'istituzione e funzionamento dei Centri Interuniversitari, per gli insediamenti nelle sedi multicentriche e per la valorizzazione del patrimonio culturale di Ateneo.	BASE	Individuazione eventuali criticità nelle dimensioni trasversali della semplificazione digitalizzazione trasparenza e formulazioni di proposte di miglioramento delle modalità condivise per la gestione e relativo avvio interventi.

43. Gestione parcheggi di Ateneo

Analizzare e proporre soluzioni per la gestione dei parcheggi di Ateneo

DIREZIONI INTERESSATE INDICATORI LIVELLI TARGET

SIPAF [C]
SIPE

SAL

BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi stato dell'arte della gestione parcheggi di Ateneo
 BASE: Definizione delle aree territoriali di gestione
 INTERMEDIO: Analisi di fattibilità per lo sviluppo di modalità omogenee di gestione
 ATTESO: Definizione proposte per la gestione dei parcheggi di Ateneo

PIANO ATTIVITA' - Monitoraggio al 30/06/2025

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE NEL I SEMESTRE	TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI ATTIVITA' PROGRAMMATE NEL II SEMESTRE
Effettuato monitoraggio completo e attuale della situazione dei parcheggi in Ateneo. Presa visione e integrazione nella proposta di linee guida in bozza del "Piano spostamenti Casa Lavoro del personale dipendente - maggio 2023" a cura del Gruppo Mobilità di UniToGo. Trasmessa la situazione delle possibili aree di parcheggio al tavolo sindacale con la proposta di linee guida che, una volta approvate, potranno portare ad una precisa regolamentazione. Attualmente in attesa dell'esito della discussione in trattativa sindacale per poi sottoporre le linee guida all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.	INTERMEDIO	Approvazione delle versione definitiva delle linee guida in CdA



UNIVERSITÀ
DI TORINO



UNIVERSITÀ
DI TORINO

PIAO 2025-27

Monitoraggio I semestre

Allegato 2

Proposte di rimodulazione

Obiettivi di Performance Organizzativa

approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n 8/2025/IV/2 del 18/7/2025



3. Programma UniTo Futura - accompagnamento al cambiamento

Proseguire con l'attuazione del programma UniTo Futura avviando un percorso di accompagnamento al cambiamento

MOTIVAZIONE: rilevata l'opportunità di estendere l'ambito di azione dell'obiettivo all'intero ambito di azioni previste dal programma UniTo Futura, oltre che al modello organizzativo

	Direzione capofila (C) e coinvolte	Indicatore	Baseline/Target inferiore al base	Target base	Target intermedio	Target atteso
Dicitura attuale	DG [C]	SAL	Acquisizione risultanze del piano di monitoraggio UniTo Futura 2024	Definizione delle modalità di coinvolgimento degli attori coinvolti	Avvio delle attività di ascolto nell'ottica di individuare eventuali criticità e aree di miglioramento	Proposta di soluzioni funzionali all'implementazione del modello organizzativo
Proposta rimodulazione	DG [C]	SAL	Acquisizione risultanze del piano di monitoraggio UniTo Futura 2024	Definizione delle proposte di coinvolgimento degli attori coinvolti	Avvio delle attività di ascolto nell'ottica di individuare eventuali criticità e aree di miglioramento	Proposta di soluzioni funzionali all'implementazione del Programma UniTo Futura

21. Servizi di accoglienza studenti internazionali

Rafforzare i servizi di accoglienza attraverso, ad esempio, la digitalizzazione delle prenotazioni di servizi di sportello, la sperimentazione di supporto a distanza per pratiche amministrative di studenti in una sede distaccata, la diffusione e l'ampliamento delle informazioni attraverso incontri dedicati, portale e intranet, la collaborazione con enti locali e l'introduzione di nuove iniziative per favorire l'inclusione e il supporto tra pari.

MOTIVAZIONE: Si propone l'introduzione di un indicatore di SAL a fianco del KPI, utile per monitorare il progresso nella messa a punto e nell'attivazione di servizi di accoglienza e supporto specifici, non direttamente rilevabili tramite il KPI esistente. Il SAL consente di valorizzare l'impegno organizzativo e progettuale necessario all'introduzione di nuovi strumenti e iniziative, il cui impatto sarà misurato a consuntivo tramite il KPI. Inoltre, il KPI è precisato in modo più puntuale per offrire risultati mirati.

	Direzione capofila (C) e coinvolte	Indicatore	Baseline/Target inferiore al base	Target base	Target intermedio	Target atteso
Dicitura attuale	RII [C] POLO MED POLO SUM	KPI - Percentuale di studenti internazionali degree seeking con cittadinanza extra UE iscritte/i al primo anno che fruiscono di servizi di accoglienza e supporto erogati dall'Area Internazionalizzazione e dagli Uffici Servizi per l'Internazionalizzazione delle Direzioni di Polo (100%)				>= 60%
Proposta rimodulazione	RII [C] POLO MED POLO SUM	KPI - Percentuale di studenti internazionali degree seeking con cittadinanza non-UE richiedenti visto iscritte/i al primo anno entro il 30 novembre 2025 per l'a.a. 2025/2026 che fruiscono di servizi di accoglienza e supporto erogati dall'Area Internazionalizzazione e dagli Uffici Servizi per l'Internazionalizzazione delle Direzioni di Polo (50%)				>= 60%
		SAL: attività di rafforzamento dei servizi di accoglienza e supporto (50%)	Digitalizzazione parziale dei servizi di prenotazione, supporto a distanza ancora limitato e attività formative per il personale amministrativo non ancora attuate in modo sistematico. Collaborazioni con il territorio in fase iniziale e contenuti informativi online di base	Digitalizzazione dei principali servizi di prenotazione avviata, studiata la fattibilità del supporto a distanza per richiesta pse, organizzazione di incontri formativi per il personale amministrativo. Aggiornamento pagine web con contenuti informativi di base, avvio di relazioni con enti locali per la promozione dell'accoglienza	Completamento della digitalizzazione per supporto pse e housing, supporto a distanza avviato, e realizzazione di incontri informativi dedicati al personale amministrativo. Predisposizione pagine web e intranet, consolidamento collaborazioni con il territorio, e pubblicazione del bando Buddy	Digitalizzazione prenotazione Enrollment Support Desk, completamento incontri per il personale amministrativo, pubblicazione pagine intranet, realizzazione formazione e avvio collaborazioni Buddy, compresa la sperimentazione del team International Welcome Office



UNIVERSITÀ
DI TORINO

PIAO 2025-27

Allegato 3
Monitoraggio finale al 31/12/2025 -
Dettaglio schede obiettivi

1. Programma UniTo Futura – asse processi - Direzione Generale

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	L’attività svolta nell’ambito del “Programma UniTO Futura asse processi” è stata condivisa con tutte le Direzioni di Ateneo e ha riguardato, per ciascuna di esse, l’individuazione e l’analisi di processi rilevanti dal punto di vista del funzionamento dei poli, dell’interazione tra poli e funzioni centrali, e di ambiti di attività delle Direzioni particolarmente rilevanti nella valutazione dei Dirigenti, al fine di rilevare le criticità e la proposta di azioni di miglioramento da adottare per risolvere o ridurre le criticità individuate. <i>Ambiti principali analizzati</i> • Processo manutenzioni: approfondimento con impatti anche organizzativi adottati nel 2025 • Piano Strategico di Ateneo: analisi delle fasi di predisposizione, monitoraggio e revisione del Piano • Piani Triennali di Dipartimento (PTD): verifica delle modalità di coordinamento e gestione dei processi • Affidamenti diretti e acquisti: focus sulle procedure di acquisto e formazione del personale • Direzione Polo Medicina: analisi dei processi nell’ambito della riorganizzazione sperimentale della Direzione <i>Principali criticità emerse</i> • Ruoli e responsabilità non sempre chiari • Difficoltà di coordinamento tra strutture centrali, Poli e Dipartimenti • Ritardi nelle tempistiche e nella definizione degli obiettivi • Eccessiva complessità e ridondanza di indicatori e procedure • Necessità di maggior supporto normativo e amministrativo • Scarso coinvolgimento di alcuni stakeholder e strutture tecniche <i>Azioni di miglioramento proposte</i> • Definizione più chiara di ruoli, responsabilità e referenti • Maggiore coordinamento tra strutture e Dipartimenti • Semplificazione dei processi e degli indicatori • Rispetto delle scadenze e standardizzazione delle procedure • Formazione specifica del personale su aspetti amministrativi e gestionali • Sviluppo di competenze interne e introduzione di strumenti comuni di analisi dei processi • Potenziamento degli strumenti digitali e delle funzionalità web Nel complesso, il progetto ha rappresentato un percorso di revisione e miglioramento organizzativo finalizzato a rendere i processi amministrativi più efficienti, coordinati e sostenibili.

1. Programma UniTo Futura – asse processi – Direzione AGPC

Proseguire con l'attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Il progetto ha riguardato l'analisi del processo di supporto agli Organi Collegiali dell'Ateneo individuando le criticità e le relative proposte di miglioramento. Sebbene il processo risulti consolidato nella sua struttura normativa, interventi mirati potrebbero migliorare l'efficienza e ridurre il rischio di eventuali errori. Le soluzioni ipotizzate sono: 1.adozione di una piattaforma documentale integrata (come Titulus Organi) che consentirebbe la gestione integrata e la razionalizzazione delle varie fasi e dei relativi documenti (proposte, OdG, delibere, verbali), la riduzione di attività manuali, la tracciabilità e versioning delle proposte di delibera; 2.introduzione del punto "ordinaria amministrazione" nella Commissioni istruttorie di Senato e CdA per le pratiche routinarie, la cui discussione in sede di Commissione avverrebbe solo su richiesta; 3.scansione temporale più equilibrata tra Commissioni e sedute degli Organi di Ateneo.

1. Programma UniTo Futura – asse processi – Direzione BIL

Proseguire con l'attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono stati analizzati due processi: - Gestione del fondo economale: è stata effettuata un'analisi nei poli pilota, dalla costituzione alla chiusura (nomina del cassiere, gestione delle spese minute, registrazione, reintegro e rendicontazione). Criticità: uso improprio del contante, ritardi nei reintegri e gestione non aggiornata dei registri. Azioni di miglioramento: controlli automatici, standardizzazione delle procedure, formazione e introduzione di indicatori di performance. Le disposizioni sono state formalizzate con decreto del Direttore Generale. - Firma ordinativi di incasso e pagamento (OPI): è stata effettuata un'analisi nei poli pilota, dalla loro creazione fino alla riconciliazione finale (predisposizione dell'OPI in U-Gov, verifica della documentazione allegata, inserimento in distinta, firma digitale remota, invio al Tesoriere e gestione esiti), con lo scopo di ridurre tempi e scarti e garantire conformità normativa. Le principali fasi includono predisposizione, verifica documenti, inserimento in distinta, firma digitale, gestione esiti e archiviazione. Criticità: errori negli allegati, ritardi nelle firme e scarti del Tesoriere. Azioni di miglioramento: checklist, automazioni, monitoraggio e formazione.

1. Programma UniTo Futura – asse processi – Direzione DID

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono stati analizzati i processi relativi all’assegnazione delle borse di studio, alla conferma dei titoli (in particolare i titoli di scuola secondaria di II grado dichiarati dagli studenti in fase di immatricolazione) e all’esonero dei rimborsi. Per ogni processo sono state evidenziate le criticità e le proposte di miglioramento, tra cui: comunicazioni mirate agli studenti, corsi di formazione al PTA su Excel, intervento mirato su ESSE3 per intercettare gli errori in fase di caricamento massivo, conferire autonomia a SDS.

1. Programma UniTo Futura – asse processi – Direzione EDISOS

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono stati analizzati i processi relativi al supporto per interventi di manutenzione degli immobili, tramite la ridefinizione di una piattaforma per la segnalazione delle esigenze - integrata con la piattaforma della Società Dussmann (SIRAM) - e alla gestione appalti per interventi su edifici già in uso. Evidenziate per ciascun processo le criticità e le proposte di miglioramento tra cui: in riferimento agli interventi di manutenzione degli immobili, la necessità di individuare e formare personale dedicato, di adottare un Sistema unico di gestione degli interventi manutentivi mediante piattaforma BIM e di digitalizzare la documentazione; in riferimento alla gestione appalti per interventi su edifici, la necessità di gestire gli aspetti documentali in ottica di Sistema di Gestione della Qualità e favorire la programmazione unitaria del programma edilizio.

1. Programma UniTo Futura – asse processi – Direzione PERS

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	In relazione ai processi più rilevanti/critici identificati per la Direzione Personale, nel corso del 2025, si sono individuate le seguenti attività e si sono messe in campo le azioni necessarie al miglioramento: 1. Miglioramento del processo di valutazione dei curricula vitae da parte delle Commissioni esaminatrici nei processi di reclutamento del Personale Docente. Si è scelto di procedere, come prima sperimentazione, con il personale ricercatore. Si è quindi fornito a Cineca un modello di <i>curriculum vitae</i>, strutturato per tali selezioni, che consenta ai candidati di inserire i dati utili per la valutazione, in campi predeterminati e guidati, con le caratteristiche utili per una valutazione omogenea e maggiormente aderente ai criteri di valutazione. Cineca ha prodotto la configurazione del modello di CV su Pica che è stato testato dal personale dell’Area, perfezionato e licenziato nel mese di marzo 2025. (Area Programmazione Organico e Reclutamento); 2. Semplificazione delle richieste di attestazione di positiva valutazione da parte del personale docente, necessarie ai fini della partecipazione alle Commissioni di concorso locali e a quelle nazionali per l’ASN. Nel primo semestre sono stati analizzati i dati/campi ritenuti necessari per la predisposizione di un google form (dati anagrafici, qualifica, dipartimento di afferenza, ecc.), mentre nel secondo semestre è stato realizzato un modello di google form per la richiesta delle attestazioni di valutazione e sono stati avviati internamente test di prova per valutarne la funzionalità, ai fini del successivo invio ai Dipartimenti per la diffusione. (Sezione Personale Docente e Ricercatore); 3. Prosecuzione del perfezionamento delle procedure on line relativamente ad iniziative di welfare e azioni positive di Ateneo. Nel primo semestre erano state perfezionate le procedure google form della richiesta di Sussidi (bando D.D n. 30223 del 27/3/2025) e della richiesta di rimborso Asili nido/micronidi/baby parking (bando D.D. n. 69207 del 24/4/2025). Nel secondo semestre si sono perfezionate le procedure on line di richiesta di rimborso Centri estivi/campus estivi (bando D.D. n. 6610 del 10/07/2025) e la richiesta di rimborso spese a supporto di genitori e familiari anziani (bando n. D.D. 12114 del 23/12/2025). (Sezione Servizi alla Persona).

1. Programma UniTo Futura – asse processi – Direzione POLO MED

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono stati analizzati i processi organizzativi più rilevanti, individuando attività, responsabilità e aree di miglioramento per rendere il lavoro più efficiente e innovativo. L’intervento si è concentrato sulla mappatura dei processi “as is” per rendere visibili flussi di lavoro, criticità e inefficienze legate alla frammentazione organizzativa, identificando i referenti interni. Criticità: inefficienze nei flussi informativi, duplicazioni, competenze digitali disomogenee e mancanza di tempo/ruoli per il miglioramento continuo. Azioni di miglioramento: sviluppare competenze interne, standardizzare strumenti e processi, introdurre (anche informalmente) il ruolo di analista di processo. Le attività si sono concluse con un documento di sintesi contenente proposte operative per semplificazione e digitalizzazione. La prospettiva è quella di consolidare il lavoro e avviare un miglioramento continuo estendibile ad altre strutture.



1. Programma UniTo Futura – asse processi – Direzione POLO SUM

Proseguire con l'attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE

INDICATORE

LIVELLI TARGET

DG [C]
TUTTE LE DIREZIONI
DIPARTIMENTI

SAL

BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo
BASE: identificazione processi più rilevanti/critici
INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità
ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono stati esaminati diversi processi amministrativi, seguendo una ripartizione tra le strutture organizzative della Direzione: • Staff di Supporto Tecnico Operativo alla Dirigente di Polo Scienze Umanistiche: - Gestione della Scuola di Studi Superiori "Ferdinando Rossi" - Gestione procedimenti disciplinari verso studenti - Gestione pratiche terza missione • Area Ricerca e Innovazione: - Gestione iter firme dei contratti di ricerca - Istruttoria e presentazione pratiche agli organi collegiali centrali • Area Supporto Attività Istituzionali di Dipartimento: - Supporto agli organi collegiali di dipartimento • Area Didattica e Servizi agli Studenti: - Stesura e gestione dei bandi di ammissione ai corsi di studio In riferimento a ogni processo esaminato, sono state individuate le criticità e sono state formulate proposte di miglioramento.

1. Programma UniTo Futura – asse processi – Direzione RII

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono stati analizzati due differenti processi: - Il primo ha come oggetto il supporto amministrativo ai progetti di ricerca e innovazione, finanziati a livello europeo, nazionale e internazionale e si articola in quattro fasi principali: presentazione dei progetti, avvio e gestione dei progetti finanziati, rendicontazione dei progetti, audit di secondo livello. Criticità: carenza di personale, scarsa coordinazione tra uffici e ritardi diffusi (comunicazione, raccolta documenti, approvazioni), scarsa partecipazione dei ricercatori e tempistiche strette lungo tutto il ciclo. Proposte di miglioramento: rafforzamento e ridistribuzione del personale, digitalizzazione e integrazione dei sistemi (monitoraggio, documentazione), definizione chiara dei ruoli e semplificazione delle procedure interne. - Il secondo riguarda il processo di mobilità Erasmus, a partire dalla pianificazione (richiesta fondi e definizione accordi con le università partner, seguite dalla pubblicazione del bando e selezione degli studenti), proseguendo con la gestione operativa (nomination, orientamento, documentazione e pagamento delle borse) fino alla chiusura amministrativa e alla rendicontazione finale. Criticità: centralizzazione delle attività sulla Sezione Mobilità Internazionale con sovraccarico operativo, rischio di colli di bottiglia e scarsa distribuzione delle responsabilità. Proposte di miglioramento: redistribuzione dei compiti tra più strutture, migliore coordinamento dei flussi di lavoro, aumento di digitalizzazione e automazione.

1. Programma UniTo Futura – asse processi – Direzione SIPAF

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono stati esaminati due processi: - Il primo ha preso in esame le modalità di gestione del servizio di Sorveglianza Sanitaria, a fronte delle criticità evidenziate nella relazione presentata dal Delegato del datore di lavoro per le attività di sorveglianza sanitaria (Prof. Enrico Bergamaschi), tra cui: la scarsa uniformità nella compilazione delle schede SERI; l’aumento dei soggetti per i quali è necessaria la compilazione della scheda SERI, la piattaforma in uso non adeguata, la carenza di personale amministrativo e sanitario di supporto, la necessità di maggiore autonomia nell’effettuazione di accertamenti strumentali. Pertanto, è stata implementata la Piattaforma Zucchetti con la collaborazione della Direzione SIPE; sono state avviate e concluse le procedure selettive per la predisposizione di elenchi di Medici Competenti, da utilizzare all’occorrenza; sono state avviate selezioni per la ricerca di personale qualificato, in particolare di assistenti sanitari, dall’ufficio concorsi della Direzione Personale. - Il secondo ha riguardato l’attivazione di collaborazioni con associazioni del terzo settore e dipartimenti di ricerca finalizzate alla condivisione di spazi esterni, con riferimento allo svolgimento di attività laboratoriali e iniziative di trasferimento e condivisione delle conoscenze. In particolare, è stata attivata una convenzione operativa per la messa a disposizione di uno spazio esterno condiviso ai fini della realizzazione di attività di manutenzione del verde, gestione di un vivaio e attività laboratoriali, che hanno visto il coinvolgimento di studenti universitari e persone con disturbo dello spettro autistico.

1. Programma UniTo Futura – asse processi – Direzione SIPE

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento
TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono stati effettuati specifici interventi: - disponibilità di dati a supporto delle decisioni: analisi delle esigenze più frequenti per anticipare la domanda di estrazione dati e/o di nuovi report a favore di Dirigenti, Direttori/Direttrici di Dipartimento e della governance tramite l’utilizzo di sistemi di reporting presenti all’interno dei sistemi applicativi, rendendo più facilmente reperibili e trasparenti i collegamenti ai cruscotti esistenti e implementando ulteriori Cruscotti (in particolare con la collaborazione della Direzione Didattica e Servizi agli Studenti e con l’Area Programmazione di Ateneo e analisi dati); - sicurezza delle infrastrutture su cui transitano i dati della ricerca: sono state esaminate varie soluzioni per fornire gli spazi di storage destinati ai progetti di ricerca, tra cui la partecipazione al progetto di implementazione di una soluzione open source presidiata da CINECA per lo storage dei dati strutturati dei progetti di ricerca, Datavers; - sicurezza degli esami telematici svolti nelle aule: a seguito di diverse sperimentazioni finalizzate a garantire il regolare svolgimento in presenza degli esami in modalità telematica all’interno degli spazi di Ateneo, sono state previste specifiche misure tra cui l’utilizzo di Safe Exam Browser per il lockdown del dispositivo e l’esecuzione controllata del quiz; - segnalazione di problematica rilevata in uno spazio: stante la necessità di uniformare la filiera dell’intervento, è stato sviluppato un servizio applicativo che consente all’utente di inviare una segnalazione tramite QR code affisso in ogni spazio; - richieste autorizzazioni e rimborsi missioni: è stata effettuata la revisione del Regolamento Missioni con la finalità di dematerializzare il processo; - richieste d’acquisto (RDA): avviato il progressivo passaggio alla nuova piattaforma Depot Lab, introdotta inizialmente nei poli Medicina Orbassano e Candiolo, Management ed Economia.	

1. Programma UniTo Futura – asse processi – Direzione SOSID

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono stati analizzati quattro processi chiave: pesatura delle posizioni organizzative, gestione della performance, onboarding e flussi di firma digitale. Per ciascuno è stata sviluppata una descrizione AS-IS, con utilizzo di strumenti come Gantt e RASCI. Criticità: tempistiche, disallineamenti tra fasi e carichi di lavoro. Azioni di miglioramento: formazione mirata, rafforzamento strumenti digitali e maggiore integrazione tra sistemi, confronto con altri Atenei per individuare buone pratiche. Complessivamente, il lavoro ha consentito di rendere i processi più trasparenti, tracciabili e orientati all’efficienza.

1. Programma UniTo Futura – asse processi - RETTORATO

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura analizzando i processi più rilevanti/critici per ciascuna Direzione, identificando le attività/procedure e le relative responsabilità e individuando le potenziali aree di miglioramento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: identificazione dei processi di competenza, anche a partire dal catalogo processi UniTo BASE: identificazione processi più rilevanti/critici INTERMEDIO: descrizione delle relative attività/procedure e responsabilità ATTESO: individuazione snodi critici del processo e potenziali aree di miglioramento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono stati esaminati due processi: - Il primo processo riguarda la gestione, la revisione e il riallineamento degli account di posta elettronica istituzionali della governance di Ateneo (Rettrice, Prorettore, Vicerettori/Vicerettrici), a seguito del cambio della governance e della conseguente riorganizzazione delle funzioni e delle responsabilità. - Il secondo processo riguarda la gestione coordinata delle agende istituzionali della Rettrice, del Prorettore e dei/delle Vicerettori/Vicerettrici, nonché il supporto organizzativo alla presenza pubblica della Rettrice e della governance in occasione di eventi istituzionali, cerimonie, incontri pubblici e iniziative di rappresentanza In riferimento a ogni processo esaminato, sono state individuate le criticità e sono state formulate proposte di miglioramento.

2. Programma UniTo Futura – asse cantieri di innovazione

Proseguire nell’attuazione del programma UniToFutura - asse cantieri di innovazione

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
SOSID [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze workshop progettati nell'anno precedente BASE: Coordinamento attività per la progettazione dei workshop INTERMEDIO: Supporto tecnico e organizzativo per la realizzazione dei workshop secondo il piano condiviso con il Direttore Generale e i coordinatori di ciascun cantiere ATTESO: Raccolta delle risultanze dei workshop e predisposizione di un documento di presentazione dei risultati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Le attività principali hanno riguardato innanzitutto il coordinamento delle attività per la progettazione dei workshop tramite incontri specifici con Coordinatori/trici, Direttore Generale e la società Talent Ventures e il supporto per l’individuazione dei temi oggetto dei vari workshop. E’ seguito, quindi, il supporto tecnico e organizzativo per la realizzazione dei vari workshop, secondo il piano condiviso con il Direttore Generale e i Coordinatori e le Coordinatrici dei Cantieri. A conclusione dei Cantieri sono state raccolte risultanze dei workshop ed è stato predisposto un documento di presentazione dei risultati e di raccolta delle Proposte “Piste di lavoro”, presentato alla Conferenza finale del progetto realizzata il 9 aprile 2025 alla presenza del Direttore Generale e del Rettore e aperta ai/alle partecipanti dei singoli Cantieri, oltre che resa disponibile in diretta streaming a tutto il personale (Docente e TA). Il materiale presentato unitamente alla registrazione della Conferenza sono stati pubblicati in un’apposita Pagina Intranet di Ateneo, realizzata con il supporto della Direzione generale e della Direzione SIPE. L’esito finale del confronto della Comunità di UniTo è stato elaborato ed editato dal Direttore Generale e dai singoli coordinamenti che, con il di supporto del Team di coordinamento dei Cantieri di Innovazione, hanno predisposto un documento di output sotto forma di proposte di Piste di lavoro aggregate in Trasversalità a loro volta declinate in quattro macro-ambiti Comunicazione, Formazione, Processi e Organizzazione dei servizi. Con il supporto dell’Area Comunicazione di Ateneo è stata, infine, realizzata e pubblicata, in versione online e cartacea, la Relazione 2025. Alla luce delle attività svolte e degli esiti documentati, l’obiettivo può ritenersi pienamente conseguito con il livello Atteso.

3. Programma UniTo Futura - accompagnamento al cambiamento

Proseguire con l’attuazione del programma UniTo Futura avviando un percorso di accompagnamento al cambiamento

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze del piano di monitoraggio UniTo Futura 2024 BASE: Definizione delle modalità di coinvolgimento degli attori coinvolti INTERMEDIO: Avvio delle attività di ascolto nell’ottica di individuare eventuali criticità e aree di miglioramento ATTESO: Proposta di soluzioni funzionali all’implementazione del Programma UniTo Futura

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel 2025 il Programma UnitoFutura ha proseguito le attività sui due principali assi di lavoro: la sperimentazione organizzativa delle Direzioni di Polo e i Cantieri di innovazione. Per quanto riguarda le Direzioni di Polo, dopo la prima fase di sperimentazione è stata avviata una raccolta strutturata di bisogni, criticità e suggerimenti del personale docente e tecnico-amministrativo, attraverso 13 focus group e interviste alle Dirigenti di Polo, con il supporto scientifico del Dipartimento di Management. Sul fronte dei Cantieri di innovazione, nel 2025 si è concluso il ciclo di 18 workshop tematici avviato nel 2024, con il coinvolgimento di oltre 300 partecipanti tra personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo. Il percorso ha consentito di analizzare i principali cambiamenti che interessano il sistema universitario e di individuare 35 piste di lavoro per trasformare le sfide in opportunità di sviluppo per l’Ateneo. Le attività e i risultati del progetto sono stati raccolti in una relazione finale pubblicata sul portale di Ateneo.

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza – Direzione Generale

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall’Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel 2025 l’Area Comunicazione di UniTO, attraverso le sue tre Sezioni e in collaborazione con altre Direzioni di Ateneo, ha realizzato numerose iniziative finalizzate a rafforzare l’immagine dell’Università, il senso di appartenenza della comunità accademica e la valorizzazione del “valore pubblico” prodotto dalle attività di ricerca e didattica. Le attività si sono concentrate su tre principali ambiti: il consolidamento dell’identità visiva e della riconoscibilità di UniTO, la promozione delle attività istituzionali attraverso nuovi strumenti di comunicazione e l’organizzazione di eventi culturali e sociali rivolti alla comunità interna ed esterna. La Sezione Comunicazione Istituzionale e Organizzativa ha sviluppato progetti di branding e identità visiva, tra cui il rilancio del merchandising di Ateneo, la brandizzazione degli edifici universitari, la personalizzazione grafica dei cantieri, il coordinamento dell’immagine del sistema bibliotecario, la campagna iscrizioni 2025/2026 e il progetto di wayfinding per migliorare l’orientamento all’interno delle sedi universitarie. La Sezione Media Relations e Social Network ha valorizzato i progetti dell’Ateneo attraverso i social media e tramite la nuova testata giornalistica OTTO, pensata come strumento strategico per raccontare attività, iniziative e valori di UniTO in collaborazione con i Dipartimenti. La Sezione Eventi e Infopoint ha inoltre promosso iniziative culturali e sociali di ampia partecipazione, tra cui la manifestazione “Just the Woman I Am”, la presenza al Salone del Libro di Torino, lo spettacolo teatrale “Guarigioni”, la mostra “I primi custodi della memoria” e il ciclo di incontri “Le muse sapienti. Geografie del presente”. A conclusione dell’anno sono stati organizzati momenti di confronto e condivisione con il personale, finalizzati a rafforzare la coesione organizzativa e la consapevolezza del contributo individuale alla missione dell’Ateneo, anche attraverso visite e attività presso il Campus universitario di Grugliasco.

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza – Direzione AGPC

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall'Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	L'attività ha riguardato la promozione del Sistema Bibliotecario di Ateneo attraverso un'immagine comunicativa unitaria, espressa attraverso la definizione del Logo del Sistema Bibliotecario di Ateneo. La campagna di comunicazione del Sistema Bibliotecario di Ateneo ha rappresentato l'esito di un percorso partecipato, in cui la Direzione ha svolto una funzione sostanziale di orientamento e di costruzione dei contenuti, l'Area Comunicazione di Ateneo ha curato l'elaborazione progettuale e creativa. L'ultima fase del progetto ha riguardato la concreta realizzazione dei materiali di comunicazione definiti.

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza – Direzione BIL

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall'Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	È stata realizzata una pagina Intranet dedicata agli adempimenti IVA mensili, ora pienamente operativa. La pagina organizza istruzioni, documenti e modulistica necessari per la gestione corretta delle procedure IVA. Questo nuovo strumento sostituisce le precedenti comunicazioni via email, risultate meno ordinate ed efficaci. È inoltre riportato un esempio di comunicazione mensile con istruzioni operative, scadenze e modalità di invio della documentazione IVA.

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza – Direzione DID

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall’Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono stati illustrati i principali eventi accademici, corsi e servizi dedicati agli studenti svolti nel corso del 2025. Oltre ad evidenziare la necessità di coordinamento interno nell’utilizzo dei social media e di implementazione dell’utilizzo di nuovi strumenti (es. il magazine OTTO), sono state proposte alcune azioni mirate tra cui il potenziamento della brand identity, l’organizzazione di eventi comunitari, la creazione di sinergie comunicative tra dipartimenti e direzioni, investimenti in risorse umane dedicate.

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza – Direzione EDISOS

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall'Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono state identificate e analizzate tre iniziative: branding esterno sedi UniTO; negozio del Merchandising di Via Po; identità visiva dei Cantieri. La prima ha interessato le sedi di Cuneo, Grugliasco, P.za Nizza 44, Via Nizza e il Centro SUISM (al termine del 2025 presentano uno stato di avanzamento differente per quanto concerne le soluzioni adottate a livello di branding). La seconda ha visto l'inaugurazione del punto vendita e l'avvio della comunicazione social. L'ultima iniziativa ha visto la realizzazione di una proposta progettuale per i cartelli "tecnici" di cantiere e per la "copertura" dei cantieri stessi (sono state adottate tali soluzioni per il Cantiere del Palazzo del Rettorato e di Palazzo Nuovo).

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza – Direzione PERS

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall'Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono state mappate le attuali modalità di comunicazione per iniziative/azioni/progetti della Direzione Personale e individuate quelle da promuovere per il 2025: 1. Convenzione con il Tribunale di Torino per lo svolgimento di Lavori di Pubblica Utilità (LPU) e messa alla prova presso strutture dell'Ateneo: sono stati realizzati incontri con le sedi decentrate di Ateneo e con enti partner dei progetti LPU; è stato attivato un indirizzo mail dedicato all'attività di inserimento LPU ed è in corso di pubblicazione un articolo divulgativo sul Magazine OTTO; 2. Manuale del docente: sono stati raccolti e armonizzati nel documento allegato tutti gli approfondimenti effettuati dal gruppo di lavoro, secondo quanto riportato nella relazione di monitoraggio. Il documento finale descrive i più importanti istituti giuridici che disciplinano il rapporto di impiego dei professori di prima e seconda fascia, dei ricercatori di ruolo e dei ricercatori a tempo determinato.

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza – Direzione POLO MED

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall'Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	È stata svolta un'analisi delle attività di comunicazione del Polo Medicina per valorizzare le iniziative esistenti e individuare miglioramenti, volta a rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo. Gli interventi principali hanno riguardato il potenziamento dei canali istituzionali (aggiornamento dei siti web, attivazione del sito in inglese della Scuola di Medicina, revisione dei contenuti e sviluppo dell'identità visiva e social) e la riorganizzazione degli spazi attraverso una nuova cartellonistica più chiara e uniforme, nell'ottica di migliorare orientamento, fruibilità e sicurezza. Complessivamente, le suddette azioni hanno migliorato l'immagine del Polo, rendendo la comunicazione più efficace e gli ambienti più accessibili e ponendo le basi per sviluppi futuri.

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza – Direzione POLO SUM

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall’Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono state esaminate, in riferimento alle aree coinvolte, differenti esigenze da promuovere nel corso del 2025 (tra cui la creazione albo fornitori per la gestione di pasti durante gli eventi istituzionali, l’individuazione di spazi alternativi - a causa di lavori nelle aule di maggiori dimensioni di Palazzo Nuovo - per la didattica e per l’organizzazione eventi). È stato fornito supporto al Dipartimento di Filosofia e Scienze dell’Educazione per il rebranding a seguito dell’adozione del nuovo logo e sono stati aggiornati i siti dipartimentali e dei Corsi di Studio in osservanza delle Linee guida di Ateneo.

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza – Direzione RII

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall'Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono stati definiti e utilizzati strumenti (newsletter, intranet, eventi, magazine) per rafforzare l'immagine di UniTo a livello nazionale e internazionale, aumentare la partecipazione a finanziamenti e progetti di ricerca e migliorare il senso di appartenenza alla comunità accademica. Le principali azioni sviluppate hanno riguardato: • formazione su progettazione e finanziamenti; • diffusione di opportunità di ricerca e networking; • promozione di mobilità internazionale e programmi come Erasmus+; • valorizzazione dei talenti (programma BRAIN UniTo); • promozione dell'offerta formativa in inglese; • iniziative sull'Open Science.

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza – Direzione SIPAF

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall'Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Il progetto per l'adozione di un sistema di monitoraggio, progettazione e implementazione delle azioni di wayfinding/rebranding nelle sedi dell'Ateneo è finalizzato a semplificare/standardizzare gli elementi che coadiuvano l'utente a orientarsi all'interno delle sedi di Ateneo. Le prime analisi si sono svolte nell'ambito delle sedi di Cuneo, Grugliasco e presso il CLE, grazie alle quali sono stati definiti elementi di standardizzazione. In seguito, è stata svolta un'analisi incentrata su Palazzo Badini, che ha portato all'implementazione di un processo potenzialmente attuabile in ogni struttura di Ateneo (prima era lasciato all'iniziativa autonoma delle singole strutture). È stato definito un diagramma di processo e sono stati individuati i vari attori coinvolti. Sono state infine condivise con le aree Facility Management di Polo della Direzione Sicurezza, Patrimonio e Facility Management le proposte di linee guida per interventi di wayfinding/rebranding.

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza – Direzione SIPE

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall'Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono state mappate le attuali modalità di comunicazione per le iniziative/azioni/progetti della Direzione Sistemi Informativi, Portale, e-Learning: • Intranet di Ateneo che copre tutti i temi di competenza della Direzione e i progetti in corso, conclusi e in avvio, ivi compresa la cronologia attività • Relazioni periodiche delle attività svolte all'interno dei Poli (pubblicate sulla intranet) • Eventi quali il Piano Operativo Portale, Sistemi informativi, E-learning, gli Open Day, i workshop. • Notifiche push e e-mail sulle novità e in particolare per sensibilizzare sui temi della sicurezza informatica • Comunicazioni veicolate tramite SPOC • Comunicazioni veicolate tramite i CoDir • Comunicazione veicolata attraverso la cartellonistica digitale e qrcode negli spazi Sono state quindi individuate le iniziative/azioni/progetti promosse nel corso dell'2025: • servizi digitali inerenti all'allocazione del personale negli uffici • servizi digitali per la segnalazione dei guasti e dei problemi in uno spazio • informazioni inerenti al comfort ambientale • nuovo portale di Ateneo • modalità per rafforzare la sicurezza informatica (in generale e in alcuni processi critici come lo svolgimento degli esami telematici) • iniziative nell'ambito dell'Intelligenza Artificiale Oltre agli strumenti e alle modalità di comunicazione già utilizzate in relazione ai contenuti e ai destinatari, è stata implementata una infonews dedicata in particolare a studenti e personale. Rispetto all'evoluzione delle integrazioni con il magazine OTTO, lo Staff E-Learning, Collaboration on line, Architetture è stata avviata l'analisi con il fornitore della piattaforma per implementare l'esposizione di feed recanti gli elementi di OTTO che la Sezione Comunicazione Digitale e Media Relations ha richiesto di mostrare sui siti di Dipartimento (tecnologia Campusnet).

4. Immagine UniTo e senso di appartenenza – Direzione SOSID

Valorizzare progetti e iniziative realizzate dalle Direzioni e dall’Ateneo per rafforzare il senso di appartenenza alla comunità UniTo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizione delle attuali modalità di comunicazione di progetti e iniziative realizzati BASE: Individuazione delle iniziative da promuovere e delle azioni/progetti realizzati INTERMEDIO: Definizione degli strumenti e delle modalità di comunicazioni più efficaci ATTESO: Messa in utilizzo delle nuove modalità e strumenti (tra cui il magazine OTTO)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Dopo una fase di analisi delle modalità esistenti, sono state individuate le principali esigenze comunicative per la performance e la formazione. Sono stati introdotti strumenti diversificati, tra cui infografiche, video, tutorial, incontri e nuovi spazi informativi su intranet e web. È stata inoltre migliorata l'integrazione dei canali comunicativi e la visibilità delle iniziative formative. Le attività hanno portato a una comunicazione più efficace, accessibile e strutturata, favorendo una maggiore partecipazione del personale e ponendo le basi per ulteriori sviluppi futuri.

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – Direzione Generale

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Il 100% del personale TA afferente alla Direzione ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio.

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – Direzione AGPC

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Circa il 94% del personale TA afferente alla Direzione ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – Direzione BIL

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Circa il 92% del personale TA afferente alla Direzione ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – Direzione DID

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Circa il 91% del personale TA afferente alla Direzione ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – Direzione EDISOS

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Circa l’88% del personale TA afferente alla Direzione ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – Direzione PERS

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Il 100% del personale TA afferente alla Direzione ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – Direzione POLO MED

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Crca l’ 82% del personale TA afferente alla Direzione ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – Direzione POLO SUM

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Circa il 94% del personale TA afferente alla Direzione ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – Direzione RII

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Crca il 92% del personale TA afferente alla Direzione ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – Direzione SIPAF

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l'attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l'attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Circa il 72% del personale TA afferente alla Direzione ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – Direzione SIPE

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Circa il 96% del personale TA afferente alla Direzione ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – Direzione SOSID

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Il 100% del personale TA afferente alla Direzione ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio

5. Formazione e sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA – RETTORATO

Promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze dei Dirigenti e del personale TA, in linea con gli obiettivi del PNRR e i principi di creazione di valore pubblico (applicazione Direttiva Ministro PA del 14 gennaio 2025)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DG [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione risultanze anno precedente e analisi esigenze formative individuali BASE: Assegnazione dei piani individuali INTERMEDIO: Programmazione delle attività per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa ATTESO: Monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state effettuate le seguenti azioni: • assegnazione dei piani individuali al personale TA afferente alla Direzione, anche tenendo conto della formazione fruita negli anni precedenti • programmazione delle attività delle strutture per rendere la formazione del personale pienamente compatibile con l’attività lavorativa • monitoraggio della effettiva fruizione dei percorsi formativi del personale TA afferente alla Direzione nei tempi programmati. Circa il 95% del personale TA afferente al Rettorato ha svolto almeno 40 ore di formazione, rapportate in base al periodo di servizio

6. Monitoraggio dati sulle politiche di genere e di benessere organizzativo

Implementare un sistema di monitoraggio dati sulle politiche di genere e di benessere organizzativo

STRUTTURE INTERESSATE

INDICATORE

LIVELLI TARGET

DG [C]
PERS

SAL

BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione dell'ambito dell'intervento
 BASE: Identificazione delle caratteristiche della base dati da strutturare
 INTERMEDIO: Modellizzazione della base dati in relazione ai dati disponibili
 ATTESO: Alimentazione di una prima base dati sperimentale e predisposizione di un prototipo di cruscotto

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del primo semestre sono state organizzate le prime riunioni di allineamento tra i referenti coinvolti, con l'obiettivo di definire un approccio condiviso al raggiungimento dell'obiettivo. È stata successivamente condotta un'analisi di contesto, basata sui contenuti del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan dell'Università di Torino, per individuare le aree prioritarie di intervento. In parallelo, è stata effettuata una valutazione del cruscotto CINECA sugli indicatori di genere, al fine di comprenderne le potenzialità, i limiti e l'eventuale integrabilità con le esigenze informative dell'Ateneo. L'attività di analisi ha portato alla definizione dell'ambito di intervento, individuando i principali assi tematici e le dimensioni da monitorare in relazione alle politiche di genere e al benessere organizzativo. Nei mesi da giugno a settembre si è lavorato con i soggetti coinvolti per definire la modellizzazione della base dati da strutturare. E' stato predisposto e condiviso un <i>template</i> di raccolta dati, successivamente popolato con le informazioni relative ai dati dell'ambito "benessere" e dell'ambito "politiche di genere". Il <i>template</i> fornisce una mappatura dettagliata dei principali indicatori utili al monitoraggio dei due ambiti considerati, registrando la modalità di calcolo, la fonte del dato, la responsabilità del dato ed eventuali annotazioni utili alla modellazione. Nei mesi di ottobre e novembre, sulla base degli indicatori scelti in fase preliminare, è stata modellizzata la base dati, definendo un tracciato <i>record</i> anche al fine di tenere conto della necessità di unire in un'unica base dati informazioni molto eterogenee tra di loro. Si è proceduto a raccogliere le serie storiche al fine di popolare la base dati, risultate in molti casi incomplete per alcuni indicatori o irreperibili: questo ha portato alla necessità di apportare modifiche all'elenco di indicatori che era stato predisposto nella fase preliminare. Nei mesi di novembre e dicembre, infine, si è proceduto al caricamento nel database unico dei dati raccolti e, parallelamente, alla creazione del prototipo di cruscotto individuando nuove modalità di monitoraggio da affiancare ai documenti già esistenti.

7. Intelligenza artificiale diffusa: "PLAI" (play AI)

Sperimentare gli strumenti di AI (acquisto/accordo licenze AI, processo di assegnazione licenze, training, formalizzazione e comunicazione dei risultati) in maniera diffusa sui processi amministrativi, di didattica, ricerca e terza missione

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
SIPE [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Selezione prodotti e servizi, acquisti ed assegnazione licenze effettuata BASE: Formazione e training effettuati INTERMEDIO: Schemi per documentazione risultati realizzati ATTESO: Comunicazione dei risultati effettuata

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	A seguito del nuovo accordo CRUI, oltre agli accordi precedenti con OpenAI (ChatGPT) e alla distribuzione di 600 licenze (450 ChatGPT e 150 MS Copilot) a soggetti individuati dai Direttori (Dipartimenti, Scuole, Direzioni, Centri di I livello), il 22 luglio 2025 è stata inviata una nuova comunicazione per la manifestazione di interesse da parte del personale per l’assegnazione di altre 2000 licenze ChatGPT. Un primo evento di contestualizzazione si è svolto il 10 aprile 2025 a cui ne sono seguiti altri fino a quello dell’11 novembre 2025 destinato ai nuovi assegnatari, replicato il 15 dicembre 2025 (registrazioni disponibili nella sezione intranet dedicata). È stato contestualmente portato avanti il progetto premiale (AI4U 3C) per la condivisione strutturata delle sperimentazioni condotte in Ateneo (primi incontri svolti a inizio giugno e incontri di intervista in ogni Direzione e Polo condotti tra ottobre e inizio dicembre). Attraverso un form Google sono stati raccolti i risultati delle sperimentazioni e le compilazioni ricevute sono state approfondite in sede di intervista diretta durante gli incontri con le strutture. Tutta la documentazione di dettaglio è conservata nelle cartelle drive del progetto. Sono stati attivati 6 corsi di formazione di base, in collaborazione con l’Area Formazione e il prof. Guido Boella ed è stata rilasciata una piattaforma dedicata al tema IA. È stato stipulato un accordo di collaborazione con HighEst Lab coordinato dalla prof.ssa Paola Pisano al fine del trasferimento delle conoscenze e competenze tecniche e della sperimentazione di un chatbot su alcuni casi d’uso del portale pubblico e della intranet. La diffusione dei risultati è avvenuta mediante l’aggiornamento della sezione Intranet dedicata. dove è reperibile tutta la documentazione relativa alle varie iniziative condotte, un GPT interrogabile che potrà fornire informazioni sulla sperimentazione condotta e una sintesi dei risultati.

8. Follow up accreditamento 2023

Garantire l'efficacia dei servizi di supporto al Presidio qualità di Ateneo e al Nucleo di Valutazione per le attività di follow up anche attraverso il coordinamento centrale delle attività

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
RETTORATO [C] TUTTE LE DIREZIONI DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Affiancamento alle Commissioni Didattiche Paritetiche per avvio nuova procedura BASE: Presa in carico delle criticità da parte CdS e Dipartimenti INTERMEDIO: Azioni formative/affiancamento a docenti e personale TA sugli ambiti di attività di AVA3 e sui punti di miglioramento individuati in sede di valutazione ANVUR ATTESO: Introduzione e/o revisione delle procedure informatiche, modelli e Linee Guida

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nell'ambito dell'obiettivo e in linea con gli adempimenti richiesti da Anvur, sono state svolte molteplici azioni tra cui: • Revisione e aggiornamento della procedura e del modello delle Relazioni delle Commissioni Didattiche Paritetiche 2025; • Formazione e supporto alle Commissioni Didattiche Paritetiche e ai Corsi di Studio sui processi di Assicurazione della Qualità; • Verifica della conformità delle procedure e della documentazione ai requisiti AVA3; • Supporto metodologico ai Corsi di Studio e ai Dottorati per le attività di monitoraggio, riesame e programmazione dell'offerta formativa. Al fine della messa a sistema di un passaggio importante nel sistema di AQ dottorati, si è lavorato in confronto con la Direzione SIPE e Direzione Ricerca- Area Dottorati per il settaggio della procedura di rilevazione OPIS dottorandi aperta poi a settembre 2025. Al fine di dar continuità ai Corsi di Studio nel monitoraggio degli indicatori ANVUR, come richiamato dalle valutazioni CEV, è stato nuovamente elaborato per i 170 CdS, il file con la pre-analisi secondo un sistema colori che identifica immediatamente gli indicatori critici al fine di dar loro supporto nella stesura della Scheda di Monitoraggio Annuale 2025. Sono inoltre state aggiornate le Linee Guida per la Scheda di Monitoraggio Annuale dei Corsi di Studio 2025 e svolto l'incontro formativo rivolto a tutti i CdS (docenti, personale TA) e Direttori Dip, Referenti AQ Dip il 16 settembre 2025. A valle della stesura sono state esaminate a campione alcune schede dando supporto al Presidio nell'individuare eventuali situazioni critiche. In riferimento al monitoraggio delle due raccomandazioni CEV sui requisiti di Sede sono state raccolte le azioni portate avanti dalla Direzione Didattica e dal Direttore Generale e portate all'attenzione del Presidio e del Nucleo.

9. Programma ReInventing Unito

Proseguire con l’attuazione del programma ReInventing Unito mettendo in atto le azioni previste per l’edilizia per l’anno 2025 sui progetti linea A e linea B e Cavallerizza (linea E) del DM 1274

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
EDISOS [C] SIPAF SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Linea A: aggiudicazione gara; Linea B: consegna progetto; Cavallerizza (Linea E): raccolta dati e analisi per predisposizione progetto BASE: Linea A: in esecuzione; Linea B: verifica del progetto; Cavallerizza (Linea E): predisposizione progetto indagini preliminari INTERMEDIO: Linea A: SAL esecuzione lavori al 10%; Linea B: approvazione progetto; Cavallerizza (Linea E): verifica del progetto ATTESO: Linea A: SAL esecuzione lavori al 20%; Linea B: avvio procedura di gara; Cavallerizza (Linea E): consegna lavori

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Descritto lo stato di avanzamento del programma ReInventing Unito per il 2025 con il coinvolgimento di diverse aree tecniche, amministrative e di supporto, relativo a numerosi interventi edilizi, suddivisi in: - Linea A (Ex Caserma Podgora, C.so Raffaello, 30, Rettorato, Via Nizza, 40 – Ex Scalo Vallino,Palazzo Nuovo) - Linea B (Fisico Vecchio, Rettorato Lotto funzionale 1 e 2, Corso Massimo D’Azeglio 52, Via Giuria 5,7,9,11, Orto Botanico, Ex Irve, Palazzo Campana, Palazzo Nuovo, Grugliasco Centro Servizi, Savigliano, ex Convento San Domenico, Grugliasco Palazzina Agraria, Campus Luigi Einaudi) - Linea E (Cavallerizza Reale) L’obiettivo, caratterizzato da una pluralità di interventi con differenti complessità tecniche e procedurali, ha registrato nel complesso un avanzamento molto positivo, pur in presenza di alcune criticità amministrative e autorizzative che hanno rallentato specifici procedimenti. Per la Linea A, relativa principalmente a interventi di riqualificazione, restauro ed efficientamento energetico, diversi interventi hanno superato ampiamente il target finale previsto, tra cui Ex Caserma Podgora, Palazzo Nuovo, Rettorato e Via Nizza – Ex Scalo Vallino, con stati di avanzamento lavori ben superiori al target prefissato. Anche l’intervento di Corso Raffaello 30 ha raggiunto il target previsto, nonostante alcune criticità logistiche e la mancata formalizzazione del SAL. Per la Linea B, dedicata prevalentemente a restauri conservativi, adeguamenti antincendio e rifunionalizzazioni, sono stati conseguiti i target finali per numerosi interventi, tra cui i lotti del Rettorato, Palazzo Nuovo e Campus Luigi Einaudi. Altri interventi hanno avuto rallentamenti dovuti soprattutto alla necessità di coordinare approvazioni, nomine delle Direzioni Lavori, verifiche progettuali e approfondimenti tecnici specialistici, come nei casi di Ex IRVE e Savigliano. Per la Linea E – Cavallerizza Reale, relativa al restauro e recupero funzionale del “Cortile delle Guardie”, è stato pienamente raggiunto il target finale con la consegna dei lavori avvenuta a dicembre 2025. Dal momento che l’obiettivo è stato articolato in una molteplicità di interventi, è emersa la difficoltà nell’individuare dei target omogenei validi per tutti. Conseguentemente, a fronte di lavori che hanno raggiunto e talvolta superato i target stabiliti, altri invece sono rimasti indietro per criticità operative. Sono stati allegati i documenti comprovanti l’attività svolta (ad es SAL, certificati di pagamento, delibere CDA, verbale consegna lavori, decreti di affidamento). Il programma ha evidenziato un avanzato stato di attuazione degli interventi e il raggiungimento degli obiettivi strategici dell’Ateneo in materia di edilizia, sicurezza, sostenibilità ed efficientamento del patrimonio immobiliare.

10. Piattaforma di gestione interventi edilizi

Realizzare un'analisi di fattibilità per dotare l'Ateneo di una piattaforma per la gestione e il monitoraggio degli interventi edilizi (dalla programmazione alla gestione delle singole fasi dell'intervento, con evidenza delle risorse umane e finanziarie impegnate e relativa reportistica)

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
EDISOS [C] SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Rilievo criticità nella gestione e monitoraggio degli interventi edilizi BASE: Rilevazione e mappatura delle necessità edilizie, anche manutentive, del patrimonio immobiliare: attività di raccolta sistematica delle informazioni relative allo stato di conservazione degli edifici, agli interventi in corso e a quelli programmabili, con l'obiettivo di individuare l'ottimizzazione nei processi di gestione INTERMEDIO: Valutazione dei flussi informativi e dei processi attuali di gestione degli interventi edilizi: analisi delle modalità con cui vengono oggi pianificati, registrati, monitorati e rendicontati gli interventi edilizi e nei processi organizzativi connessi ATTESO: Relazione di analisi di fattibilità per dotarsi di una piattaforma per la gestione e il monitoraggio degli interventi edilizi

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Dato atto che ad oggi i fabbricati dell'Università di Torino non presentano tutta la documentazione aggiornata allo stato di fatto attuale e non risulta un archivio omogeneo, è stato elaborato un progetto pilota consistito nella realizzazione di un rilievo dello stato di fatto nel quale archiviare informazioni e documenti finalizzati all'ottimizzazione della gestione dei file e alla possibilità di agevolare l'individuazione degli interventi manutentivi necessari. Il progetto propone la creazione di un sistema digitale basato su rilievi 3D degli edifici, collegati a documenti tecnici tramite link ipertestuali. Questo consentirà di avere informazioni sempre aggiornate, facilitare la ricerca della documentazione, monitorare le manutenzioni e coordinare meglio gli interventi. Viene inoltre definita la necessità di standard condivisi tra ufficio tecnico, gare, legale e compliance, prevedendo controlli documentali rigorosi e il rilascio dei pagamenti solo dopo la consegna completa della documentazione obbligatoria da parte delle imprese. Lo scopo finale è creare un archivio digitale integrato che migliori l'efficienza gestionale, la sicurezza e la riduzione dei costi manutentivi. I vantaggi evidenziati sono aggiornamento continuo della documentazione, miglioramento dell'accessibilità alle informazioni e ottimizzazione della gestione degli interventi manutentivi.

11. Ottimizzazione utilizzo aule: software evaluation

Effettuare un'analisi delle possibili soluzioni software finalizzate all'ottimizzazione dell'utilizzo delle aule per la gestione delle attività didattiche

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DID [C] SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione delle esigenze in termini di soluzione software: identificare i requisiti principali per la soluzione software basandosi sulle necessità specifiche di gestione delle aule e delle attività didattiche BASE: Progettazione di criteri di valutazione: stabilire criteri chiari e dettagliati per confrontare e analizzare le diverse soluzioni software individuate INTERMEDIO: Analisi delle diverse soluzioni individuate ATTESO: Adozione, in via sperimentale, su un corso di studio per la realizzazione del calendario lezioni: testare il software in un contesto concreto

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel 2025 è stata condotta, con il supporto di Cineca e di alcuni Poli dell’Ateneo, una sperimentazione del motore di ottimizzazione degli orari di UP (University Planner), volta a individuare soluzioni innovative per un utilizzo più efficace delle aule e una migliore pianificazione didattica. Dopo una fase iniziale di formazione, configurazione degli ambienti e simulazioni operative, sono emerse diverse criticità legate soprattutto all’elevato numero di vincoli da gestire (aule, docenti, sedi, esigenze organizzative), che hanno reso complessa l’automazione del processo e prodotto numerosi scarti da correggere manualmente. Le principali problematiche rilevate hanno riguardato aspetti tecnici, funzionali e organizzativi, tra cui timeout del sistema, dati incompleti, difficoltà di coordinamento e impossibilità di trasferire le simulazioni in produzione. Per questo motivo il gruppo di lavoro ha elaborato alcune richieste evolutive da sottoporre a Cineca, tra cui la definizione di priorità tra i vincoli e una maggiore integrazione del sistema. La sperimentazione si è conclusa con la predisposizione di una prima ipotesi di calendario per il secondo semestre. Pur non essendo stata avviata in produzione, ha consentito di valutare il software, individuare criticità e vincoli rilevanti e definire le principali richieste di miglioramento da sottoporre a Cineca.

12. Docenze a contratto

- Analizzare il processo di attribuzione della docenza a contratto con particolare riferimento a:*
- *creazione del fascicolo informatico del docente a contratto*
 - *individuazione degli adempimenti legati alla Trasparenza e anti corruzione*
 - *definizione di criteri per l'attivazione docenze a contratto*

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
DID [C] BIL PERS POLO MED POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione del fascicolo informatico del docente: progettare e standardizzare un sistema digitale per gestire in maniera efficace tutta la documentazione dei docenti a contratto BASE: Analisi e individuazione delle best practice: valutare il processo attuale di attribuzione delle docenze a contratto attraverso un confronto con esperienze simili e identificare pratiche ottimali da integrare INTERMEDIO: Individuazione degli elementi utili agli adempimenti per la trasparenza e anti corruzione: identificare i parametri essenziali per il rispetto delle normative sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione, garantendo una gestione conforme ATTESO: Definizione di criteri, da presentare agli OOGG, da soddisfare per l'attivazione di docenze a contratto

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Lo studio del processo di attribuzione delle docenze a contratto nel triennio 2022-2024 ha messo in luce la necessità di rafforzare la gestione documentale, il coordinamento tra uffici e l'integrazione dei sistemi informativi. La criticità principale riguarda l'uso di cartelle Drive per condividere documenti, ritenuto insufficiente per una corretta gestione archivistica. Si propone quindi di rafforzare la fascicolazione in Titulus. L'analisi dei dati 2022-2024 mostra un ricorso strutturale e crescente ai docenti a contratto, soprattutto in ambiti professionalizzanti, con forte variabilità nei compensi e concentrazione in alcuni dipartimenti e SSD. Agli OOGG occorre presentare una proposta strutturata che comprenda i criteri formalizzati per l'attivazione delle docenze a contratto, accompagnati da un'analisi dei dati disponibili (trend dei contratti, distribuzione e costi), nonché da un sistema di indicatori a supporto del monitoraggio (numero contratti, ore, CFU, costo medio). Dall'analisi emergono alcune possibili linee di miglioramento, tra cui una maggiore integrazione tra i sistemi gestionali, il monitoraggio periodico tramite indicatori condivisi, la formazione interna sui regolamenti e il possibile utilizzo di albi di esperti o convenzioni per semplificare e qualificare il processo.

13. Monitoraggio e rendicontazione delle iniziative PNRR e dei finanziamenti competitivi

Sviluppare il sistema di monitoraggio e rendicontazione delle iniziative PNRR ed estenderlo ad altri ambiti di finanziamento competitivo

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORE	LIVELLI TARGET
RII [C] POLO MED POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi delle tipologie di progetti a cui estendere l'attività di monitoraggio già prevista per i progetti PNRR BASE: Identificazione delle modalità con cui estendere il monitoraggio al personale reclutato nell'ambito dei progetti e alla quota di budget non rendicontabile INTERMEDIO: Effettuazione di un primo monitoraggio con criteri estesi e verifica di eventuali criticità/miglioramenti ATTESO: Estensione del monitoraggio effettuato sulla rendicontazione dei progetti PNRR all'ambito delle quote di budget non rendicontabile, al reclutamento di personale collegato ai progetti e ed estensione delle prassi di monitoraggio ad altri ambiti di finanziamenti competitivi

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	E' stata descritta l'evoluzione e il rafforzamento delle attività di monitoraggio dei progetti competitivi dell'Università di Torino, con particolare attenzione ai finanziamenti PNRR e PNC. Negli ultimi anni tali finanziamenti sono diventati sempre più rilevanti per l'Ateneo, generando però anche un forte aumento della complessità amministrativa e gestionale, che coinvolge Dipartimenti, Poli e Aree Centrali. Per questo motivo è stata ritenuta strategica la creazione di strumenti di monitoraggio capaci di analizzare complessità, carichi di lavoro e flussi finanziari dei progetti. Il punto di partenza è stata la deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 2022 sui principi gestionali dei progetti PNRR. Dal 2024 è stato avviato un sistema di monitoraggio dei progetti (stato di avanzamento, spese, risorse, criticità) inizialmente focalizzata sullo stato di avanzamento dei progetti, sulle spese sostenute rispetto ai finanziamenti ricevuti, sulla situazione dei prelievi e sull'individuazione di eventuali quote non rendicontabili. Nel 2025 sono state analizzate le tipologie di progetti, definite le modalità di monitoraggio esteso e ampliate le attività di controllo. È stato consolidato il sistema di monitoraggio dei progetti finanziati, migliorando il controllo gestionale e la raccolta dei dati rilevanti. Si è realizzata l'integrazione con i database esistenti (IRIS-AP e U-GOV PJ), valorizzando i dati già disponibili e riducendo le attività manuali. Sono state definite le modalità di monitoraggio e ampliato il controllo dei progetti PNRR alle quote di budget non rendicontabili, al reclutamento del personale e ad altri finanziamenti competitivi. L'attività ha contribuito a rafforzare il controllo di gestione e il supporto ai processi decisionali.

14. PNRR Orientamento – Percorso di educazione alla scelta

Gestire l'annualità relativa al PNRR Orientamento – Percorso di educazione alla scelta

STRUTTURE INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DID [C]	INDICATORE 1: KPI - N° di studenti coinvolti PNRR Orientamento – Percorso di educazione alla scelta	ATTESO: >= 2000
	INDICATORE 2: SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Realizzazione di tutte le attività pianificate per l’a.a. 2024/2025 BASE: Monitoraggio delle attività in corso e rendicontazione a termine dell’a.a. 2024/2025 INTERMEDIO: Analisi e valutazione risultati ottenuti nell’ a.a. 2024/2025 e comparazione con i dati ATTESO: Completamento delle attività previste dal PNRR Orientamento per l'anno 2025: definizione e progettazione delle attività per l'ultimo anno accademico del progetto PNRR Orientamento

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso dell’a.a. 2024/2025 il progetto “PNRR Orientamento – Percorso di educazione alla scelta” è stato realizzato regolarmente, garantendo il pieno rispetto delle tempistiche previste e un’elevata adesione da parte degli istituti scolastici coinvolti. Le attività hanno portato all’attivazione di circa 340 percorsi formativi, con la partecipazione di oltre 6.900 studenti e il rilascio di più di 6.100 attestati. Il costante monitoraggio dell’avanzamento delle iniziative e l’accurata gestione delle procedure di rendicontazione hanno consentito di conseguire gli obiettivi programmati, evidenziando risultati complessivamente superiori rispetto alle precedenti annualità. In parallelo, sono state avviate le attività organizzative e di pianificazione relative all’a.a. 2025/2026, al fine di assicurare continuità al progetto e valorizzare i risultati finora raggiunti. A seguire, saranno avviati i nuovi corsi. Il progetto per il 2024/2025 è stato gestito in modo soddisfacente e si prosegue in continuità verso l’ultima annualità, con l’obiettivo di consolidarne i risultati.

15. Promozione del Sistema Bibliotecario di Ateneo

Integrare e concludere la campagna di comunicazione per promuovere il Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA)

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
AGPC [C] DG	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione piano attività 2025 BASE: Analisi dei fabbisogni di comunicazione e divulgazione dei servizi bibliografici, delle iniziative e dell'innovazione in ambito bibliotecario, anche a livello di Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA) INTERMEDIO: Identificazione ed elaborazione dei contenuti da comunicare e dei rispettivi canali da utilizzare per migliorarne l'efficacia ATTESO: Implementazione delle attività di comunicazione identificate su più canali: web, social e supporti fisici

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Si è proceduto a coniugare una visione unitaria del Sistema Bibliotecario di Ateneo, in termini di identità visiva, messaggi chiave e canali di comunicazione, capace di rispondere ai fabbisogni specifici dei diversi contesti disciplinari e delle rispettive comunità di riferimento. Le attività svolte da tutte le Strutture coinvolte hanno permesso di: • rafforzare la visibilità e riconoscibilità del Sistema Bibliotecario di Ateneo • migliorare la coerenza comunicativa nel rispetto delle specificità dei singoli Poli • consolidare una strategia di comunicazione strutturata e multicanale • promuovere in modo più efficace i servizi bibliotecari, le risorse digitali e le iniziative di public engagement Le principali azioni hanno riguardato il rebranding dei siti web, il potenziamento della comunicazione social, la produzione di contenuti multimediali (tutorial e video informativi) e numerose iniziative di public engagement come eventi, mostre, laboratori e attività con le scuole. Il progetto ha consolidato la visibilità e l'identità del Sistema Bibliotecario di Ateneo, migliorando la coerenza della comunicazione tra i Poli e la promozione di servizi, risorse digitali e attività culturali. Sono stati inoltre prodotti e distribuiti, a partire dalla fine del 2025, materiali promozionali istituzionali quali segnalibri, brochure e locandine.

16. Valorizzazione collezioni museali e materiale archivistico di Ateneo

Valorizzare collezioni museali e materiale archivistico, con particolare riferimento alle iniziative del Sistema Museale di Ateneo (SMA) e alla prosecuzione di progetti di digitalizzazione

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
AGPC [C] EDISOS	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione piano attività 2025 BASE: Avvio di progetti finalizzati alla valorizzazione del patrimonio culturale, attraverso la partecipazione a eventi di carattere nazionale, nell'ottica di favorire un'ampia collaborazione e condivisione con il territorio INTERMEDIO: Proseguimento delle azioni intraprese per la valorizzazione del patrimonio culturale, attraverso interventi di digitalizzazione, archiviazione e diffusione dei contenuti, finalizzati a garantire l'accessibilità e la fruizione pubblica di eventi e altre iniziative culturali ATTESO: Realizzazione delle iniziative definite dal SMA e avanzamento dei progetti di digitalizzazione

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Si è puntato alla valorizzazione delle collezioni museali e del patrimonio archivistico, attraverso iniziative di promozione culturale, digitalizzazione e miglioramento dell'accessibilità pubblica. Tra le attività principali si distingue la mostra <i>I primi custodi della memoria. Le sepolture nel Paleolitico</i>, ospitata in diverse sedi universitarie e destinata a ulteriori sviluppi internazionali nel 2026. Sono inoltre proseguiti i progetti legati al programma PNRR <i>Changes</i>, con la realizzazione della Digital Library dell'Art Brut, della mostra immersiva <i>Digital Cemi</i>, dell'installazione 3D sulla collezione dei tatuaggi del Museo Lombroso e la pubblicazione di volumi scientifici bilingui. La valorizzazione del patrimonio culturale è stata sostenuta anche da eventi, progetti di digitalizzazione (tra cui quelli finanziati dalla Regione Piemonte), mostre documentarie, collaborazioni scientifiche e piattaforme digitali dedicate, come <i>ART-IN-MED</i> e la piattaforma <i>Enrico Castelnuovo sulla carta stampata</i>. Parallelamente sono proseguite attività di conservazione, restauro, razionalizzazione e ampliamento degli spazi museali e archivistici, comprese le iniziative dell'Archivio storico e di deposito. Nel complesso, le azioni realizzate hanno rafforzato la tutela, la fruizione e la diffusione del patrimonio culturale dell'Ateneo, consolidando le collaborazioni a livello territoriale, nazionale e internazionale. Nel complesso, le attività svolte hanno rafforzato la conservazione, la fruizione pubblica e la diffusione del patrimonio culturale dell'Ateneo, consolidando le collaborazioni con il territorio e con reti nazionali e internazionali.

17. Sviluppo progetti di innovazione e trasferimento tecnologico

Sviluppare progetti promozionali di innovazione e trasferimento tecnologico (Challenge, EICgen, entrepreneurship, moduli formativi sull'IP – Intellectual Property, eventi di matching con le imprese)

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
RII [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione piano attività 2025 e identificazione degli attori/utenti coinvolti BASE: Avvio progettazione degli eventi e delle iniziative definite nel piano attività 2025 INTERMEDIO: Realizzazione di attività di comunicazione e networking con gli stakeholder dei progetti di innovazione e trasferimento tecnologico ATTESO: Realizzazione delle attività di promozione di innovazione e trasferimento tecnologico previste nel piano attività 2025 e monitoraggio dei risultati: progetti strategici (Challenge, EICgen), entrepreneurship, eventi di diffusione e promozione IP, eventi di matching con le imprese

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso dell'anno sono state sviluppate attività finalizzate al rafforzamento delle competenze in materia di proprietà intellettuale, alla diffusione della cultura imprenditoriale tramite la <i>Students' Challenge</i>, al sostegno della progettazione europea attraverso <i>EICgen</i> e al consolidamento delle relazioni con il tessuto produttivo. Tutte le iniziative sono state realizzate nel rispetto delle tempistiche previste. In particolare, le attività formative sulla proprietà intellettuale hanno raggiunto il 100% degli obiettivi programmati, coinvolgendo dottorandi, ricercatori e docenti attraverso diversi eventi formativi organizzati nel corso dell'anno. Sono stati realizzati moduli formativi IP, <i>Students' Challenge</i>, iniziative di entrepreneurship, attività <i>EICgen</i> per il supporto a progetti europei, eventi di matching e azioni delle Piattaforme Scientifiche@UniTo. Tutte le principali sottoattività hanno raggiunto il target previsto. Le <i>Students' Challenge</i> e le iniziative di entrepreneurship hanno coinvolto oltre 60 studenti in progetti interdisciplinari con aziende partner, favorendo lo sviluppo di competenze pratiche e la nascita di idee imprenditoriali. Sono state inoltre progettate nuove iniziative per il 2026 e organizzati eventi formativi e di networking. Nel complesso, i risultati ottenuti confermano la coerenza delle attività con gli obiettivi strategici dell'Ateneo e pongono basi solide per il proseguimento delle iniziative negli anni successivi. Il risultato complessivo al 31 dicembre 2025 è pari al 99,2%, confermando la piena coerenza delle attività con gli obiettivi strategici dell'Ateneo e ponendo basi solide per il proseguimento delle iniziative negli anni successivi.



18. Promozione valorizzazione delle conoscenze

Ottimizzare e promuovere le azioni di valorizzazione delle conoscenze

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
RII [C]	INDICATORE 1: KPI - numero di azioni di valorizzazione delle conoscenze su frida.unito.it	ATTESO: ≥ 75
	INDICATORE 2: SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Costituzione gruppi di lavoro tematici che coinvolgano docenti, PTA e portatori di interesse esterni BASE: Analisi del contesto e individuazione dei bisogni INTERMEDIO: Azioni di coinvolgimento dei portatori di interesse ATTESO: Realizzazione di attività di analisi e ottimizzazione delle azioni di valorizzazione delle conoscenze a partire da quelle rivolte al mondo della scuola e al Terzo Settore

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel 2025 le attività previste dall'obiettivo di performance sono proseguite regolarmente, consentendo il raggiungimento e, in alcuni casi, il superamento dei target annuali. Per il portale FRIdA è proseguito il lavoro di sviluppo e consolidamento, con l'avvio sperimentale della "redazione diffusa" per aumentare il coinvolgimento di Dipartimenti e strutture di Ateneo nella produzione e valorizzazione dei contenuti. È stata inoltre completata l'analisi del contesto dei gruppi di lavoro "Scuola" e "Terzo Settore": per il Gruppo Scuola sono state individuate priorità di intervento legate al coordinamento, alla comunicazione, alla valutazione e alla creazione di uno spazio web dedicato; per il Tavolo Terzo Settore è stata definita la fase preliminare del progetto sulla valutazione dell'impatto sociale, ponendo le basi per la realizzazione di materiali e strumenti digitali rivolti agli Enti del Terzo Settore. Infine, è stato completato il monitoraggio dei progetti finanziati dai Bandi "Cultura" e "Imprese", attraverso criteri condivisi di osservazione e valutazione delle attività, delle partnership, della comunicazione e della gestione delle risorse.

19. Miglioramento processi e servizi di internazionalizzazione

Ottimizzare i processi e i servizi di internazionalizzazione con particolare riferimento alla digitalizzazione

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
RII [C] SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi di fattibilità delle proposte di miglioramento dei processi e servizi con riferimento alle attività di internazionalizzazione BASE: Identificazione processi e servizi, anche in relazione alla mobilità internazionale, da revisionare nel corso dell'anno 2025 INTERMEDIO: Elaborazione proposte di miglioramento dei servizi e processi individuati ATTESO: Realizzazione di almeno il 70% delle attività di internazionalizzazione previste nel piano attività 2025 e monitoraggio dei risultati: revisione processi e servizi, anche in relazione alla mobilità internazionale (Rural Mobility, Erasmus Without Paper, pagamento borse Erasmus)

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Il progetto ha previsto azioni di ottimizzazione e digitalizzazione dei processi Erasmus, volte a incrementare l'efficienza e la qualità dei servizi offerti. Di seguito l'analisi delle attività svolte: - digitalizzazione Erasmus (Erasmus Without Paper): analisi fattibilità e implementazione progressiva strumenti digitali - Erasmus Traineeship (CALL e selezione): analisi flussi operativi e criticità, definizione e implementazione miglioramenti - gestione contratti e pagamenti borse Erasmus: analisi procedure esistenti e valutazione/attivazione strumenti digitali - piattaforme Erasmus: analisi limiti tecnici, dipendenze da fornitori e partner esterni - mobilità internazionale in partnership (es. UNITA – Rural Mobility): analisi coordinamento, scadenze e ampliamento stakeholder - mobilità docenti e PTA: analisi stato attuale e criticità, progettazione interventi di digitalizzazione - gestione servizi agli utenti (studenti, docenti e PTA): analisi bisogni, semplificazione procedure e miglioramento supporto - Digital Learning Agreement (DLA): analisi stato dell'arte, revisione processo e sperimentazione soluzioni (outgoing/incoming)

20. Promozione internazionalizzazione dei corsi di dottorato

Promuovere l'internazionalizzazione dei corsi di dottorato, favorendo il periodo di soggiorno e attività all'estero

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
RII [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Attività di orientamento nuovi iscritti internazionali BASE: Promozione sulle opportunità di outgoing INTERMEDIO: Potenziamento delle possibilità dei soggiorni di ricerca all'estero tramite il finanziamento della PRO3 2024/26 da parte del MUR ATTESO: Diffusione delle iniziative tramite il sito della Scuola di Dottorato, apposite mailing list

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel 2025 sono state sviluppate numerose iniziative volte a potenziare l'internazionalizzazione dei percorsi di dottorato e a sostenere la crescita accademica e professionale dei dottorandi. Tra queste, il finanziamento di soggiorni di ricerca all'estero (275 candidature, 101 beneficiari, 750.000 euro) e l'attivazione di borse di dottorato in collaborazione con l'Institute for Basic Science di Seoul. Sono state inoltre promosse attività formative su competenze linguistiche, Open Science, FAIR Data, finanziamenti europei e sviluppo di carriera, oltre a eventi internazionali come "My 3 Minutes PhD". L'Ateneo ha migliorato i servizi di accoglienza e comunicazione per i dottorandi internazionali, ampliato le collaborazioni con università e centri di ricerca in Europa, Asia e Sud America e rafforzato il supporto alla partecipazione ai programmi europei MSCA, con 55 proposte presentate nel 2025. Nel complesso, queste azioni hanno contribuito a consolidare la dimensione internazionale dei dottorati e a favorire la mobilità e l'integrazione dei dottorandi.

21. Servizi di accoglienza studenti internazionali

Rafforzare i servizi di accoglienza attraverso, ad esempio, la digitalizzazione delle prenotazioni di servizi di sportello, la sperimentazione di supporto a distanza per pratiche amministrative di studenti in una sede distaccata, la diffusione e l'ampliamento delle informazioni attraverso incontri dedicati, portale e intranet, la collaborazione con enti locali e l'introduzione di nuove iniziative per favorire l'inclusione e il supporto tra pari.

**DIREZIONI
INTERESSATE**

INDICATORI

LIVELLI TARGET

RII [C]
POLO MED
POLO SUM

Indicatore 1: KPI Percentuale di studenti internazionali degree seeking con cittadinanza non-UE richiedenti visto iscritte/i al primo anno entro il 30 novembre 2025 per l'a.a. 2025/2026 che fruiscono di servizi di accoglienza e supporto erogati dall'Area Internazionalizzazione e dagli Uffici Servizi per l'Internazionalizzazione delle Direzioni di Polo (50%)

BASELINE/INFERIORE AL BASE: Digitalizzazione parziale dei servizi di prenotazione, supporto a distanza ancora limitato e attività formative per il personale amministrativo non ancora attuate in modo sistematico. Collaborazioni con il territorio in fase iniziale e contenuti informativi online di base
BASE: Digitalizzazione dei principali servizi di prenotazione avviata, studiata la fattibilità del supporto a distanza per richiesta pse, organizzazione di incontri formativi per il personale amministrativo. Aggiornamento pagine web con contenuti informativi di base, avvio di relazioni con enti locali per la promozione dell'accoglienza
INTERMEDIO: Completamento della digitalizzazione per supporto pse e housing, supporto a distanza avviato, e realizzazione di incontri informativi dedicati al personale amministrativo. Predisposizione pagine web e intranet, consolidamento collaborazioni con il territorio, e pubblicazione del bando Buddy
ATTESO: Digitalizzazione prenotazione Enrollment Support Desk, completamento incontri per il personale amministrativo, pubblicazione pagine intranet, realizzazione formazione e avvio collaborazioni Buddy, compresa la sperimentazione del team International Welcome Office

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	L'azione ha contribuito al miglioramento dei servizi di accoglienza per gli studenti internazionali, coinvolgendo diverse strutture dell'Università di Torino in un processo di rafforzamento e innovazione dei servizi. Nel 2025 sono state realizzate tutte le attività previste: • Digitalizzati i servizi di prenotazione (permesso di soggiorno, housing, Enrolment Desk), rendendo il sistema più efficiente. • Avviato e consolidato il supporto a distanza per studenti in sedi distaccate. • Organizzati incontri formativi per il personale amministrativo. • Aggiornati portale e intranet con informazioni in italiano e inglese. • Rafforzate le collaborazioni con enti locali. • Implementato il Progetto Buddy, con supporto tra pari e nuove attività di accoglienza. È stato inoltre creato un sistema di monitoraggio dei servizi, che ha registrato 521 studenti e 887 servizi erogati. I risultati finali sono stati molto positivi: • Il 71% degli studenti internazionali ha utilizzato i servizi (superando il target del 60%). • Ogni studente ha usufruito in media di 2,4 servizi. • Tutti gli obiettivi previsti sono stati raggiunti e superati. In conclusione, il progetto ha migliorato significativamente l'efficacia e l'organizzazione dei servizi di accoglienza per studenti internazionali.

22. Processo Erasmus italiano

Definire il processo per la gestione dell’Erasmus italiano

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DID [C] POLO MED POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi delle principali criticità riscontrate nel primo anno di gestione centralizzata del processo (AS-IS) BASE: Definizione del flusso operativo del processo con indicazione delle diverse strutture coinvolte nel programma e delle rispettive competenze INTERMEDIO: Realizzazione di linee guida e istruzioni per la fase di riconoscimento/convalida dei crediti acquisiti in mobilità ATTESO: Analisi possibile implementazione del processo su ESSE3: studiare la fattibilità di integrare il processo Erasmus italiano nel sistema ESSE3, identificando funzionalità utili e benefici attesi

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel primo anno di gestione centralizzata dell’Erasmus Italiano (a.a. 2024/25), UniTo ha riscontrato diverse criticità, tra cui tempi di avvio ridotti, frequenti aggiornamenti ministeriali, assenza iniziale di strumenti informatici dedicati, gestione manuale delle procedure e necessità di un maggiore coordinamento tra uffici e corsi di studio. È stato analizzato l’intero processo operativo, dalla stipula delle convenzioni fino alla rendicontazione finale e al riconoscimento dei crediti, per il quale nel 2025 sono state adottate Linee Guida volte a uniformare le procedure. È stata inoltre valutata positivamente l’integrazione del programma in ESSE3, già avviata con Cineca, che dovrebbe garantire una gestione più efficiente, digitalizzata e tracciabile, riducendo il lavoro manuale e migliorando l’esperienza degli studenti nei prossimi anni accademici.

23. Servizi segreteria studenti

Definire e analizzare i servizi di segreteria studenti con individuazione di azioni di miglioramento

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DID [C] POLO MED POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi dei servizi di segreteria studenti (AS-IS): valutare lo stato attuale dei servizi offerti dalle segreterie studenti, identificando punti di forza e aree di criticità BASE: Identificazione delle sinergie tra le segreterie studenti: analizzare e definire le azioni di miglioramento comuni, favorendo un approccio integrato e coordinato tra tutte le segreterie INTERMEDIO: Individuazione di almeno due azioni di miglioramento per le segreterie studenti ATTESO: Proposte di implementazione per le azioni comuni di miglioramento: presentare soluzioni concrete per l'implementazione delle azioni condivise, con un focus su efficienza e sostenibilità

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	È stato avviato un progetto di miglioramento dei servizi delle Segreterie Studenti con l’obiettivo di aumentare l’efficienza, l’omogeneità e la qualità dell’assistenza offerta agli studenti. A seguito di un’analisi dei principali processi amministrativi, sono state individuate quattro aree prioritarie di intervento: le notifiche nel processo di laurea, il sistema di ticketing e assistenza agli studenti, la gestione delle pergamene di laurea e il rilascio dei certificati ad uso privato. Per ciascuna area sono stati costituiti sottogruppi di lavoro interfunzionali che hanno esaminato le principali criticità, confrontato le pratiche adottate da altri Atenei e sviluppato proposte operative condivise. Le soluzioni individuate comprendono l’introduzione di notifiche più chiare e automatizzate nel percorso di laurea, la semplificazione e razionalizzazione dell’Help Desk studenti, la possibilità di ottenere autonomamente certificati digitali online e l’adozione di un sistema di stampa delle pergamene su richiesta, finalizzato a rendere il servizio più efficiente e sostenibile. Il progetto ha raggiunto gli obiettivi prefissati, portando alla definizione di quattro interventi migliorativi concreti, sostenibili e condivisi tra le strutture coinvolte. Le attività di implementazione sono previste nel corso del 2026, in collaborazione con Cineca, SIPE e gli uffici di Ateneo competenti. Oltre ai risultati operativi, l’iniziativa ha favorito una maggiore collaborazione e coordinamento tra le Segreterie Studenti, creando le condizioni per un modello di servizio più uniforme, efficace e maggiormente orientato ai bisogni della comunità studentesca.

24. Servizi di placement

Individuare azioni di miglioramento relativi ai servizi di Placement

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
DID [C] POLO MED POLO SUM RII	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi AS-IS dei servizi di placement: valutare lo stato attuale dei servizi offerti, identificando punti di forza e criticità BASE: Definizione delle priorità e delle aree di intervento strutturando un elenco di azioni mirate da approfondire nel workshop TO-BE INTERMEDIO: Workshop finalizzato alla definizione dei servizi di Placement TO-BE: elaborare una visione condivisa per i servizi futuri di Placement, stabilendo obiettivi e azioni chiave ATTESO: Proposte di modelli organizzativo-gestionali per l'implementazione del TO-BE con relativo dimensionamento in termini di risorse: presentare soluzioni concrete per l'applicazione dei nuovi modelli

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Le attività svolte hanno avuto l'obiettivo di potenziare i servizi di placement dell'Ateneo, migliorando l'occupabilità di studenti e laureati e consolidando le relazioni con le imprese. Il progetto si è articolato in tre fasi: analisi dello stato attuale (AS-IS), identificazione delle priorità di intervento e definizione della visione futura (TO-BE) attraverso workshop dedicati. L'analisi ha evidenziato punti di forza e aree di miglioramento, in particolare riguardo alle competenze del personale, alla gestione dei rapporti con le aziende e agli strumenti digitali. Sono state quindi individuate tre direttrici strategiche: sviluppo e valorizzazione delle competenze interne, rafforzamento delle collaborazioni con le imprese e potenziamento dei sistemi informativi. Per il 2026 sono state infine definite azioni operative, tra cui un piano di formazione, l'introduzione di soluzioni basate sull'intelligenza artificiale, il miglioramento del portale imprese, la revisione dei processi di accreditamento aziendale e il rafforzamento del monitoraggio delle performance. Il progetto costituisce una base concreta per l'evoluzione futura dei servizi di placement dell'Ateneo.

25. Progetto RIVA - Risorse Umane per il Valore Pubblico

Proseguire la partecipazione al Progetto RIVA mettendo in atto le seguenti azioni:

- *descrizione dei profili di ruolo in ambito Didattica e Ricerca attribuiti all'Ateneo di Torino*
- *formulazione di una proposta per l'assessment delle competenze di almeno un profilo di ruolo*

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
SOSID [C] DID PERS RII	INDICATORE 1: KPI - numero di profili di ruolo descritti	ATTESO: >= 14
	INDICATORE 2: SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione lavori progetto RiVa 2024 BASE: Descrizione dei profili di ruolo in ambito Didattica e Ricerca attribuiti all'Ateneo di Torino INTERMEDIO: Definizione della metodologia e individuazione di almeno un profilo di ruolo sul quale formulare una proposta di assessment delle competenze ATTESO: Proposta di assessment portata a termine su almeno un profilo di ruolo

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 sono state svolte le seguenti attività: - Descrizione dei profili di ruolo in ambito Didattica e Ricerca attribuiti all'Ateneo di Torino dal gruppo di progetto Riva - Descrizione metodologia e sperimentazione assessment delle competenze dei profili di ruolo dell'Area Public Engagement mediante metodologia Formez - Predisposizione delle tabelle di analisi dei Profili professionali nelle fasi di sperimentazione, colloqui con profili individuali per la Direzione SOSID e fase finale di verifica profili e gap di competenze per l'Area Public Engagement - Utilizzo del Toolkit Riva (ridenominato Toolkit Minerva) anche per raccordo con Comunità di Pratica UNISOF e analisi competenze relative ai percorsi formativi in tema di AI in Ateneo - Ultimazione fase di progetto RiVa attraverso una nuova sperimentazione di assessment delle competenze dei profili di ruolo dell'Area Progetti e Servizi ICT-Dir. SIPE mediante metodologia Formez e uso del Toolkit Riva (ridenominato Toolkit Minerva): 30 persone e 16 profili di ruolo descritti. - Proposta di percorso Tutoring PLUS per personale neoassunto approvato dalla Direzione Generale il 23.12.2025. - Proposta di revisione di processo Onboarding.

26. AI per la gestione del personale

Sperimentare strumenti di AI per l'innovazione dei processi di gestione del personale

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
PERS [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi AS-IS dei processi di gestione del personale BASE: Analisi degli strumenti di AI disponibili INTERMEDIO: Identificazione degli strumenti di AI più idonei per ciascun processo ATTESO: Sperimentazioni operative degli strumenti di IA più idonei per ciascun processo

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Ogni struttura coinvolta ha analizzato i propri processi interni, individuando attività ricorrenti, criticità operative e possibili aree di miglioramento, valutando gli strumenti di IA a disposizione, con attenzione a funzionalità, ambito d'uso, flessibilità e livello di integrazione nei flussi di lavoro. Le strutture coinvolte hanno applicato operativamente gli strumenti di IA selezionati a casi concreti dei rispettivi ambiti, con l'obiettivo di verificarne l'efficacia su tempi di lavorazione, qualità degli output ed efficienza dei processi. Le sperimentazioni hanno riguardato in particolare: predisposizione e revisione di bozze (atti, comunicazioni, note istruttorie), riorganizzazione e miglioramento di contenuti intranet/FAQ/vademecum, supporto alla sintesi e analisi di testi complessi (anche normativi) e, in alcuni casi, standardizzazioni e schemi riepilogativi a supporto delle attività di gestione. Le attività sono state documentate attraverso relazioni finali di struttura e momenti di confronto tra uffici, finalizzati a condividere risultati, criticità e proposte di consolidamento.

27. Piattaforma per la contrattazione integrativa

Analizzare dati e predisporre una piattaforma contrattuale per la contrattazione integrativa

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
PERS [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi AS-IS contrattazione integrativa attualmente in vigore BASE: Definizione del set di dati e delle informazioni necessarie per la contrattazione integrativa INTERMEDIO: Benchmarking con altri Atenei ATTESO: Formulazione di possibili scenari per il CCI

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	L’obiettivo è stato pienamente raggiunto attraverso l’analisi della contrattazione integrativa vigente, la definizione dei dati necessari, il benchmarking con altri Atenei e la predisposizione di diversi scenari per il Contratto Collettivo Integrativo (CCI). L’attività svolta nel corso del 2025 ha portato alla sottoscrizione definitiva del nuovo CCI 2024 (7 aprile 2025), dell’Accordo sulle economie da ricontrattare 2024 (17 giugno 2025) e, risultato particolarmente significativo, dell’ipotesi di CCI 2025 (9 dicembre 2025), per la prima volta dopo quindici anni. Quest’ultimo traguardo ha consentito di allocare le risorse nell’anno di competenza e ha superato il target previsto dal PIAO 2025-2027. I risultati sono stati conseguiti nonostante le rilevanti evoluzioni normative ed economiche intervenute nel 2025, tra cui la Legge di Bilancio 2025, che hanno richiesto continui adeguamenti nel corso delle trattative.

28. Modelli per la valutazione del PTA

Individuare possibili modelli per la valutazione individuale del PTA ai sensi del CCNL

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
PERS [C] SOSID	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi AS-IS modelli per la valutazione del PTA attualmente in vigore BASE: Definizione degli ambiti di applicazione della valutazione individuale del PTA ai sensi del CCNL INTERMEDIO: Benchmarking con altri Atenei ATTESO: Formulazione di proposte di possibili modelli

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Dopo aver selezionato gli Atenei da mettere a confronto, sono state inizialmente analizzate e messe a raffronto le rispettive discipline interne. Successivamente è stata predisposta una scheda comparativa finalizzata alla individuazione delle uniformità/differenze tra i diversi modelli adottati dagli Atenei esaminati. Alla luce delle risultanze emerse dall'analisi comparativa degli Atenei presi in considerazione nel rispetto del complessivo impianto del SMVP 2025 adottato dall'Università di Torino, sono stati elaborati i possibili modelli di valutazione riferibili agli istituti per i quali la legge o la contrattazione collettiva richiedono una valutazione del Personale Tecnico Amministrativo.

29. Lavoro da remoto: tecnologia, asset, servizi/applicazioni, sicurezza

- Integrare la postazione di lavoro con dispositivi aggiuntivi, applicazioni e servizi tesi a rafforzare la sicurezza informatica
- Estendere l'uso di app e servizi di collaboration, messaggistica istantanea e servizi di fonia
- Integrare le informazioni presenti sulla intranet

DIREZIONI INTERESSATE

INDICATORI

LIVELLI TARGET

SIPE [C]
EDISOS
SIPE

SAL

BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi delle soluzioni tecniche (authenticator) per l'implementazione a due fattori attraverso cellulari aziendali
BASE: Test dispositivi Apple e Android di servizi di autenticazione a due fattori da cellulari aziendali
INTERMEDIO: Definizione di un contesto di sperimentazione dell'autenticazione a due fattori (gruppi utenti, soluzioni tecniche, tipologie di dispositivi)
ATTESO: Implementazione del contesto di sperimentazione

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Il lavoro da remoto rappresenta oggi una componente essenziale della trasformazione digitale delle organizzazioni. Per garantire efficienza, sicurezza e continuità operativa, è fondamentale adottare un approccio integrato che coinvolga tecnologie, asset, servizi e policy. 1. Tecnologie e asset per la postazione remota: avviata la distribuzione di smartphone aziendali completi di sim (80% del personale in lavoro da remoto) oppure di sola sim (15% del personale in lavoro da remoto) e distribuzione massiva di pc portatili per le/i dipendenti, oltre a strumentazione aggiuntiva (monitor, tastiere, mouse) per rendere la postazione da remoto più confortevole. Risultato: riduzione dei tempi di risposta nelle comunicazioni interne, miglioramento nella gestione delle emergenze e una maggiore partecipazione alle attività d'ufficio tramite app e strumenti digitali; più facile accesso a piattaforme di formazione e aggiornamento e crescita delle competenze digitali. 2. Sono mantenuti, anche in mobilità, i servizi delle suite collaborative (Google, MS365) e delle app di messaggistica istantanea. 3. Sicurezza informatica: implementate misure tecnologiche quali l'autenticazione a più fattori, l'utilizzo di VPN, la crittografia dati, la protezione endpoint e gli aggiornamenti automatici, il monitoraggio e gestione centralizzata dei dispositivi mobili (mobile device management). 4. Intranet come hub centrale di informazioni, procedure, policy. A seguito dell'analisi e dei test condotti per l'implementazione dell'autenticazione a due fattori attraverso l'utilizzo dei dispositivi mobili di servizio, è stato definito un processo di autenticazione e sono stati individuati 115 utenti per avviare la sperimentazione. La sperimentazione è stata quindi condotta ed è stato predisposto un questionario di rilevazione dei feedback da parte degli utenti coinvolti, inviato il 30 dicembre 2025. Contestualmente sono proseguite le attività di dotazione di pc portatili e strumentazioni aggiuntive a coloro che hanno manifestato interesse dopo la prima chiamata e smartphone o sole sim. Sono state aggiornate infine le pagine intranet dedicate alla telefonia mobile e alle postazioni di lavoro con dettaglio dell'informativa specifica per l'uso dispositivi da remoto.

30. Comunicazione eventi promossi dai Dipartimenti – Direzione SIPAF

Migliorare le modalità di organizzazione e di comunicazione degli eventi promossi dai Dipartimenti

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
SIPAF [C] DID POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Rilevazione delle criticità attuali nella comunicazione degli eventi promossi dai Dipartimenti BASE: Analisi dei fabbisogni per migliorare le modalità di organizzazione degli eventi promossi dai Dipartimenti INTERMEDIO: Redazione di una bozza di linee guida per l'utilizzo degli spazi e delle relative modalità di concessione ATTESO: Definizione di linee guida per l'individuazione spazi e relative modalità di concessione, anche in relazione alla programmazione dell'attività didattica

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nell'ambito delle attività finalizzate al miglioramento dei processi di gestione degli eventi istituzionali e dipartimentali, è stata condotta un'analisi delle criticità operative e dei fabbisogni organizzativi, che ha portato alla definizione e all'adozione di specifiche Linee Guida per la programmazione, la comunicazione e la gestione degli eventi promossi dalle strutture dell'Ateneo. L'intervento ha consentito di standardizzare e regolamentare l'intero iter organizzativo, garantendo una maggiore integrazione con la programmazione didattica e un utilizzo più efficiente degli spazi universitari. Le Linee Guida disciplinano le diverse fasi del processo, prevedendo il coinvolgimento degli uffici delle Aree Facility Management di Polo, la presentazione delle richieste attraverso l'applicativo dedicato, le attività di autorizzazione e verifica della disponibilità degli spazi e dei servizi ICT, l'eventuale effettuazione di sopralluoghi tecnici, la valutazione dei costi e degli interventi di supporto necessari, nonché la formalizzazione degli aspetti contrattuali e la gestione di eventuali situazioni particolari. Per verificarne l'efficacia, le Linee Guida sono state sottoposte a un test con il supporto di una collega esterna al processo, che ha dato esito positivo. L'azione ha contribuito a migliorare l'efficacia della pianificazione degli eventi, ad aumentare la trasparenza e la tracciabilità delle procedure e a favorire un coordinamento più efficace tra le strutture coinvolte.

30. Comunicazione eventi promossi dai Dipartimenti – Direzione POLO SUM

Migliorare le modalità di organizzazione e di comunicazione degli eventi promossi dai Dipartimenti

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
SIPAF [C] DID POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Rilevazione delle criticità attuali nella comunicazione degli eventi promossi dai Dipartimenti BASE: Analisi dei fabbisogni per migliorare le modalità di organizzazione degli eventi promossi dai Dipartimenti INTERMEDIO: Redazione di una bozza di linee guida per l'utilizzo degli spazi e delle relative modalità di concessione ATTESO: Definizione di linee guida per l'individuazione spazi e relative modalità di concessione, anche in relazione alla programmazione dell'attività didattica

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	A seguito dell'analisi delle criticità e dei fabbisogni emersi nel processo di organizzazione degli eventi, sono state definite delle Linee Guida per migliorare la comunicazione degli eventi promossi dai Dipartimenti e regolamentare l'individuazione e la concessione degli spazi, in coordinamento con la programmazione didattica. Le Linee Guida prevedono un iter strutturato che comprende: un primo contatto con gli uffici delle Aree Facility Management di Polo, la compilazione della richiesta tramite applicativo dedicato, le necessarie autorizzazioni e verifiche di disponibilità degli spazi e dei servizi ICT, l'eventuale sopralluogo per definire i servizi di supporto, l'analisi dei costi, la formalizzazione contrattuale e la gestione di eventuali casi particolari.

31. Gestione smaltimento rifiuti speciali e pericolosi

Presidiare il passaggio nella gestione per lo smaltimento dei rifiuti speciali e pericolosi dai Dipartimenti all'Amministrazione Centrale, in ragione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di tracciamento RENTRI

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
SIPAF [C] DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Selezione di un consulente ADR di Ateneo BASE: Registrazione dell'Ateneo sul portale ministeriale RENTRI INTERMEDIO: Presidio attività per la messa in opera del nuovo sistema di tracciamento ATTESO: Presidio e monitoraggio interazioni tra Amministrazione Centrale, Dipartimenti e nuovo consulente ADR

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	L'attività si inserisce in un percorso avviato per adempiere all'obbligo normativo, in vigore dal 1° gennaio 2023, di nominare un consulente Sicurezza dei Trasporti di Merci Pericolose (ADR). A seguito di un bando interno, il 29 aprile 2025 è stato conferito l'incarico di consulente ADR di Ateneo. E' stata completata l'iscrizione al portale ministeriale RENTRI entro la scadenza del 13 febbraio 2025. Le prime attività hanno riguardato l'analisi del contesto e l'organizzazione del lavoro, con la costituzione di un gruppo dedicato. Nel maggio 2025 si è svolto il primo incontro operativo e, nel luglio successivo, è stata trasmessa una relazione iniziale contenente la valutazione dello stato dell'arte, le criticità emerse e le principali linee di intervento. Il consulente ADR ha inoltre svolto attività di supporto formativo, organizzando due sessioni di formazione per il personale coinvolto nella gestione e nel trasporto di merci pericolose, tenutesi il 28 novembre e il 2 dicembre 2025. Il percorso si è concluso, per l'anno di riferimento, con l'avvio della redazione della relazione annuale 2025, da trasmettere all'inizio del 2026.

32. Linee guida per la gestione emergenze

Proseguire con la definizione delle linee guida per la gestione delle emergenze negli ambienti di lavoro

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
SIPAF [C] POLO SUM	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Revisione attività 2024 BASE: Sviluppo modalità di comunicazione alle strutture INTERMEDIO: Definizione delle attività di formazione ATTESO: Individuazione figure che compongono i presidi

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel primo semestre sono state svolte le seguenti attività: - Revisione delle attività svolte nel 2024 in relazione alle modifiche da apportare al «Protocollo per l’organizzazione per la gestione delle emergenze» - Analisi delle strutture per sede universitaria e analisi delle squadre di emergenza per sede universitaria - Sviluppo delle modalità di comunicazione alle strutture delle «Linee guida per la gestione delle emergenze negli ambienti di lavoro» (infonews di Ateneo-email alle strutture) Nel terzo trimestre del 2025 si sono approfondite le tematiche inerenti le attività formative da svolgere in relazione alle squadre di emergenza. Si sono presi in considerazione sia gli obblighi di legge in vigore per la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia l’organizzazione delle strutture universitarie all’interno dell’Università di Torino. Nel quarto trimestre del 2025 si sono approfondite le tematiche relative delle figure che compongono i presidi. Sono state prese in analisi, sia la figura del Coordinatore delle emergenze, sia le figure degli addetti alle emergenze antincendio/primo soccorso, inserendole nel contesto normativo e nel quadro operativo di riferimento dell’Università di Torino. E’ stata quindi elaborata la versione definitiva della proposta di Linee Guida.

33. Processo elezioni rettorali

Presidiare il processo delle elezioni rettorali e successivo insediamento

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
AGPC [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Raccolta informazioni utili per presidiare il processo delle elezioni rettorali e del successivo insediamento in compliance con lo Statuto BASE: Pianificazione delle attività necessarie e avvio delle procedure elettorali INTERMEDIO: Gestione del processo elettorale ATTESO: Insediamento nuovo/a Rettore/Rettrice

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Il Responsabile Unico del Procedimento ha sovrinteso e coordinato tutte le attività connesse alle elezioni rettorali per il mandato 2025-2031, assicurando la pianificazione, la gestione e il controllo dell’intero iter elettorale. Ha curato gli adempimenti amministrativi, la definizione del calendario delle votazioni, il raccordo con gli uffici competenti e gli organi istituzionali, nonché il rispetto delle disposizioni normative vigenti. Ha inoltre garantito il regolare svolgimento delle operazioni elettorali, l’aggiornamento costante delle informazioni rivolte all’elettorato e la pubblicazione della documentazione e delle comunicazioni sul portale di Ateneo. Le consultazioni si sono svolte regolarmente tra la fine di maggio e la metà di giugno 2025. A seguito dell’esito elettorale, la Prof.ssa Cristina Prandi è stata proclamata Rettrice per il sessennio 2025-2031; la nomina è stata successivamente formalizzata con decreto ministeriale del 21 luglio 2025. La nuova Rettrice ha assunto ufficialmente l’incarico il 1° ottobre 2025. Tutte le informazioni e la documentazione relative alla procedura sono disponibili nella pagina web dedicata dell’Università di Torino.

34. Task force di supporto alle sperimentazioni cliniche della Direzione di Polo Medicina

Definire, ottimizzare e organizzare il processo di gestione delle attività per la promozione della ricerca sanitaria in ambito medico

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
POLO MED [C] SIPE DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Redazione documento su stato dell'arte nei due poli della Direzione di Polo Medicina BASE: Costituzione e formalizzazione del gruppo di lavoro INTERMEDIO: Progettazione e implementazione degli strumenti operativi di supporto alle sperimentazioni cliniche della Direzione di Polo Medicina ATTESO: Progettazione di un database unico, monitoraggio e ottimizzazione del processo

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	È stata avviata una task force per ottimizzare le sperimentazioni cliniche e sviluppare un database unico condiviso. Nell’ambito dell’iniziativa è stato elaborato e presentato al Consiglio della Scuola di Medicina (6 febbraio 2025) un documento sul ruolo strategico delle biobanche e delle infrastrutture di ricerca biomedica. Sono state inoltre rafforzate le collaborazioni con enti sanitari e stakeholder regionali, attraverso accordi, tavoli tecnici e l’organizzazione della giornata “BIOBANCHE: Governance, Qualità e Dati Integrati” nel gennaio 2026. Nel 2025 è stato costituito un Gruppo di Lavoro che ha dato origine al progetto “UNITO Biobank Network – Un’Infrastruttura Integrata per la Ricerca Biomedica e l’Innovazione Traslazionale”. Sul piano operativo è stata realizzata la mappatura delle banche dati e delle procedure dei poli di Torino e Orbassano, ponendo le basi per la progettazione di un database condiviso. Le attività di monitoraggio e ottimizzazione dei processi sono concluse, mentre il database è attualmente in fase avanzata di implementazione e ottimizzazione.

35. Monitoraggio tempistiche di pagamento (indicatore di ritardo annuale)

Monitorare il rispetto delle tempistiche di pagamento delle strutture di Ateneo con le modalità individuate nell'anno 2024

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
BIL [C] TUTTE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Acquisizione dati 2024 relativi al calcolo del valore dell'indicatore di ritardo annuale riferito al 2024 di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 146 BASE: Documento su criticità ricorrenti alla base del ritardo dei pagamenti INTERMEDIO: Esecuzione del monitoraggio trimestrale, segnalazione ritardi e proposte di azioni volte a superare i ritardi ATTESO: Calcolo del valore dell'indicatore di ritardo annuale riferito al 2025 di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 146: valore target <= 0

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sin dal 2024, si è provveduto a coordinare e/o a mettere in atto tutte le azioni necessarie da un lato a presidiare il rispetto dei tempi e dall'altro a comunicare in corso d'anno ai centri di responsabilità sia direzioni sia dipartimenti/centri l'esito del monitoraggio con la segnalazione della presenza o meno di criticità nell'andamento degli indicatori. E' stata data comunicazione nell'autunno 2025 riferita all'andamento degli indici dei primi 3 trimestri. Gli indicatori sono stati comunicati trimestralmente al collegio dei Revisori. Durante il 2025 le strutture hanno verificato costantemente la gestione e la registrazione delle fatture elettroniche, arrivando ad avere, alla data del 16 gennaio 2026, un debito commerciale scaduto di € 198.063,11, registrando un indicatore annuale di tempo medio di ritardo di – 8 giorni e un indicatore annuale di tempo medio ponderato di pagamento di 22 giorni, per un importo totale di documenti ricevuti nell'anno pari a € 150.257.861,31. Si è provveduto ad inviare alle strutture dell'Ateneo una comunicazione con l'esito dell'andamento degli indicatori di ritardo e pagamento riferito al primi tre trimestri del 2025.

36. Raccordo strategie-bilancio 2025

Raccordo strategie-bilancio: realizzare il raccordo per il bilancio di esercizio 2025

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
BIL [C] TUTTE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Verifica delle impostazioni del sistema di contabilità ed eventuale aggiornamento BASE: Benchmarking con altri Atenei INTERMEDIO: Monitoraggio tramite controllo dei documenti contabili/variazioni ATTESO: Analisi dati inseriti nel sistema di contabilità e generazione Report
TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025, sono state svolte le seguenti attività: - Avvio delle attività di gestione e monitoraggio dell’attività da parte degli uffici (variazioni di bilancio e documentazione contabile a supporto); - Incontro di allineamento con i colleghi del Polo Direzione Sum e Polo Direzione Medicina da quest’anno coinvolti in maniera «parallela» con lo stesso obiettivo ma monitorato e coordinato dalla referente gestionale Cristiana Piva dell’Area Bilancio e gestione Iva; - Incontro interno a seguito del monitoraggio dei primi cinque mesi che ha evidenziato la necessità di applicare piccoli correttivi a seguito delle ulteriori criticità emerse a chiusura dell’esercizio precedente (il riporto degli scostamenti delle anticipate e dei disponibili vincolati). Il lavoro è stato avviato anche con il coinvolgimento dei colleghi responsabili del Budget delle due Direzioni di Polo (Sum e Medicina) con la prospettiva in futuro di coinvolgimento anche delle strutture dipartimentali; - Risposta di Cineca su quali altre università, analogamente al nostro Ateneo, utilizzino l’integrazione tra Ugov-Ubudget e Sprint nel raccordo tra piano strategico e bilancio; - Proseguimento del benchmarking con altri Atenei per condivisione spunti per azioni di miglioramento; - Messa in campo dei correttivi per cercare di arrivare al secondo monitoraggio con una situazione di bilancio che nella gestione sia aderente alle previsioni senza modifiche da effettuare ex post; - Messa in campo di tutte le operazioni propedeutiche alla chiusura contabile dell’esercizio 2025 per la predisposizione del report che verrà allegato al Bilancio unico di Ateneo esercizio 2025 la cui approvazione è prevista per il 29 Aprile 2026; Nel corso della gestione sono emerse alcune criticità già espresse nella relazione predisposta per il monitoraggio del primo semestre tra cui la complessità nel collegare puntualmente singole voci di bilancio a specifici obiettivi del piano e l’eterogeneità nella formulazione degli obiettivi tra le strutture. In una logica complessiva si ritiene che il processo di raccordo tra Piano Strategico e Bilancio debba garantire un adeguato livello di coerenza complessiva. Sarà importante tenere conto di questa esigenza, in sede di definizione degli obiettivi del nuovo piano strategico, in modo da rendere più semplice ricondurre le risorse del bilancio agli obiettivi evitando un eccessivo scollamento tra lo sviluppo operativo dell’obiettivo e le risorse da impiegare	

37.Monitoraggio esecuzione dei contratti (obiettivo RPCT) – Direzione AGPC

Monitorare l’attuazione delle misure programmate con riferimento ai contratti pubblici, in osservanza delle linee guida ANAC

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
AGPC [C] TUTTE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione cronoprogramma sulla base delle scadenze indicate nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza BASE: Avvio del monitoraggio di I livello nei tempi previsti dal cronoprogramma INTERMEDIO: Avvio del monitoraggio di II livello nei tempi previsti dal cronoprogramma ATTESO: Attuazione del monitoraggio con le modalità e le scadenze previste dalla Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO - Redazione documento di sintesi

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025 è stato definito un cronoprogramma con monitoraggi di I livello (tre all’anno, tramite autovalutazione effettuato da ciascun Dirigente) e di II livello (tramite verifiche documentali a campione). I monitoraggi di I livello sono stati avviati nei tempi previsti, con partecipazione di 9 Direzioni su 12 nei primi due cicli, previa predisposizione della scheda messa a disposizione delle Direzioni per l’automonitoraggio di tutte le misure di prevenzione di competenza. Con riferimento specifico all’esecuzione dei contratti, è stato avviato un primo monitoraggio interno che ha riguardato un campione di 9 contratti, di competenza di quattro diverse Direzioni, selezionati per rilevanza e rischio, con analisi documentali e incontri di approfondimento con i Referenti la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e in alcuni casi con anche i RUP e le Strutture amministrative di supporto. Nel corso di tali incontri sono state descritte in modo più approfondito le procedure seguite ed è stata mostrata la documentazione a supporto. Al termine, è stata redatta una relazione di sintesi condivisa con i dirigenti (dicembre 2025). Sono state inoltre svolte attività di audit sugli acquisti (2022-2023) e avviato un monitoraggio sui subappalti. Nel complesso, il sistema di monitoraggio è stato attuato secondo tempi e modalità previsti, garantendo controllo e trasparenza.

37.Monitoraggio esecuzione dei contratti – Direzione POLO MED

Monitorare l’attuazione delle misure programmate con riferimento ai contratti pubblici, in osservanza delle linee guida ANAC

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
AGPC [C] TUTTE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Definizione cronoprogramma sulla base delle scadenze indicate nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza BASE: Avvio del monitoraggio di I livello nei tempi previsti dal cronoprogramma INTERMEDIO: Avvio del monitoraggio di II livello nei tempi previsti dal cronoprogramma ATTESO: Attuazione del monitoraggio con le modalità e le scadenze previste dalla Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO - Redazione documento di sintesi

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel 2025 l’attività si è concentrata sulla mappatura e sul monitoraggio dei contratti pubblici per l’acquisizione di beni e servizi del Polo Medicina, in coerenza con gli obblighi di trasparenza e anticorruzione previsti dal PIAO. Il lavoro si è sviluppato attraverso quattro fasi: definizione delle procedure operative, implementazione del sistema di monitoraggio tramite la mappatura dei contratti, rafforzamento delle attività di controllo con il coinvolgimento dell’Area Contabilità e consolidamento del sistema di verifica. Sono stati introdotti indicatori e target trimestrali per misurare l’efficacia delle azioni intraprese, valutandone l’impatto sulla gestione degli appalti. Le attività di controllo sono state regolarmente documentate e i risultati condivisi con gli uffici centrali competenti. Le attività previste sono state portate a termine attraverso rafforzamento dei controlli, miglioramento delle procedure amministrative e maggiore integrazione tra le strutture coinvolte. Per il 2026 è prevista l’adozione di specifiche check-list operative a supporto delle procedure relative ai contratti di beni e servizi.

38. Programmazione acquisti di beni e servizi

Migliorare il processo di programmazione degli acquisti di beni e servizi anche attraverso l'uso della nuova procedura Cineca

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
BIL [C] POLO MED POLO SUM SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi as-is della programmazione acquisti bene e servizi BASE: Mappatura delle criticità emerse in sede di sperimentazione applicativo INTERMEDIO: Messa a sistema con formalizzazione dei ruoli del processo ATTESO: Realizzazione gara aggregata esemplificativa del processo di programmazione

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono state svolte le seguenti attività: - Analisi dettagliata e documentale del processo evolutivo attraverso il quale l’Ateneo ha provveduto ad effettuare la programmazione dei beni e servizi in coerenza con la normativa; - Mappatura delle criticità emerse nella sperimentazione del modulo Cineca; - Attività funzionali all’aggregazione delle esigenze e all’espletamento delle relative gare specificatamente per la gara dei consumabili - Messa a sistema delle azioni volte all’efficientamento del processo di raccolta, definizione e pubblicazione del dato con abilitazione sulla piattaforma dei ruoli (istruttore, approvatore finanziario, referente programmazione) e attivazione di momenti formativi; - Valutazione del percorso di formalizzazione delle nomine dei Referenti in coerenza con le prassi adottate in situazioni analoghe; - Realizzazione di processi di aggregazione degli acquisti, in particolare in riferimento a: - Smaltimento Rifiuti: attività preliminari all’avvio della procedura, quali definizione esigenze e volumi nel Capitolato speciale, confronto con Consulente ADR d’Ateneo, redazione documento per confronto con Consip per verifica compatibilità strumento SDAPA, predisposizione bozza decisione a contrarre - Materiali di laboratorio: Stipula AQ - Realizzazione gara aggregata esemplificativa del processo di programmazione

39. Procedura RDA

Introdurre a regime la nuova procedura RDA integrata con sistema di contabilità e atti amministrativi

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
BIL [C] POLO MED POLO SUM DIPARTIMENTI	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Messa a punto della sperimentazione di una funzione per tracciare il Documento di trasporto (DDT) BASE: Definizione kit di presentazione della nuova procedura RDA agli Organi INTERMEDIO: Avvio in produzione della nuova procedura RDA in 2 Poli ATTESO: Progressiva messa a sistema della procedura RDA a livello di Ateneo

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono state svolte le seguenti attività: - costruzione di una piattaforma delle faq che vengono proposte all'utente quando apre il servizio di assistenza help - desk - assistenza continua ai responsabili per la preparazione all'avvio - incontri di presentazione dedicati per ogni Polo della procedura e del servizio di assistenza - costruzione e aggiornamento della pagina intranet di servizio per l'utente - attivazione di un flusso specifico per la Direzione Polo Medicina - attivazione di un flusso dedicato per la gestione delle richieste avanzate dalle diverse Direzioni - sviluppo di un format per la gestione della raccolta dei desiderata nell'ambito della Direzione Bilancio e Contratti - individuazione della modalità di gestione del budget di Polo tramite la procedura di acquisto - incontri specifici con la Direzione Polo Medicina Torino per il DDT - continua fase di testing sull'ambiente di preproduzione - manutenzione della manualistica utente e back-office - analisi e sviluppo di una reportistica dedicata al costante monitoraggio dell'attività e dei tempi di gestione - miglioramenti continui della procedura per renderla sempre più user friendly tramite la richiesta di evolutive e sviluppi ad hoc

40. Processo missioni

Gestire il processo missioni in relazione ai cambiamenti normativi e all'introduzione del nuovo gestore dei servizi di agenzia in un'ottica di efficientamento

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
BIL [C] POLO MED POLO SUM PERS	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi dell'impatto dei cambiamenti normativi (tracciabilità spese) e del passaggio ad un'agenzia unica BASE: Individuazione di soluzioni tecniche e operative INTERMEDIO: Messa a sistema dei cambiamenti di tipo contrattuale e tipo fiscale ATTESO: Definizione dei linee/video pillole per la comunicazione dei cambiamenti di tipo fiscale e di processo

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Sono state svolte le seguenti attività: <i>TRACCIABILITÀ DELLE SPESE</i> • Configurati gli applicativi U-WEB ed U-GOV in modo da gestire il dato relativo alla tracciabilità dei pagamenti; • Configurato il nuovo ruolo "CG - Compensi imponibili su ruoli esenti" per gestire le missioni tassate svolte da personale con contratto esente; • Modificato il Regolamento missioni per estendere l'utilizzo della diaria anche al personale non strutturato; • Aggiornati i manuali contenenti le linee operative e la pagina intranet con i cambiamenti introdotti dalla normativa e dalle modifiche regolamentari. <i>PASSAGGIO ALL'AGENZIA UNICA</i> • Configurato il Travel tool per l'utilizzo da parte degli utenti con accesso tramite credenziali SCU di Ateneo; • Avviato l'utilizzo della procedura per il personale del Polo delle Direzioni; • Inviata comunicazione mail a tutto il personale del Polo delle Direzioni; • Predisposto un manuale utente per l'utilizzo del Travel tool e aggiornata la pagina intranet; • Definito un processo di gestione che possa essere adottato da tutte le Strutture di Polo; • Eseguiti test con casi reali di trasferte di personale di Polo; • Eseguiti test della funzione «Gestione spese prepagate da missioni»; • Implementate migliorie sul travel tool come l'inserimento del numero identificativo U-GOV della richiesta di autorizzazione e l'invio automatico di notifiche agli uffici al momento dell'emissione dei biglietti/voucher.

41. Contabilità Accrual

Sperimentare nuova contabilità accrual, introdotta nell’ambito della Riforma 1.15: "Dotare le pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale accrual" del PNRR

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
BIL [C] SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi normativa di riferimento BASE: Verifica ricadute sull'attuale impianto INTERMEDIO: Modifica piano dei conti in coerenza con le disposizioni in via di definizione ATTESO: Messa a sistema del nuovo schema di bilancio

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Nel corso del 2025, sono state svolte le sguenti attività: - Approfondimento tecnico contabile relativo alla fase di sperimentazione tenuto conto di quanto indicato dal Decreto interministeriale MUR - MEF n. 34 del 15-1-2025 «Modifica, revisione e aggiornamento dei principi contabili e degli schemi di bilancio in contabilità economico-patrimoniale per le Università». - Analisi dei modelli di raccordo da applicare al bilancio di esercizio 2025 - Confronto con altre Università su attuazione riforma accrual - Analisi del nuovo Manuale Tecnico Operativo I modelli di raccordo predisposti per supportare le amministrazioni nella elaborazione degli schemi di conto economico e stato patrimoniale, relativi all'esercizio 2025, previsti nell’ambito della fase pilota, di cui alla milestone M1C1-118 della riforma 1.15 del PNRR, sono stati predisposti per tutte le PPAA mentre sono in fase di definizione quelli per le Università. I modelli di raccordo consentiranno la riclassificazione dei dati contabili di ciascuna amministrazione secondo le voci del Piano dei conti unico e l’applicazione delle rettifiche e integrazioni necessarie al recepimento dei principi e delle regole del sistema contabile economico-patrimoniale unico di cui alla riforma 1.15 del PNRR. I modelli hanno il formato di una cartella MS-Excel, composta di vari fogli di lavoro, contenenti relazioni e collegamenti automatici, pensati per semplificare il processo di compilazione e riclassificazione, garantendo trasparenza; sono resi disponibili in diverse versioni, che condividono la stessa impostazione e logica elaborativa, ciascuna delle quali destinata ad un sottoinsieme di amministrazioni pubbliche, identificato in funzione del piano dei conti adottato a normativa vigente. I modelli di raccordo e le Linee guida per i modelli di raccordo fra i piani dei conti vigenti e il Piano dei conti unico sono scaricabili dal sito di riferimento. Si è concluso l’esame della quarta edizione del Manuale Tecnico Operativo emanato in data 08/10/2025 con prot. n.1410 il M.U.R., che recepisce le modifiche introdotte con Decreto interministeriale MUR - MEF n. 34 del 15-1-2025. L’attività di formazione del Quadro Concettuale e degli Standard ITAS è proseguita ed è giunta al completamento pressoché totale. È stata condotta un’analisi al fine di valutare tutte le ricadute sull’attuale impianto degli standard ITAS approvati e la futura modifica del piano dei conti si realizzerà in seguito ad indicazioni da parte del Ministero di competenza. La messa a sistema dei nuovi principi contabili (in particolare per le immobilizzazioni) si svilupperà a partire degli esercizi futuri come previsto dalla normativa vigente.

42. Modalità attuative delle Convenzioni di Ateneo

Standardizzare e semplificare le modalità attuative delle Convenzioni di Ateneo nell'ambito di attività della Direzione Affari Generali e Patrimonio Culturale, con particolare riferimento al coinvolgimento degli attori interessati nella fase esecutiva

DIREZIONI INTERESSATE	INDICATORI	LIVELLI TARGET
AGPC [C]	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Ricognizioni delle convenzioni di Ateneo in atto con riferimento alle convenzioni: in ambito sanitario, per l'istituzione e il funzionamento dei Centri Interuniversitari, per gli insediamenti nelle sedi multicentriche, per la valorizzazione del patrimonio culturale di Ateneo BASE: Analisi macro attività e processi operativi (dalla stipula alla fase esecutiva) INTERMEDIO: Documento di sintesi con individuazione eventuali criticità nelle dimensioni trasversali della semplificazione, digitalizzazione, trasparenza ATTESO: Formulazione proposte di miglioramento delle modalità condivise per la gestione e relativo avvio interventi

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	L'attività è stata finalizzata a migliorare e rendere più efficiente la gestione delle convenzioni di Ateneo, con particolare attenzione alla fase esecutiva, attraverso la standardizzazione delle procedure, la digitalizzazione dei processi, una maggiore trasparenza e un più efficace coordinamento tra le strutture coinvolte. L'analisi svolta sugli insediamenti multicentrici di Ateneo, come quelli di Cuneo, Biella, Asti e Ivrea, ha evidenziato il valore degli organismi di coordinamento e, soprattutto, l'utilità di un repository digitale condiviso per raccogliere e aggiornare dati relativi a personale, finanziamenti, costi e stato di attuazione delle convenzioni, favorendo così un migliore controllo e una maggiore uniformità delle informazioni. Nel settore medico-sanitario, l'adozione di schemi tipo, firme digitali e deleghe ha contribuito a velocizzare la stipula degli atti; tuttavia, sono emerse alcune criticità nella fase di gestione, legate alla limitata visibilità dello Staff sulle attività svolte direttamente da corsi di studio e scuole di specializzazione, rendendo opportuna l'istituzione di un tavolo di coordinamento permanente tra tutti i soggetti interessati. Per quanto riguarda i progetti interuniversitari e le convenzioni in ambito culturale, sebbene la semplificazione degli iter sia condizionata dai passaggi statutari previsti, è stata individuata come prioritaria la creazione di spazi documentali condivisi in grado di rendere più facilmente accessibili atti, delibere, nomine, verbali e relazioni annuali. Nel complesso, l'esperienza ha confermato che il miglioramento della gestione delle convenzioni passa principalmente attraverso procedure uniformi, strumenti digitali condivisi, una maggiore collaborazione tra uffici e una più efficace accessibilità delle informazioni.

43. Gestione parcheggi di Ateneo

Analizzare e proporre soluzioni per la gestione dei parcheggi di Ateneo

DIREZIONI INTERESSATE

INDICATORI

LIVELLI TARGET

SIPAF [C] SIPE	SAL	BASELINE/INFERIORE AL BASE: Analisi stato dell'arte della gestione parcheggi di Ateneo BASE: Definizione delle aree territoriali di gestione INTERMEDIO: Analisi di fattibilità per lo sviluppo di modalità omogenee di gestione ATTESO: Definizione proposte per la gestione dei parcheggi di Ateneo
-------------------	-----	--

TARGET RAGGIUNTO	PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI
Monitoraggio al 31.12: ATTESO	Su mandato del Consiglio di Amministrazione, nel 2024 la Direzione ha aggiornato il censimento dei parcheggi dell’Ateneo e predisposto linee guida per la loro gestione e utilizzo. L’attività è partita dall’analisi del <i>Piano Spostamenti Casa-Lavoro del personale dipendente</i> (maggio 2023) e da un confronto con i Presidenti delle Commissioni Bilancio e Programmazione ed Edilizia, Sicurezza e Agibilità, per condividere criteri e indirizzi comuni sulla base della mappatura dei parcheggi esistenti. Con l’insediamento della nuova governance, il confronto è proseguito con le Commissioni competenti e la Vice Rettrice delegata al patrimonio edilizio, al fine di confermare le linee guida già presentate al tavolo sindacale. La proposta in valutazione prevede l’utilizzo dei parcheggi da parte di tutto il personale UniTo in servizio effettivo, senza distinzione di ruolo o struttura di appartenenza, con accesso libero fino a esaurimento dei posti disponibili. La situazione delle aree di parcheggio e le relative linee guida sono state quindi trasmesse al tavolo sindacale per l’esame, in vista della definizione di una regolamentazione organica della materia.



UNIVERSITÀ
DI TORINO