

Politecnico di MILANO

Sezione: 1. Valutazione del Sistema di Qualita'

1. Sistema di AQ a livello di ateneo

In occasione della visita di Accredimento Periodico, il Nucleo di Valutazione (NdV) è stato intervistato l'11 novembre 2019, nel primo giorno di audizione dedicato ai requisiti di sistema. Nel corso del 2020 si è poi riunito sei volte in seduta telematica e data anche la situazione emergenziale non ha organizzato audizioni.

E' proseguita la collaborazione con il Presidio AVA (PAVA), che è stato spesso coinvolto nelle riunioni del NdV e con il quale ha un dialogo continuo anche al fine di monitorare le azioni svolte dal PAVA all'interno dell'Ateneo in tema di AQ.

Nella riunione telematica del 20 luglio, è stato organizzato un incontro con la Governance di Ateneo (Rettore, Prorettore e Delegato alla ricerca, Delegato della didattica), con l'obiettivo di "allineamento" rispetto alle linee di azione già intraprese dalla Governance, cercando di comprendere come si intendesse affrontare il tema della revisione continua del sistema di AQ considerando anche gli spunti di miglioramento emersi dalla Relazione preliminare della CEV, trasmessa da ANVUR il 5 maggio.

Successivamente, il 28 agosto, l'ANVUR ha poi inviato all'Ateneo, che aveva deciso di non presentare controdeduzioni, la Relazione finale CEV, con il giudizio di accreditamento periodico della Sede A- MOLTO POSITIVO. Contestualmente è stato trasmesso anche il Rapporto di Accredimento Periodico al MIUR, proponendo il giudizio finale circa l'accREDITamento periodico della Sede e dei Corsi di Studio (CdS) valutati.

Il PAVA, nella sua Relazione al 31 luglio 2020, ha reso già conto di una prima analisi del documento preliminare CEV e ha pianificato una serie di azioni correlate. Nella seduta del 1 ottobre il NdV si è confrontato con il PAVA e ha condiviso una linea di azione per programmare attività congiunte (ad esempio le audizioni ai corsi di studio) in un'ottica di miglioramento continuo.

A seguito dei vari confronti intervenuti, il NdV ha deciso di focalizzarsi nel presente documento su alcune raccomandazioni e sulle attività di monitoraggio che intende avviare, a partire dai punti di attenzione che presentano margini di miglioramento più evidenti, avendo ricevuto un giudizio minore o uguale a 7 (pienamente sufficiente). Si tratta di azioni che il NdV conta di poter svolgere nel corso dei prossimi mesi, dopo l'eccezionalità e anomalia di questo anno di emergenza sanitaria, per cui molte attività, comprese quelle relative al monitoraggio del sistema di AQ, hanno subito un rallentamento.

Nello stesso tempo, proprio a causa dell'emergenza, le attività legate alla didattica a distanza si sono intensificate e dato l'impegno che l'Ateneo ha dedicato all'innovazione didattica, il NdV ha dedicato un apposito paragrafo per dare conto dell'esperienza svolta e delle prospettive future.

Per quanto riguarda i requisiti di sede, per l'R1A3 "Revisione critica del funzionamento del sistema di AQ" non è apparso molto evidente alla CEV in che modo vengano prese in carico le varie azioni dopo la presentazione dello stato attuazione dell'AQ. La stessa considerazione vale anche per il requisito R2B1 "Autovalutazione dei CdS e dei Dipartimenti e verifica da parte del Nucleo di Valutazione".

Il sistema di AQ di Ateneo non ha subito modifiche e nella seduta del SA del dicembre 2019 il Delegato alla Ricerca ha presentato l'aggiornamento dello stato di attuazione dell'AQ di Ateneo, con un primo accenno sull'esito della visita ANVUR di novembre. Il quadro generale evidenziava i seguenti punti di forza e di debolezza.

Punti di Forza:

- Ampia collaborazione e interesse degli attori rispetto alle iniziative di AQ.*
- Audizioni dei CdS e dei Dipartimenti: Coordinatori, Direttori e Referenti AQ preparati e consapevoli.*
- Disponibilità e incremento del numero di strumenti di AQ per il monitoraggio.*
- Maggiore attenzione da parte di tutti nei confronti degli Studenti e del mondo del lavoro.*

Punti di Debolezza:

- Ricchezza di iniziative nei CdS e nei Dipartimenti ma spesso scarsa formalizzazione.*
- Autovalutazione: spesso l'analisi delle cause risulta criptica per un esterno (Nucleo, ANVUR).*

Fra le attività 2020-2022 l'Ateneo ha previsto:

- il proseguimento delle attività già in atto per la didattica, ricerca e terza missione*
- il proseguimento dell'azione di formazione sul campo e di verifica dell'AQ da parte del NdV mediante audizioni ai CdS e ai Dipartimenti.*
- un maggiore coinvolgimento dei Dipartimenti e dell'Amministrazione centrale per la terza missione.*
- un nuovo modello di Progetto Scientifico e Riesame dei Dipartimenti per valorizzare al meglio la ricchezza di iniziative e migliorarne la formalizzazione.*
- l'avvio del monitoraggio delle iniziative di public engagement.*

Il Nucleo segnala che l'introduzione di alcuni indicatori, identificati come indicatori di coerenza strategica, nel modello di ripartizione delle risorse ai dipartimenti è sicuramente un deciso segnale di voler rafforzare e rendere sempre più evidente l'allineamento delle politiche dei Dipartimenti con quelle di Ateneo. I nuovi criteri sono stati approvati nella seduta di SA del 16 settembre 2019, e prevedono i seguenti pesi: la quota della Didattica pesa per il 36%, la quota VQR e Credenziali scientifiche 32%, Autofinanziamento 12% e Coerenza strategica 20%.

E' stata dunque presentata a dicembre 2019 la fotografia di ciò che era stato fatto e si aveva intenzione di fare: il SA ha preso atto ma, dalla documentazione disponibile, non risulta evidenza del fatto che sia stata avviata formalmente una riflessione o discussione in merito.

Il NdV ha constatato che anche il Rettore, nell'incontro del 20 luglio, ha riconosciuto questo punto di debolezza e si aspetta pertanto una maggiore evidenza formale delle azioni intraprese e dei relativi risultati.

In merito a tale aspetto, il PAVA sta riflettendo su potenziali attività volte a tenere traccia delle azioni di miglioramento e della loro evoluzione: al momento si chiede alla Commissione Paritetica Docenti Studenti di Scuola (CPDS) e ai CdS, nei documenti annuali, una puntuale rendicontazione sullo stato di attuazione delle azioni programmate, oltre che l'indicazione delle nuove; appare invece meno evidente come venga svolto il monitoraggio delle azioni che riguardano gli Organi di Governo dell'Ateneo e in generale le richieste a livello di "Ateneo" che le Scuole portano in approvazione del SA nel mese di luglio.

Il NdV oltre a ribadire la necessità di monitorare maggiormente queste azioni raccomanda di focalizzarsi anche sulle misure di valutazione della efficacia associate alle proposte, e invita il PAVA a una riflessione – giustificata dalla dimensione dell'Ateneo e dal conseguente elevato numero di azioni di miglioramento che vengono proposte ai diversi livelli (CdS, Scuole, Ateneo) – anche rispetto al possibile utilizzo di uno strumento informatico di registrazione che possa rendere più agevole il loro monitoraggio.

Il NdV vede molto favorevolmente il fatto che il PAVA abbia esplicitamente inserito fra le proprie azioni di miglioramento, l'individuazione di un set di indicatori comuni, a partire dagli indicatori ANVUR, utili ai CdS e alle CPDS in fase di valutazione annuale. Nel corso dell'incontro del 1 ottobre il coordinatore del PAVA ha riferito di aver sostanzialmente già concluso l'attività e ora le CPDS nelle relazioni annuali potranno svolgere una analisi più puntuale rispetto ad alcuni selezionati indicatori.

In merito al punto R1A4 – “Ruolo attribuito agli studenti”, è emersa soprattutto la necessità di migliorare la formazione degli studenti coinvolti nelle CPDS e le azioni già messe in atto per renderli più consapevoli del loro ruolo. In questo senso, oltre ai consueti incontri programmati con le CPDS, il PAVA ha in programma di realizzare un momento di formazione specifico nel quale siano gli studenti stessi a raccontare a tutti i Rappresentanti degli studenti – coinvolti a vario titolo nel sistema di AQ – l’esperienza avuta all’interno della CPDS e dei gruppi di riesame. Condividendo le buone pratiche esistenti in alcune realtà, si potrebbe evidenziare concretamente il ruolo e l’importanza dello studente nell’AQ della Didattica.

Il NdV vede molto favorevolmente la proposta avanzata dal PAVA. Ritiene inoltre opportuno contribuire al miglioramento di questo aspetto avviando altre azioni di condivisione e accompagnamento. Ad esempio in occasione delle prossime audizioni dei corsi di studio saranno pianificati anche incontri con i Rappresentanti degli Studenti dei singoli CdS e un incontro specifico con il Consiglio degli Studenti allargato.

In merito al requisito R1B1 - “Ammissione e carriera degli studenti”, non è apparso in modo chiaro quale fosse l’organizzazione delle attività per il recupero delle carenze iniziali. Infatti, in merito agli OFA, nei vari regolamenti didattici è specificato che l’obbligo formativo è assegnato per la conoscenza della lingua inglese, mentre non vi sono obblighi formativi in caso di carenze in altre conoscenze di base.

Le Scuole stanno già approfondendo la questione e il NdV ritiene importante monitorarne gli sviluppi; il PAVA riferisce che tutti i Presidi hanno programmato una azione specifica su questo aspetto ed entro primavera 2021 si potrà capirne l’evoluzione.

Per quanto riguarda il requisito della sostenibilità didattica (R1C3), il PAVA ha chiarito anche in sede di audizione CEV che il calcolo viene fatto a livello di Ateneo, data la presenza di molti insegnamenti mutuati fra le Scuole. Il NdV condivide che la questione sia effettivamente complessa e che occorrerebbe analizzarla da almeno due punti di vista: a) valutando la sostenibilità degli insegnamenti con pochi studenti; b) analizzando l’effettiva possibilità di accertare il raggiungimento degli obiettivi formativi e valutarne lo specifico contributo al percorso formativo. In tal senso, il NdV invita le Scuole e i CdS ad effettuare una prima ricognizione sull’impatto quantitativo degli insegnamenti a scelta sul percorso formativo dei singoli CdS, ed una valutazione sull’effettivo grado di coerenza degli insegnamenti a scelta con il progetto formativo. Il NdV si rende disponibile ad un successivo dialogo con Scuole e CdS per una valutazione delle evidenze emerse.

1.1 Le iniziative di innovazione didattica

Durante l’incontro del 20 luglio con la Governance di Ateneo, il NdV è stato informato che sul fronte della didattica è stato condotto durante tutti questi ultimi mesi un monitoraggio molto intenso. La didattica è stata svolta a distanza mantenendo lo stesso calendario già previsto, utilizzando lo stesso strumento (Microsoft Teams) in tutto l’Ateneo, garantendo attraverso il METID (Metodi e Tecnologie Innovative per la Didattica) e le Scuole uno sforzo formativo intenso per i docenti. Data la situazione emergenziale, non è stato possibile ripensare ancora alla riprogettazione dei corsi da un punto di vista pedagogico.

Oltre al regolare svolgimento delle attività formative per tutti i livelli di istruzione, l’Ateneo ha anche garantito lo svolgimento con modalità a distanza degli esami di profitto, delle sessioni di Laurea, dei Test di ammissione per i futuri immatricolati e tramite un apposito cruscotto di PBI ha potuto tenere sotto controllo alcuni dati rilevanti sulle sessioni d’esame e sui test.

Per la fase 3 è stato fatto un forte investimento sull’innovazione didattica; con il corrente a.a. si intende garantire la didattica in presenza per almeno il 50% degli studenti e, nello stesso tempo replicare i contenuti anche a distanza, dando ampio spazio anche ai contributi esterni. L’Ateneo ha scelto di garantire una parte significativa della didattica in presenza per permettere a tutti gli studenti di fruire dell’esperienza universitaria in tutto il suo valore (in particolare per quanto riguarda le attività di laboratorio e le esercitazioni), ma anche a distanza per consentire la frequenza a studenti impossibilitati a raggiungere l’Ateneo. Più di 300 aule dell’Ateneo sono state allestite e rinnovate nella strumentazione tecnologica e nella dotazione digitale, predisposte per l’utilizzo di una nuova piattaforma per la didattica a distanza.

Il sistema permette anche di invitare esperti, docenti esterni ed internazionali e favorire la possibilità di interazione durante la lezione in aula. Anche per l’avvio del primo semestre 2020/21 sono stati organizzati corsi di formazione specifici e simulazioni per permettere ai docenti di utilizzare al meglio i dispositivi d’aula.

Il NdV ha potuto constatare che l’Ateneo ha sostenuto e sta sostenendo uno sforzo organizzativo molto intenso e un’intensissima attività di sperimentazione di nuove metodologie didattiche. Sarà quindi essenziale valutare fra qualche mese l’efficacia dei nuovi strumenti e le possibilità offerte per il miglioramento continuo della didattica.

Il NdV si rende disponibile ad analizzare e valutare con gli attori del sistema di AQ le evidenze emerse dall'attività di monitoraggio e di sperimentazione delle nuove attività didattiche.

2. Sistema di AQ a livello dei CdS

In occasione della visita CEV sono stati valutati 6 corsi di studio

- *Ingegneria per l'Ambiente ed il Territorio (L7)*
- *Ingegneria Edile - Architettura (Lecco) (LM-4 ciclo unico)*
- *Chemical Engineering - Ingegneria Chimica (LM22)*
- *Electronics Engineering – Ingegneria Elettronica (LM29)*
- *Mechanical Engineering – Ingegneria Meccanica (Milano) (LM33)*
- *Design degli Interni (L4)*

Il Presidio AVA ha appena avviato il processo di riesame 2020, che si concluderà il 30 ottobre 2020, inviando in particolare ai corsi che avevano avuto la visita CEV un breve documento di raccolta dei possibili spunti di miglioramento, raccomandando di:

- *fare particolare attenzione all'analisi delle cause;*
- *commentare i dati ANVUR;*
- *non analizzare solo le medie degli indicatori a livello di CdS ma prendere in esame le singole domande e gli esiti dei singoli insegnamenti che possono nascondere eventuali criticità;*
- *commentare gli spunti di miglioramento suggeriti dalla CEV formulando eventuali azioni di miglioramento future.*

Le prime tre raccomandazioni sono state fatte anche a tutti gli altri corsi di studio.

Il NdV ritiene molto importante ed utile questa azione di accompagnamento svolta dal PAVA e nel corso delle audizioni dei corsi intende approfondire i punti di attenzione che hanno ricevuto una valutazione inferiore o pari al valore 7 e trasversali a più corsi, ad esempio la carenza delle conoscenze richieste in ingresso che emerge in alcune lauree magistrali.

Un punto di approfondimento riguarderà certamente la valutazione del contributo degli stakeholders in relazione alla revisione delle attività formative; nel corso dei precedenti audit il NdV aveva rilevato e segnalato una carenza di formalizzazione che è stata certamente presa in carico, occorrerà tuttavia verificare se i documenti prodotti siano ben strutturati e utili allo scopo.

3. Sistema di AQ per la Ricerca e la terza missione

In assenza della SUA-RD, le attività del Presidio AVA si sono incentrate sulla diffusione dell'AQ della Ricerca e Terza Missione, accompagnando e supportando i Dipartimenti nella fase del riesame intermedio e nella stesura del Progetto Scientifico Triennale.

Come descritto nella Relazione PAVA e come evidenziato anche nelle delibere del SA, dopo una attenta revisione dei modelli è seguito un attento processo di autovalutazione da parte dei Dipartimenti.

Prima della stesura del nuovo progetto 2020-2022, è stato chiesto ai Dipartimenti un Riesame conclusivo in cui è stata riportata un'analisi finale delle azioni di miglioramento e le indicazioni utili per lo sviluppo del nuovo Progetto Scientifico. Il Riesame è stato redatto sulla base di un modello comune, elaborato a cura del Presidio AVA e condiviso con il Delegato alla Ricerca; all'interno del modello sono stati inseriti, come possibili punti di attenzione, le raccomandazioni del NdV comuni a tutti i Dipartimenti. I Riesami sono stati analizzati e discussi nella Commissione Ricerca che, non avendo rilevato criticità, li ha presentati il 17 febbraio 2020 al SA che li ha quindi approvati.

Anche per la definizione del Progetto Scientifico del Dipartimento 2020–2022, il Presidio AVA ha predisposto un

modello condiviso e approvato dal Delegato alla Ricerca e dalla Commissione Ricerca. Dopo l'esame dei documenti pervenuti, la Commissione Ricerca ha inviato alcuni suggerimenti ai Dipartimenti, i progetti sono stati quindi ridefiniti e definitivamente approvati dalla Commissione Ricerca e poi dal SA il 22 giugno 2020. A seguito della visita CEV è emerso uno spunto di miglioramento rispetto al requisito R4.A.4 – "Programmazione, censimento e analisi delle attività di terza missione": pur trattandosi sicuramente di un punto di forza POLIMI sarebbe opportuno rendere maggiormente evidenti le attività di terza missione messe in campo, facendo emergere tutte le connessioni con il territorio. Nell'incontro con il Rettore del 20 luglio 2020 è emersa soprattutto una mancanza di sistematicità e di organicità, trattandosi di varie attività, di valorizzazione scientifica, di public engagement e di cooperazione e sviluppo, per cui occorrerebbe implementare un vero e proprio processo sistemico. Il PAVA ha riferito in merito all'avvio di un tavolo di lavoro, cui partecipa, su public engagement e responsabilità sociale che ha tra l'altro l'obiettivo di presentare entro l'anno alla Governance di ateneo una proposta di indicatori quantitativi di valutazione.

4. Strutturazione delle audizioni

Il NdV ha intenzione di riprendere l'attività di audit in collaborazione con il PAVA a partire dal nuovo anno, selezionando sei corsi di studio in considerazione della dimensione delle scuole, indicativamente scegliendo 2 corsi per AUIC, 2 per ingegneria, 1 per il design, 1 dell'ingegneria civile.

5. Rilevazione dell'opinione degli studenti (e, se effettuata, dei laureandi)

Parte secondo le Linee Guida 2014

1. Obiettivi della rilevazione/delle rilevazioni

STUDENTI FREQUENTANTI

La ricca articolazione del quadro delle domande sulle quali gli studenti sono chiamati ad esprimere il livello di soddisfazione sia per gli insegnamenti frequentati che per quelli non frequentati, consente di considerare la rilevazione dell'opinione degli studenti uno strumento di grande utilità ai fini della verifica della corrispondenza dei progetti formativi dell'Ateneo rispetto alle aspettative degli studenti, soprattutto in relazione alla loro capacità di evidenziare precocemente potenziali elementi critici.

L'elaborazione delle informazioni raccolte restituisce infatti indicazioni utili in merito alla qualità della organizzazione e dello svolgimento della didattica percepita dagli studenti in relazione a molteplici livelli: il livello dei contenuti, il livello delle modalità con le quali essi vengono sviluppati dal docente, il livello dell'organizzazione del singolo insegnamento e, infine, il livello delle risorse di supporto (tutors, spazi, attrezzature). Se correttamente analizzate, le rilevazioni dell'opinione degli studenti, proprio in quanto in grado di rendere evidenti alle strutture di coordinamento criticità puntuali, possono essere considerate uno dei riferimenti importanti per orientare i processi di miglioramento dell'offerta didattica sia a livello del singolo insegnamento, sia al livello più complesso dei corsi di studio e delle scuole. In tal senso, la rilevazione dell'opinione degli studenti è prima di tutto uno strumento privilegiato di autovalutazione dei corsi di studio. I risultati che verranno analizzati nelle sezioni seguenti riguardano solo gli studenti frequentanti.

LAUREANDI

La valutazione da parte dei laureandi del corso di studio, effettuata a partire dal 2003, è di grande utilità soprattutto

per verificare la chiarezza degli obiettivi formativi dell'offerta didattica e rilevare eventuali carenze per quanto riguarda gli aspetti organizzativi.

2. Modalità di rilevazione

STUDENTI FREQUENTANTI

Dall'anno accademico 2013/14, la rilevazione delle opinioni degli studenti sulla didattica viene effettuata online. Il questionario (Allegato 1) è conforme alle indicazioni dell'ANVUR, è disponibile in italiano e in inglese e prevede 5 sezioni: insegnamento, docenza, attività didattiche integrative, infrastrutture utilizzate e livello di soddisfazione; esso è rivolto sia agli studenti frequentanti (% di frequenza dichiarata > 50%) sia ai non frequentanti con domande opportunamente differenziate.

Il questionario è anonimo, viene aperto alla compilazione a circa 2/3 del periodo di lezione (inizio novembre per il 1° semestre e inizio maggio per il 2° semestre) con vincolo sull'iscrizione all'appello d'esame, viene chiuso alla fine della prima sessione (fine febbraio per il 1° semestre e fine luglio per il 2° semestre) e deve essere obbligatoriamente completato alla prima iscrizione ad un appello d'esame. All'apertura delle valutazioni del 1° e del 2° semestre viene inviato dal Presidio AVA un messaggio ai docenti affinché invitino gli studenti ad esprimere i loro giudizi a 2/3 dell'insegnamento, senza attendere l'iscrizione all'appello d'esame.

Il questionario viene proposto solo per gli insegnamenti inseriti nei piani di studio degli studenti iscritti all'anno accademico di riferimento e prevede anche uno spazio per i commenti liberi, poi direttamente inviati solo al docente interessato a chiusura della prima sessione d'esame del semestre di riferimento.

LAUREANDI

Il questionario online viene proposto agli studenti all'atto dell'iscrizione all'esame di laurea; la compilazione è obbligatoria.

Il questionario attualmente utilizzato (Allegato 2) prevede 19 quesiti ed include uno spazio per i commenti liberi degli studenti. Vengono richieste informazioni sulla regolarità della frequenza e un giudizio su vari aspetti dell'esperienza formativa in via di conclusione. In particolare, si intende verificare la soddisfazione generale sull'intero percorso di studi appena concluso, attraverso giudizi sulle strutture didattiche (aule, laboratori, biblioteche, postazioni informatiche, ecc.), sull'organizzazione della didattica (adeguatezza dei crediti, orario di lezione, organizzazione degli esami, tirocini e stage, eccetera), sul livello di apprendimento.

Documenti allegati:

- All 1 Opinione studenti questio ita_eng.pdf [Inserito il: 26/06/2020 16:21]
- Allegato 2 Questionario Laureandi ita_eng.pdf [Inserito il: 26/06/2020 16:21]

3. Risultati della rilevazione/delle rilevazioni

Il grado di copertura degli insegnamenti attivati presso i corsi di laurea (LT), di laurea magistrale (LM) e laurea magistrale a ciclo unico (CU) è totale.

Nell'anno accademico 2018/19 sono stati compilati questionari relativi a 1.902 insegnamenti (gli insegnamenti sono contati univocamente in base al codice insegnamento, nel caso di corsi integrati la scheda è unica). Il 57,31% degli studenti si è dichiarato frequentante.

I dati analizzati dal Nucleo di Valutazione (NdV) si riferiscono solo agli esiti dei questionari compilati dagli studenti frequentanti entro febbraio 2018 (1° semestre) e luglio (2° semestre), e cioè a 185.556 schede raccolte.

Livelli di soddisfazione degli studenti frequentanti

I giudizi sui livelli di soddisfazione si possono riferire a 5 ambiti:

- *Interesse e Soddisfazione complessiva (Q1 e Q20)*
- *Insegnamento (Q2, Q3, Q4, Q5, Q6)*
- *Docenza (Q7, Q8, Q9, Q10, Q11, Q12, Q13)*
- *Attività didattiche integrative (Q14, Q15, Q16)*
- *Infrastrutture (Q17, Q18, Q19).*

e sono espressi secondo una scala di valutazione da 1-4, dove 1 corrisponde al livello minimo di soddisfazione e 4 al livello massimo e dove i giudizi negativi sono quelli relativi ai valori 1 e 2 ("decisamente no" e "più no che sì") mentre i giudizi positivi sono quelli relativi ai valori 3 e 4 ("più sì che no" e "decisamente sì").

Per una analisi di maggiore dettaglio rimandiamo all'Allegato 3 che, in modo diverso rispetto a quanto fatto negli anni scorsi, riporta elaborazioni estratte dal Cruscotto dei Corsi di Studio PBI, strumento utilizzato per la consultazione dei dati anche dai Gruppi di riesame e dalle Commissioni Paritetiche Docenti Studenti (oltre 270 utenti profilati a seconda dell'afferenza di Scuola e di gruppo).

I risultati a livello di Ateneo e per ognuna delle quattro Scuole (e per ogni Scuola per i diversi livelli LT, LM, CU) riguardano i soli studenti frequentanti, per i dettagli a livello di singolo corso di studio si rimanda al cruscotto on line.

In particolare, nell'Allegato 3 sono state riportate:

- *le tabelle di sintesi con il valore medio dei giudizi espressi per ognuna delle 20 domande per l'anno accademico 2018/19, i dati di confronto per i due anni accademici precedenti per verificare l'andamento nel tempo*
- *il grafico con la media delle risposte alle 20 domande*
- *i grafici con la distribuzione percentuale delle risposte da 1 a 4 per l'anno accademico 2018-2019 e, per un ulteriore elemento di confronto sull'andamento nel tempo, lo stesso grafico relativo a due anni precedenti (AA 2016-2017).*

Proponiamo qui alcuni elementi di analisi di carattere generale.

La media complessiva di Ateneo su tutte le domande si attesta su 3,23, in linea con gli anni accademici precedenti, mostrando un buon livello di soddisfazione generale.

Se si guardano i dati più in dettaglio, considerando le diverse Scuole ed i diversi livelli e concentrando l'attenzione sulle situazioni che mostrano elementi di criticità, i quesiti che hanno i valori più bassi (medie inferiori a 3), sempre considerando tutte le domande, sono relativi soprattutto alle risposte al quesito 2 sulle conoscenze preliminari possedute, seguito dalle risposte al quesito 5 sull'adeguatezza percepita del carico di studi. In particolare i valori medi inferiori a 3 si hanno sui seguenti quesiti associati ai seguenti livelli e scuole.

Per comodità nella trattazione saranno utilizzate le sigle delle scuole secondo le seguenti corrispondenze:

- *Scuola di Architettura Urbanistica Ingegneria delle Costruzioni: AUIC (ha corsi di studio LT e LM sia su area architettura che ingegneria; il CU è di area ingegneria)*
- *Scuola di Design: DES (area design)*
- *Scuola di Ingegneria Industriale e dell'informazione: I3I (area ingegneria)*
- *Scuola di Ingegneria Civile, Ambientale e Territoriale: ICAT (area architettura)*

Quesito 2 (valori medi inferiori a 3)

- *corsi LT area ingegneria Scuola AUIC: 2,85*
- *corsi LT area architettura Scuola AUIC: 2,88*
- *corsi LT Scuola ICAT: 2,89*
- *corsi LT Scuola di DES: 2,93*
- *CU area ingegneria Scuola AUIC: 2,94*
- *corsi LT della Scuola I3I: 2,94*

Quesito 4 (valori medi inferiori a 3)

- corsi LM area ingegneria della Scuola AUIC: 2,93

Quesito 5 (valori medi inferiori a 3)

- CU area ingegneria della Scuola AUIC: 2,77

- corsi LT della Scuola ICAT: 2,93

- corsi LM della Scuola ICAT: 2,96

- corsi LT area ingegneria della Scuola AUIC: 2,98

Quesito 6 (valori medi inferiori a 3)

- CU area ingegneria della Scuola AUIC: 2,98

Quesito 20 (valori medi inferiori a 3)

- CU area ingegneria della Scuola AUIC: 2,95

domande su interesse e soddisfazione

Per il quesito 1, che riguarda l'interesse verso gli argomenti dell'insegnamento, non si rilevano particolari punti di attenzione con valori medi positivi in linea con gli anni precedenti. I valori meno alti si hanno per le LT ICAT e I3I. I valori migliori si hanno sul livello LM. I valori medi più alti e più bassi, entrambi sopra il 3, sono rispettivamente: LT della Scuola ICAT 3,19 e LM dell'area ingegneria della Scuola AUIC 3,39.

Il quesito 20 "sei complessivamente soddisfatto di come è stato svolto l'insegnamento" ha un solo caso di valore medio inferiore al 3: il CU della Scuola AUIC con 2,95. Il valore più alto si ha per la LM della Scuola I3I con 3,15. La percentuale di insoddisfatti (intesa come somma delle risposte 1 e 2 sul totale) a livello di Ateneo è del 19,49 % (a livello di Scuola le percentuali più alte sono quelle di Des con il 22,96 % e quelle di AUIC con il 21,07 %).

domande sull'insegnamento

Le risposte al quesito 2 sulle conoscenze preliminari possedute anche negli anni passati evidenziavano alcuni aspetti critici. Se si guardano ai dati complessivi di Ateneo si osserva un leggero miglioramento: la media di Ateneo complessiva è pari a 3 mentre il valore medio delle risposte relativo ai vari livelli si attesta a 2,93 per le LT, a 3,18 per le LM e a 2,94 per il CU, tutte in linea con leggerissimo miglioramento rispetto ad anni accademici precedenti. Le situazioni più critiche sono concentrate sulle lauree triennali (AUIC 2,88 - DESIGN 2,93 - I3I 2,94 - ICAT 2,89) e il ciclo unico (AUIC 2,94).

Se si considerano tutte le 20 domande ponendo i valori medi delle risposte in ordine decrescente troviamo proprio il quesito 2 con i valori mediamente più bassi considerando i 3 anni accademici. Considerando l'anno accademico 2018-19 e guardando la distribuzione delle risposte negative, il quesito 2 mostra la percentuale di insoddisfatti maggiore rispetto a tutte le domande (il 23,14 %) ed analizzando il dato a livello di Scuola la percentuale di insoddisfatti si attesta sul 24,5 % per la Scuola di Design e sul 24,25 % per la Scuola AUIC.

Il valore medio migliore sulla domanda 2 è di 3,21 per la LM della Scuola I3I. Il valore medio più basso è di 2,85 per LT dell'area ingegneria della Scuola AUIC.

Per il quesito 3, che riguarda la percezione della coerenza con quanto dichiarato sul sito web del corso, non si rilevano particolari punti di attenzione, i dati sono in linea con gli scorsi anni con un leggero miglioramento rispetto alla situazione di due anni accademici precedenti. La percentuale degli insoddisfatti, considerando tutte le domande, è una delle due più basse (6,81%). Anche i valori medi minimi sono in fascia positiva (valore medio minimo per il CU AUIC di 3,26). Il valore medio più alto per le LM I3I di 3,52.

Il quesito 4 sulla presenza di ripetizioni non necessarie di alcuni argomenti, in linea con quanto avvenuto negli anni passati, mostra valori mediamente più bassi dell'anno precedente ed è una delle 3 domande con una percentuale più alta di insoddisfatti (20,13%).

Il valore medio più basso si ha per i corsi LM dell'area di ingegneria della Scuola AUIC ed è 2,93. Il valore più alto si ha per la LT I3I ed è 3,15.

Il quesito 5 sul carico di studio che anche negli anni scorsi mostrava valori medi vicini o poco superiori al 3, si riconferma essere fra i quesiti il cui valor medio di risposta si colloca nella zona più bassa rispetto ai valori medi di risposta di Ateneo. Dopo la domanda 2 è questo il quesito con la percentuale maggiore di insoddisfatti (21,81%). Il valore medio più basso si ha per il CU della Scuola di AUIC ed è 2,77 (con un andamento negativo rispetto ai 2

anni accademici precedenti). Il valore più alto si ha per la LM area architettura di AUIC ed è 3,13. Fra i valori più bassi (<3) sono presenti solo le Scuole AUIC e ICAT.

Riguardo agli esiti del quesito 6 sulla percezione rilevata rispetto all'adeguatezza del materiale didattico l'andamento dei dati è in linea con gli anni precedenti.

Il valore medio più basso si ha per il CU della Scuola AUIC con 2,98. Il valore più alto si ha per la LM area di architettura sempre di AUIC con 3,19.

I valori medi sono più bassi per le LT e CU rispetto alle LM. Anche qui la Scuola AUIC ha valori medi più bassi rispetto alle altre scuole.

La percentuale di insoddisfatti a livello di Ateneo è del 19,89 %.

domande sulla docenza

Il quesito 7 con cui si chiede se il docente stimola verso la disciplina ha una media complessiva superiore a 3, in linea con gli altri anni con leggero miglioramento rispetto ai due anni precedenti.

I valori medi più alti e più bassi, entrambi nel range delle risposte positive, sono rispettivamente: 3,01 per la LT dell'area Ingegneria di AUIC e 3,22 per la LM I3I.

Il quesito 8 sulla percezione della chiarezza con cui il docente espone non mostra criticità, ha una media complessiva superiore a 3 con un miglioramento rispetto ai due anni precedenti. I valori medi più alti e più bassi, entrambi nel range delle risposte positive, sono rispettivamente: 3,03 per LT di DES 3,23 per la LM della Scuola I3I.

Il quesito 9 sull'importanza dei contenuti delle lezioni ai fini dell'apprendimento non mostra criticità, ha valori medi superiori a 3, in linea con gli anni precedenti. I valori medi più alti e più bassi, entrambi nel range delle risposte positive, sono rispettivamente 3,11 per la LM dell'area ingegneria della Scuola AUIC e 3,33 per la LT della Scuola ICAT.

Anche il quesito 10 sulla modalità di esame ha una media complessiva superiore a 3. Ha un andamento in miglioramento rispetto agli anni precedenti. I valori medi più alti e più bassi, , sono rispettivamente 3,2 per il CU di AUIC e 3,36 per le LT di ICAT.

Il quesito 11 sul materiale didattico indicato e fornito in tempo ha una media superiore a 3. I valori sono in leggero peggioramento rispetto allo scorso anno e a due anni fa. I valori migliori si hanno sul livello LM. I valori medi più alti e più bassi, entrambi sopra il 3, sono rispettivamente 3,15 per il CU e 3,4 per la LM della Scuola I3I.

Il quesito 12 sul rispetto degli orari delle lezioni mostra valori positivi con medie sempre superiori a 3 (valore minimo per CU pari a 3,28; valore massimo pari a 3,56 LT della I3I).

Il quesito 13 sulla reperibilità del personale docente ha una media sempre superiore a 3. Si mantiene stabile l'andamento sia per i corsi di studio con le medie più alte (I3I e ICAT) sia per quelli con le medie più basse (AUIC e DES). I valori medi più alti e più bassi, entrambi nel range delle risposte positive, sono rispettivamente 3,32 per il CU di AUIC e 3,52 per la LM della I3I.

domande sulla didattica integrativa

Il quesito 14 sulle esercitazioni, laboratori, seminari coordinati con lezioni ha una media di risposte sempre superiore a 3 e un andamento sostanzialmente in linea con gli anni precedenti in leggero miglioramento rispetto a due anni fa. Riportiamo il valore meno alto per il CU di AUIC con 3,12 ed il valore più alto per la LM area architettura sempre di AUIC con 3,33.

Il quesito 15 sull'utilità delle esercitazioni, dei laboratori e dei seminari ha una media sempre superiore a 3. L'andamento sostanzialmente analogo agli anni precedenti in leggero miglioramento.

I valori medi più alti e più bassi, entrambi nel range delle risposte positive, sono rispettivamente: 3,24 per LT area architettura di AUIC e 3,41 per la LT dell'area Ingegneria di AUIC.

Il quesito 16 "esercitatori e tutor che spiegano in modo chiaro ed efficace" ha una media sempre superiore al valore medio di 3 con un andamento analogo agli anni precedenti. I valori medi più alti e più bassi sono rispettivamente:

CU di AUIC 3,03 e LM area architettura di AUIC 3,3.

Infrastrutture

Il quesito 17 "si vede si sente nelle aule" ha una media sempre superiore a 3. L'andamento è in linea con gli anni precedenti (valore minimo pari a 3 per i corsi triennali area ingegneria della Scuola di AUIC, valore massimo pari a 3,32 per il CU di AUIC).

Il quesito 18 "si trova posto nelle aule" ha una media sempre superiore a 3 in leggero miglioramento rispetto agli anni precedenti. I valori medi più alti e più bassi, entrambi nel range delle risposte positive, sono rispettivamente 3,3 per LM di area architettura di AUIC e 3,55 per LT di DES .

Il quesito 19 sull'adeguatezza delle infrastrutture didattiche integrative ha una media sempre superiore a 3 in leggero miglioramento rispetto agli anni precedenti. I valori medi più alti e più bassi, entrambi nel range delle risposte positive, sono rispettivamente 3,12 per LM area architettura di AUIC e 3,37 per il CU di AUIC.

In generale per tutti questi quesiti, il Nucleo ha sempre raccomandato ai corsi di studio di approfondire sempre le cause alla base di eventuali criticità (valori inferiori al 2) a livello di insegnamento e di proporre adeguate azioni di miglioramento, non limitandosi all'osservazione del singolo dato medio.

Nella seconda parte della Relazione (ottobre 2020) verranno analizzate più puntualmente le soglie di criticità nell'a.a 2018/19 e nell'a.a 2019/20 al fine di monitorare l'evolversi della situazione.

OPINIONE DEI LAUREANDI (Allegato 4)

Rapporto questionari compilati/questionari attesi

Tutti i laureandi compilano il questionario, pertanto numero dei questionari compilati e numero dei titoli conseguiti sono sostanzialmente allineati.

Nell'anno solare 2019 hanno compilato il questionario 12.061 studenti, di cui 5.897 triennali, 101 del corso di laurea a ciclo unico, 6.058 laureati magistrali e 5 laureati "vecchio ordinamento".

Per una analisi completa rimandiamo all'Allegato 4 che, in modo diverso rispetto a quanto fatto negli anni scorsi ed in linea con quanto fatto per l'opinione degli studenti, riporta elaborazioni estratte dal Cruscotto PBI, strumento accessibile ad oltre 270 utenti, utilizzato anche dai Gruppi di riesame e dalle Commissioni Paritetiche Docenti Studenti. Nel Cruscotto sono disponibili i dati a livello di singoli corsi di studio. Proponiamo qui una breve analisi a livello di Ateneo e delle Scuole con particolare attenzione agli aspetti critici.

Come per l'opinione degli studenti, i risultati sono presentati nell'Allegato 4 a livello di Ateneo e per ognuna delle quattro Scuole per i diversi livelli LT, LM, CU.

Precisiamo che il riferimento ultimo al corso di laurea oggetto di valutazione da parte dei laureandi è quello di fine carriera che non sempre coincide con quello di inizio carriera.

Le domande su cui l'Ateneo ha scelto di focalizzare l'attenzione sono le seguenti:

Domande

1 E' complessivamente soddisfatto/a del corso di studi?

2 Se potesse tornare indietro nel tempo, si iscriverebbe nuovamente all'università?

3 Il carico di studio degli insegnamenti è stato complessivamente sostenibile ?

4 Come valuta la supervisione della prova finale (tesi, oppure relazione sul tirocinio, elaborato di fine studi, o altro) ?

5 Complessivamente, per quanto riguarda l'organizzazione didattica, ritiene che: [L'orario era ben organizzato, senza sovrapposizioni fra insegnamenti diversi]

6 Complessivamente, per quanto riguarda l'organizzazione didattica, ritiene che: [L'orario era ben organizzato, senza ore buche]

7 Il numero dei crediti formativi è stato adeguato all'impegno richiesto per superare la prova finale?

8 Nel corso dei suoi studi presso il politecnico, come valuta la sua acquisizione di conoscenze/competenze per quanto riguarda: [Conoscenze matematiche]

9 Nel corso dei suoi studi presso il politecnico, come valuta la sua acquisizione di conoscenze/competenze per quanto riguarda: [Conoscenze informatiche generali]

10 Nel corso dei suoi studi presso il politecnico, come valuta la sua acquisizione di conoscenze/competenze per quanto riguarda: [Conoscenze informatiche specifiche (pacchetti applicativi)]

11 Nel corso dei suoi studi presso il politecnico, come valuta la sua acquisizione di conoscenze/competenze per quanto riguarda: [Conoscenze economico-gestionali]

12 Nel corso dei suoi studi presso il politecnico, come valuta la sua acquisizione di conoscenze/competenze per quanto riguarda: [Conoscenze specialistiche nell'indirizzo scelto]

13 Nel corso dei suoi studi presso il politecnico, come valuta la sua acquisizione di conoscenze/competenze per quanto riguarda: [Competenze nell'acquisire autonomamente informazioni/testi specifici]

14 Nel corso dei suoi studi presso il politecnico, come valuta la sua acquisizione di conoscenze/competenze per quanto riguarda: [Competenze nel lavorare in gruppo]

15 Complessivamente, come giudica la preparazione ricevuta dal Politecnico per quanto riguarda: [gli aspetti formativi/teorici]

16 Complessivamente, come giudica la preparazione ricevuta dal Politecnico per quanto riguarda: [gli aspetti professionalizzanti/pratici]

17 Come valuta l'esperienza di tirocinio o stage?

18 Come valuta l'esperienza di studio all'estero?

Le risposte alle domande sono espresse secondo una scala di valutazione da 1-4, dove 1 corrisponde al livello minimo di soddisfazione e 4 al livello massimo e dove i giudizi negativi sono quelli relativi ai valori 1 e 2 ("decisamente no" e "più no che sì") mentre i giudizi positivi sono quelli relativi ai valori 3 e 4 ("più sì che no" e "decisamente sì").

La domanda 2 è la sola che prevede una scala a 5 risposte.

L'allegato 4 mostra gli esiti della rilevazione sia come media dei valori delle risposte che come distribuzione dei valori delle risposte stesse. In particolare, sono state riportate:

- le tabelle di sintesi con il valore medio dei giudizi espressi per ognuna delle 18 domande per l'anno solare 2019, i dati di confronto per i due anni precedenti (2018 e 2017) per verificare l'andamento nel tempo
- il grafico con la media delle risposte alle 18 domande
- i grafici con la distribuzione percentuale delle risposte da 1 a 4 per l'anno solare 2019 e, per un ulteriore elemento di confronto sull'andamento nel tempo, lo stesso grafico relativo a due anni precedenti (anno solare 2017).

Di seguito una analisi dei dati rispetto alle percentuali di maggiori criticità riscontrate su tutte le domande con vista sulle quattro Scuole e per i vari livelli.

Scuola AUIC

Le maggiori criticità per la Scuola AUIC si hanno per il livello LT sui seguenti quesiti:

- D11 46 % di risposte "più no che sì" e 19 % di risposte "decisamente no"
- D6 23 % di risposte più no che sì e 6 % di risposte "decisamente no"
- D3 26 % di risposte più no che sì e 6 % di risposte "decisamente no"
- D8 22 % di risposte più no che sì e 7 % di risposte "decisamente no"

per il livello LM sui seguenti quesiti:

- D11 40 % di risposte "più no che sì" e 16 % di risposte "decisamente no"
- D8 25 % di risposte "più no che sì" e 6 % di risposte "decisamente no"
- D16 24 % di risposte "più no che sì" e 7 % di risposte "decisamente no"
- D3 21 % di risposte "più no che sì" e 5 % di risposte "decisamente no"

per il livello CU sui seguenti quesiti:

- D11 56 % di risposte "più no che sì" e 18 % di risposte "decisamente no"
- D3 49 % di risposte "più no che sì" e 10 % di risposte "decisamente no"
- D16 33 % di risposte "più no che sì" e 9 % di risposte "decisamente no"
- D7 32 % di risposte "più no che sì" e 9 % di risposte "decisamente no"
- D9 31 % di risposte "più no che sì" e 2 % di risposte "decisamente no"
- D10 26 % di risposte "più no che sì" e 3 % di risposte "decisamente no"

Scuola DES

Le maggiori criticità per la Scuola DESIGN si hanno per il livello LT sui seguenti quesiti:

- D11 40 % di risposte “più no che sì” e 16 % di risposte “decisamente no”
- D8 32 % di risposte “più no che sì” e 10 % di risposte “decisamente no”

per il livello LM sui seguenti quesiti:

- D11 34 % di risposte “più no che sì” e 13 % di risposte “decisamente no”
- D8 32 % di risposte “più no che sì” e 13 % di risposte “decisamente no”
- D9 23 % di risposte “più no che sì” e 6 % di risposte “decisamente no”

Scuola I3I

Le maggiori criticità per la Scuola I3I si hanno per il livello LT sui seguenti quesiti:

- D16 42 % di risposte “più no che sì” e 18 % di risposte “decisamente no”
- D10 36 % di risposte “più no che sì” e 12 % di risposte “decisamente no”
- D11 34 % di risposte “più no che sì” e 15 % di risposte “decisamente no”
- D3 28 % di risposte “più no che sì” e 7 % di risposte “decisamente no”
- D6 26 % di risposte “più no che sì” e 8 % di risposte “decisamente no”
- D9 25 % di risposte “più no che sì” e 7 % di risposte “decisamente no”
- D14 24 % di risposte “più no che sì” e 8 % di risposte “decisamente no”
- D7 23 % di risposte “più no che sì” e 11 % di risposte “decisamente no”

per il livello LM sui seguenti quesiti:

- D16 38 % di risposte “più no che sì” e 17 % di risposte “decisamente no”
- D11 32 % di risposte “più no che sì” e 14 % di risposte “decisamente no”
- D10 32 % di risposte “più no che sì” e 9 % di risposte “decisamente no”
- D6 29 % di risposte “più no che sì” e 12 % di risposte “decisamente no”
- D9 25 % di risposte “più no che sì” e 6 % di risposte “decisamente no”
- D3 24 % di risposte “più no che sì” e 6 % di risposte “decisamente no”

Scuola ICAT

Le maggiori criticità per la Scuola ICAT si hanno per il livello LT sui seguenti quesiti:

- D16 47 % di risposte “più no che sì” e 18 % di risposte “decisamente no”
- D11 42 % di risposte “più no che sì” e 23 % di risposte “decisamente no”
- D10 42 % di risposte “più no che sì” e 15 % di risposte “decisamente no”
- D9 36 % di risposte “più no che sì” e 4 % di risposte “decisamente no”
- D3 32 % di risposte “più no che sì” e 9 % di risposte “decisamente no”
- D7 26 % di risposte “più no che sì” e 6 % di risposte “decisamente no”

per il livello LM sui seguenti quesiti:

- D11 44 % di risposte “più no che sì” e 28 % di risposte “decisamente no”
- D16 35 % di risposte “più no che sì” e 22 % di risposte “decisamente no”
- D10 33 % di risposte “più no che sì” e 10 % di risposte “decisamente no”
- D 6 30 % di risposte “più no che sì” e 15 % di risposte “decisamente no”
- D 9 29 % di risposte “più no che sì” e 6 % di risposte “decisamente no”
- D 3 26 % di risposte “più no che sì” e 7 % di risposte “decisamente no”

Anche rispetto alla Rilevazione dell'opinione dei laureandi il NV si riserva nella seconda parte della Relazione di verificare se i corsi di studio e le CPDS abbiano trattato e preso in carico le criticità evidenziate nei risultati della Rilevazione 2018 con un confronto più puntuale rispetto al 2019.

Documenti allegati:

- Allegato 3 relazione NdV 2020_estrPBI 17062020.pdf [Inserito il: 26/06/2020 16:24]
- Allegato 4 relazione NdV 2020_estrPBI 18062020.pdf [Inserito il: 26/06/2020 16:24]

4. Utilizzazione dei risultati

STUDENTI FREQUENTANTI

I dati di sintesi delle risposte ottenute e il dettaglio dei singoli docenti della Scuola vengono trasmessi dal Servizio studi ai Presidi delle Scuole due volte l'anno (subito dopo il I semestre e dopo il II semestre).

Ogni docente può consultare l'esito della valutazione degli insegnamenti che ha tenuto nel semestre di riferimento, attraverso un report (formato PDF) reso disponibile sul portale personale ad accesso riservato.

L'esito del giudizio medio espresso dagli studenti rispetto alla soddisfazione complessiva dell'insegnamento/modulo di corso integrato viene poi pubblicato nella scheda docente, accessibile nel sito web di Ateneo:

<http://www.polimi.it/corsi/docenti/>

I dati aggregati per corso di studio vengono pubblicati nel sito web PoliMI, nella sezione del NdV dedicata all'opinione degli studenti.

Un giudizio basso acquisito nella rilevazione dell'opinione degli studenti incide negativamente nell'ambito delle procedure di valutazione comparativa volte ad affidare gli incarichi didattici a copertura dei posti vacanti. È infatti un requisito specifico per l'affidamento dell'incarico ai docenti interni; infine tutti gli incarichi (per interni ed esterni) possono essere rinnovati annualmente, per complessivi tre anni accademici, previa verifica positiva dell'attività didattica svolta.

Per la valutazione delle proposte di affidamento di attività di insegnamento ad esperti di alta qualificazione ai sensi dell'art.23, comma 1, legge 240/2010, anche il NdV tiene conto delle valutazioni espresse dagli studenti.

I casi con giudizi medi rispetto alla domanda $20 \leq 2$ sono gestiti direttamente dal Preside che, unitamente al Coordinatore del CdS, analizza la situazione con i docenti coinvolti.

In generale, gli esiti dei risultati della rilevazione dell'opinione degli studenti vengono regolarmente presentati dai Presidi alla Giunta, al Consiglio di Scuola e alla Commissione Paritetica Docenti Studenti (CPDS).

I dati delle risposte fornite dagli studenti rielaborati per ogni singolo insegnamento previsto a manifesto e, per ogni specifico corso di studio, vengono messi a disposizione del Coordinatore/Referente AQ, al Presidente della CPDS, al Preside della Scuola e al Delegato alla Didattica. I dati sono accessibili anche ai membri del NdV. Il cruscotto è accessibile dai servizi online dell'Ateneo e sempre disponibile online per tutti gli utilizzatori provvisti di un profilo di accesso. I dati dei questionari vengono aggiornati ai primi di settembre in fase di avvio dei Riesami e dopo la chiusura del primo semestre (fine febbraio).

Dal 2018, il Presidio Ava richiede in fase di Riesame ai corsi di studio e alle CPDS di analizzare la percentuale di insoddisfatti (risposte pari a 1 e 2 su scala 1-4) rilevata per singoli insegnamenti nei casi in cui si può osservare una variabilità maggiore rispetto al dato di Ateneo e per singole domande, chiedendo di analizzare le cause e di formulare proposte di azioni correttive per ridurre le situazioni in cui si verificavano percentuali di insoddisfatti superiori al 40%; da sottolineare che il 40% non è il target di Ateneo ma un primo passo verso il miglioramento. Le Relazioni delle CPDS, in linea con il modello suggerito dal Presidio Ava, contengono per ogni CdS delle analisi dei questionari relativi alla soddisfazione degli studenti e proposte su loro gestione e utilizzo.

Pervenute le relazioni delle CPDS da un lato, i Presidi procedono con una loro relazione. La Relazione dei Presidi evidenzia criticità e propone azioni migliorative a livello di Scuola e azioni a livello di Ateneo.

Il Presidio Ava prepara un documento che invia al Direttore Generale in cui procede con un riassunto delle principali osservazioni sui servizi di Ateneo emerse dalle relazioni annuali delle Commissioni Paritetiche delle Scuole.

Il Direttore Generale procede con una analisi del documento ed una condivisione con i Dirigenti delle diverse aree coinvolte in ordine alle criticità segnalate ed invia al Presidio un documento in cui dà elementi di risposta ed indicazioni su azioni di miglioramento in atto o previste in relazione alle criticità emerse.

Il documento elaborato dal Presidio ed il documento di risposta del Direttore Generale vengono trasmessi al NdV.

Nella seduta del SA di luglio 2020 verranno presentate le proposte dei Presidi. A valle di tale processo il NdV verificherà le nuove azioni migliorative prese in carico a livello di Scuola e di Ateneo a confronto con quanto programmato lo scorso anno.

Criteri di riclassificazione

OPINIONE DEGLI STUDENTI SUGLI INSEGNAMENTI

Il giudizio espresso dagli studenti rispetto alla soddisfazione complessiva, prevede una classificazione in 4 fasce (cfr delibera SA del 18.09.2017):

- bassa, insegnamenti con valore medio di soddisfazione complessiva ≤ 2 , peso 0*
- medio bassa, insegnamenti con valore medio da > 2 a ≤ 2.5 , peso 0.5*
- medio alta, insegnamenti con valore medio da > 2.5 a ≤ 3.2 , peso 1*
- alta, insegnamenti con valore medio di soddisfazione complessiva > 3.2 , peso 1,2*

A queste 4 fasce si affianca la consueta fascia attribuita agli insegnamenti con un numero di schede inferiore a 11 e/o un numero di studenti frequentanti inferiore al 20% degli iscritti, denominata "NR" (Non Rappresentativa), il cui peso vale zero. Ai fini della sola pubblicazione dei risultati nell'area pubblica di polimi.it, è possibile una motivata e vincolata riclassificazione da parte dei Presidi.

I dati vengono sempre utilizzati anche nel modello di ripartizione delle risorse dei punti organico fra i dipartimenti. A questo fine, secondo i criteri deliberati dal Senato accademico, il parametro più importate (45%) è relativo alla didattica e viene calcolato come $CFU \cdot studente \cdot peso$ valutazione della didattica", dove il peso vale 1,2 nel caso di valutazioni in fascia alta, vale 1 nel caso di valutazioni fascia medio alta, 0,5 nel caso di fascia medio bassa e vale 0 in fascia bassa.

LAUREANDI

Gli esiti alle domande del questionario laureandi: "E' complessivamente soddisfatto del corso di studi?" e "Se potesse tornare indietro nel tempo, si iscriverebbe nuovamente all'università?", sono consultabili sul sito web di Ateneo per ogni singolo corso di studi nella sezione DATI QUANTITATIVI all'interno dell'applicativo che consente la consultazione dei manifesti web:

<https://www4.ceda.polimi.it/manifesti/manifesti/controller/ManifestoPublic.do>

o nella sezione del Nucleo, Dati a cura dell'ufficio di supporto:

<https://www.polimi.it/il-politecnico/organi/nucleo-di-valutazione/dati-a-cura-dellufficio-di-supporto/>

Ai Coordinatori dei corsi di studio, ai fini del Riesame AVA, vengono forniti i dati degli ultimi 3 anni delle percentuali delle risposte ottenute a tutte le 18 domande.

5. Punti di forza e di debolezza relativamente a modalità di rilevazione, risultati della rilevazione/delle rilevazioni e utilizzazione dei risultati

Procedure, metodologie e strumenti per la rilevazione dell'opinione degli studenti nonché l'utilizzazione generale dei risultati emersi appaiono adeguati, ben strutturati e strettamente monitorati dal Presidio AVA. Il flusso e la comunicazione dei dati permette che ogni attore del sistema di AQ possa essere messo a conoscenza dei risultati dell'opinione degli studenti.

Per quanto riguarda il questionario dei laureandi, come già evidenziato anche dal Presidio Ava nella relazione 2018-19, dato che non tutti i cds forniscono tutte le competenze indicate nel questionario in uso è opportuno

ipotizzare una revisione, anche alla luce di alcune variazioni che ANVUR sta sperimentando, e assicurandosi che la compilazione avvenga effettivamente in un momento prossimo alla conclusione degli studi e non prima. Il NdV si confronterà con il Presidio Ava su questo tema, previsto fra le azioni di miglioramento 2020 del Presidio stesso.

Il NdV, in continuità con quanto dichiarato lo scorso anno, ritiene tuttavia che la rilevazione e l'analisi delle opinioni degli studenti siano uno strumento nelle mani degli attori del sistema di AQ – in modo particolare a livello di CdS - utile a fornire spunti di riflessione per l'identificazione precoce di criticità, delle loro specifiche cause e relative azioni di miglioramento.

Per questo il NdV ha deciso di limitarsi in questa prima parte della relazione a valutare la correttezza e la solidità di procedure e metodologie generali applicate alla rilevazione degli studenti, riservandosi di analizzare più dettagliatamente punti di forza e debolezza dell'utilizzo dei risultati dell'opinione degli studenti come strumento all'interno del sistema di AQ nella seconda parte della Relazione.

6. Ulteriori osservazioni

5. Rilevazione dell'opinione degli studenti (e, se effettuata, dei laureandi)

Parte secondo le Linee Guida 2020

1. Efficacia nella gestione del processo di rilevazione da parte del PQ

2. Livello di soddisfazione degli studenti

Rispetto a quanto riportato nella prima parte della Relazione, il NdV segnala di aver preso atto dell'intenzione dell'Ateneo (incontro del 20 luglio) di non voler introdurre nel questionario che rileva l'opinione degli studenti frequentanti quesiti specifici attinenti all'emergenza COVID, ma piuttosto di voler organizzare focus group, momenti di approfondimento con gli studenti per valutare eventuali azioni correttive.

Da un primo esame dei risultati del questionario sull'opinione degli studenti frequentanti, tra il secondo semestre dell'a.a 2018/19 e il secondo semestre dell'a.a 2019/20, si evidenziano valori medi in aumento, fatta eccezione per i quesiti relativi alle modalità di esame, o alla domanda sul rispetto degli orari. In allegato sono riportati alcuni primi dati rielaborati sulle percentuali di mancata soddisfazione.

Nel prossimo futuro il NdV intende svolgere analisi più approfondite per verificare se queste differenze siano davvero rilevanti, o dipendenti da fattori casuali, e comunque si preoccuperà di definire eventuali soglie di attenzione rispetto alle variazioni dei valori medi.

Pur dovendo valutare i risultati con la massima cautela a causa dell'eccezionalità del contesto, il NdV concorda sul fatto che vada certamente raccomandato ai corsi di studio di prestare quest'anno una esplicita attenzione ai dati relativi alla percezione degli studenti.

Documenti allegati:

- Allegato opinione studenti.pdf [Inserito il: 15/10/2020 16:32]

3. Presa in carico dei risultati della rilevazione

Sezione: 2. Valutazione della performance

1. Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance

Seconda sezione: Valutazione della performance 2020: Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance del Politecnico di Milano

L'OIV ha condotto diversi incontri con il personale Tecnico Amministrativo (PTA) coinvolto nel sistema di gestione della performance e dell'anticorruzione per meglio individuare punti di forza, di debolezza del processo e individuare possibili azioni di miglioramento, individuando due momenti formali, uno a fine dell'anno il 5 febbraio e uno a metà anno il 18 e 20 maggio 2020. La relazione è stata predisposta, secondo le indicazioni delle "Linee Guida 2020 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione" redatte da ANVUR, rispondendo a quanto proposto nell'allegato 2: "Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance", allegato alla presente relazione, e in linea con quanto indicato dal D. Lgs 74/17.

In linea generale, si è ritenuto opportuno mantenere l'impostazione della precedente relazione.

1. Processo di definizione del Piano e Integrazione con le strategie

Con il nuovo triennio 2020-22 ha preso avvio a fine 2019 la definizione del nuovo Piano Strategico 2020-22, per la quale la Governance di Ateneo ha ritenuto fondamentale avviare un confronto sia con le componenti interne dell'Ateneo sia con i principali stakeholders esterni, che si ritiene abbiano avuto un sempre maggior coinvolgimento rispetto al passato grazie alla promozione di una serie di incontri nel corso dell'anno.

Il Piano Integrato 2020-22 risulta da un lato redatto in coerenza con le nuove linee di indirizzo della programmazione universitaria 2019-21 e dall'altro tiene conto dell'esito della Swot Analysis (capitolo 1.2 del Piano) svolta dagli organi apicali di Ateneo e del Rapporto "Polimi 2040" e migliorato ulteriormente sia nella sua stesura, sia nella sua organicità recependo alcuni spunti di miglioramento ricevuti da ANVUR dall'OIV stesso attraverso la Relazione annuale precedente.

L'Ateneo all'interno del Piano Integrato ha, pertanto, esplicitato le "priorità" del prossimo triennio 2020-22 presenti nel Piano Strategico 2020-22 implementando alcune politiche riconducibili a tre finalità principali: l'INDIVIDUO, il CAMPUS GLOBALE e L'IMPATTO puntualmente descritte nel Piano Integrato (capitoli 1 e 2). Tali "priorità" sono state declinate all'interno del Piano Integrato attraverso delle "Linee d'azione prioritarie" (tabelle 2, 3, 4 del Piano Integrato) e dei KPI, dal quale discendono poi obiettivi specifici, i cui risultati attesi vengono assegnati all'amministrazione e sono declinati puntualmente nella performance organizzativa (paragrafo 5 del Piano Integrato) su tutte le strutture (aree/dipartimenti/poli territoriali) tenendo conto dei risultati ottenuti l'anno precedente e la contestuale individuazione e assegnazione delle risorse necessarie.

Sono proseguite le attività da parte dell'Ateneo per potenziare e migliorare gli aspetti comunicativi istituendo un momento collegiale, organizzato dalla Governance politica, (5 febbraio 2020) per la diffusione del Piano Strategico 2020-22 presentato e diffuso al personale docente e PTA e successivamente presentato pubblicamente con un evento in presenza ed online, che ha visto la partecipazione delle istituzioni locali, di Alumni illustri e del mondo delle aziende e delle imprese a seguito dell'emergenza COVID-19 solo nel mese di settembre 2020 (www.polimi.it/it/il-politecnico/chi-siamo/piano-strategico/). Si ritiene che tale approccio di condivisione iniziale e di diffusione successiva sia estremamente utile alla conoscenza e alla condivisione della Vision di Ateneo a più livelli. Come descritto all'interno del Piano Strategico 20-22, l'Ateneo ha portato a termine una riorganizzazione delle strutture dirigenziali e delle articolazioni sottostanti. Sono state attivate 9 aree dirigenziali e una Task Force dedicata all'innovazione didattica, collocata in staff alla Direzione Generale. Si ritiene che tale scenario risulti più allineato all'esigenza competitiva e agli obiettivi posti dal nuovo piano strategico, i cui effetti si valuteranno nel corso dei prossimi anni e che, nonostante le notevoli difficoltà organizzative a seguito dell'emergenza COVID-19, l'Ateneo sia stato in grado di far fronte alla situazione, portando avanti gli obiettivi prefissati e rimodulandoli nel corso del 2020 sulla base degli scenari che via via emergevano.

2. Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza

Riguardo agli aspetti legati all'anticorruzione, si segnala che la redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020/22 è stata presentata al CdA nella seduta del 28 gennaio 2020 per la relativa e necessaria adozione. Come da disposizioni normative il PTPCT è stato sottoposto a consultazione

pubblica, e l'OIV ha verificato, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che il PTPCT fosse coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance, si tenesse conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (cap. 6 del Piano Integrato). Si ritiene che il PTPCT risulti molto ben articolato e ben strutturato, migliorando la descrizione e la coerenza degli obiettivi previsti nel PTCT e nel Piano Integrato 2020/22.

Nella nota predisposta dall'OIV, in un'ottica di miglioramento, si raccomanda per il futuro di potenziare ulteriormente l'organicità tra le attività di monitoraggio effettuate dall'Audit Centrale e l'Unità di Audit e le azioni di mitigazione del rischio messe in atto dall'amministrazione in caso di rilevazioni di fenomeni di corruzione o rischi accertati o in ottica preventiva, esplicitando anche come l'amministrazione ne valuti l'efficacia.

Si rileva, inoltre, che alla fine di ogni anno il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) predisponde la relazione annuale, tale documento relativo all'attuazione del PTPCT 2019 è pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione

(<https://www.polimi.it/policy/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/anticorruzione/>). Il RPCT segnala inoltre, che si è giunti al termine del triennio di mandato e, anche a seguito della riorganizzazione interna, si renderà necessario un passaggio formale di ruolo dall'attuale RPCT al Direttore Generale (DG), quale nuovo responsabile, e contestualmente, si aggiorneranno l'analisi delle aree di rischio, i cui esiti confluiranno nel prossimo Piano Triennale 2021/23.

Come suggerito dall'OIV nelle precedenti Relazioni annuali ormai risulta prassi consolidata la trasmissione di un Report di sintesi delle attività effettuate e delle azioni intraprese sia da parte dell'Unità di Audit Centrale, sia dell'Unità di Audit per i progetti di ricerca.

Riguardo all'Audit Centrale, dai documenti trasmessi si evince che le attività di monitoraggio e di verifica di attuazione delle misure/azioni di mitigazione del rischio corruzione sono state portate avanti e nell'anno 2019 sono state effettuate le ultime due visite ispettive presso i Dipartimenti di Energia e di Elettronica, Informazione e Bioingegneria, concludendo il ciclo dipartimentale senza riscontrare irregolarità tali da configurarsi come episodi corruttivi ma sono risultate solo imprecisioni di carattere procedurale e di conoscenza incerta della relativa regolamentazione, a seguito dei quali l'amministrazione ha ritenuto opportuno intensificare i corsi di formazione ad hoc sulle tematiche oggetto delle visite.

L'Audit Centrale si è posto, inoltre, come obiettivo per il prossimo triennio 2020/22 di completare le visite presso i Poli Territoriali e le Aree dirigenziali, con la possibilità di avvalersi anche di personale esterno. Tuttavia, tali attività nel corso del 2020, a seguito dell'emergenza COVID-19, sono state bloccate e se ne prevede la ripianificazione e il completamento entro la fine dell'anno e il 2021, anche a seguito di quanto emergerà dalla nuova mappatura dei processi.

Riguardo invece al Report di Sintesi ricevuto dall'Unità di Audit per i progetti di ricerca di Ateneo, si evince che nel 2019 sono stati condotti audit sui progetti di ricerca H2020 verificando n. 27 progetti (n. 26 H2020 e n. 1 Fondazione Cariplo) e 13 Strutture (n. 12 Dipartimenti e n. 1 Polo). Anche in questo caso le aree di rischio rilevate nello svolgimento dei suddetti audit interni sono rischi principalmente procedurali e relativi alla rendicontazione, all'uso del timesheet; alla gestione dei rimborsi missione. Come per l'Audit Centrale anche in questo caso le attività pianificate nel corso del 2020 hanno subito slittamenti verso l'ultima parte dell'anno, e sono state oggetto di ripianificazione a seguito dell'emergenza COVID-19.

L'OIV a tale riguardo, segnala l'importanza e l'accuratezza delle attività di monitoraggio messe in campo, tuttavia, raccomanda, una volta riscontrate delle anomalie, di meglio esplicitare nel Report di Sintesi trasmesso, le azioni messe in campo finalizzate alla mitigazione del rischio e al miglioramento dei processi e di come l'amministrazione effettui la successiva rilevazione e valutazione della loro efficacia, in quanto non sempre si evincono i collegamenti tra gli esiti del monitoraggio e le azioni intraprese.

L'OIV ritiene che l'istituzione dei due momenti formali di incontro con il RPCT alla fine del 2019 e nel corso del 2020 siano momenti utili al fine di mantenere un confronto e un aggiornamento continuo rispetto alle tematiche legate all'anticorruzione. Inoltre, segnala l'importanza di far emergere tutte le azioni messe in campo durante e per far fronte l'emergenza, per mitigare i possibili rischi legati alla corruzione e come queste siano state gestite nel prossimo PTPCT, ribadendo l'importanza di continuare a promuovere opportunità di incontro rivolti a tutto il personale (TA e Docente), anche attraverso strumenti alternativi, che possano favorire l'approfondimento di tematiche comuni in tema di Anticorruzione.

In tema di Trasparenza, numerose sono le attività previste nel 2020 dall'Amministrazione, finalizzate a garantire una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi (capitolo 7 del piano Integrato). L'intensificarsi di tali attività emerge anche dal monitoraggio effettuato dall'OIV stesso, che ha portato

all'aggiornamento delle griglie di rilevazione rispetto agli obblighi di pubblicazione, previa analisi del sito web e a seguito di vari incontri con l'ufficio che supporta il Responsabile della Trasparenza in merito a tali adempimenti. Anche quest'anno l'OIV ha provveduto alla compilazione della nuova griglia 2020, la cui rilevazione si è svolta il 05/05/2020 secondo quanto stabilito dalla delibera 213 del 13 marzo 2020, la griglia e le relative osservazioni, sono state pubblicate su web dall'Amministrazione nel maggio 2020

(<https://www.polimi.it/policy/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi>

[sull'amministrazione/attestazioni-oiv-o-di-struttura-analoga/](https://www.polimi.it/policy/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi)) entro i termini previsti.

In merito agli obblighi di pubblicazione, si segnala che il documento SMVP 2020, il Piano integrato 2020-22, la scheda annuale del DG, la Relazione Performance 2019 e i pareri OIV, vengono annualmente pubblicati sul sito web del Politecnico di Milano nella sezione "amministrazione trasparente" di norma entro i tempi previsti dalla normativa e caricati sul portale messo a disposizione da ANVUR.

Si segnala, infine, che l'amministrazione sta lavorando più intensamente sulle tematiche riguardanti il codice etico e di comportamento pubblicati sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente"

(<https://www.polimi.it/policy/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-codice-di-comportamento/>). A tale riguardo l'amministrazione sta predisponendo un piano di promozione a partire dal 2020 volto alla diffusione dei Codici attraverso brochure e allestimenti da posizionare nei Campus e, a partire dalla fine di maggio, verranno organizzati e proposti a tutto il personale una serie di incontri con personalità di spicco con lo scopo di diffondere "I Valori Politecnici".

L'OIV ritiene che tali iniziative siano molto importanti e utili elementi di sensibilizzazione e suggerisce di monitorarne l'efficacia nel tempo; ritiene inoltre opportuno, al fine, di poter effettuare un controllo sull'attuazione e il rispetto del Codice stesso, l'elaborazione di un rendiconto di eventuali situazioni critiche emerse nel corso dell'anno e, qualora emergessero, di come siano state gestite; e, in tale documento, di trattare come sia stato vissuto l'impatto dell'emergenza COVID-19 rispetto a tali temi.

3. Integrazione con il ciclo di bilancio

Come ampiamente descritto all'interno del Piano Integrato (capitolo 9), risulta evidente l'integrazione tra la pianificazione degli obiettivi e il ciclo di bilancio attraverso l'allineamento temporale dello sviluppo del processo di pianificazione degli obiettivi gestionali e del processo di budget, che per entrambi ha inizio nel mese di settembre di ogni anno e si conclude, a fine anno per il Budget, e a gennaio dell'anno successivo per la pianificazione degli obiettivi. Ulteriore elemento a garanzia di tale allineamento, deriva dal fatto che l'amministrazione ha chiesto alle strutture, di effettuare un'attenta pianificazione del personale da impiegare per i diversi obiettivi, compatibilmente con l'adempimento delle attività ordinarie, al fine di una corretta negoziazione di obiettivi e risorse tra cui quelle di personale.

All'interno del Piano, nel capitolo 9.1, sono descritti anche gli stanziamenti, destinati alla realizzazione degli obiettivi strategici secondo quanto approvato dagli Organi, evidenziando la priorità strategica e la "linea d'azione prioritaria" (tabella 5). Le risorse vengono destinate ai diversi obiettivi una volta conclusa l'eventuale fase di riflessione per approfondimenti scientifici con Dipartimenti e/o Scuole e, in una fase successiva, avviata l'operatività su tali obiettivi, tali fondi vengono presi in carico dalle diverse aree competenti dell'amministrazione in relazione all'assegnazione di obiettivi correlati all'amministrazione.

L'utilizzo della nuova procedura di budget, e la sperimentazione avviata nel 2019, relativa ad un maggior coinvolgimento delle strutture dipartimentali nella definizione del budget, ha permesso all'amministrazione di avere una più completa ed immediata evidenza delle risorse dedicate alla realizzazione degli obiettivi stessi e si ritiene che tale approccio possa rendere più consapevole e trasparente la negoziazione degli obiettivi e del budget. Essendo azioni che richiedono tempo per potersi considerare consolidate, si raccomanda il continuo monitoraggio di tali attività e il continuo supporto al personale che ne fa uso, in particolare il personale dipartimentale che, come si evince dal Piano (capitolo 9.2) ancora non utilizza la procedura informatica impiegata invece dalle strutture dirigenziali.

Si segnala infine che, ad oggi, nella valutazione tra costi/benefici, l'Ateneo ritiene di non monitorare, attraverso tale procedura, l'allocazione del personale interno impiegato per i diversi obiettivi ("principale" risorsa necessaria per la realizzazione degli stessi), ed è concorde con l'amministrazione nel promuovere incontri plenari di confronto tra atenei sul tema e di darne evidenza con la stesura del prossimo Piano.

4. Pianificazione della performance organizzativa

Da anni l'amministrazione ha implementato e diffuso un Sistema di Gestione e di Valutazione delle Performance

esteso a tutto il PTA. Come viene ampiamente descritto sia all'interno del Piano 2020-22, sia nel SMVP 2020, l'avvio del Sistema di pianificazione prevede la definizione, a partire dagli obiettivi strategici, di obiettivi assegnati ai diversi livelli dell'organizzazione (performance organizzativa), sino alla valutazione del contributo individuale (performance individuale), tramite un meccanismo "a cascata"; tale approccio garantisce la coerenza tra le strategie dell'Ateneo (componente accademica), gli obiettivi delle strutture e le azioni individuali (componente gestionale). L'introduzione della Performance Organizzativa di Ateneo a partire dal 2018, si ritiene abbia fornito maggior evidenza dell'impatto degli obiettivi di elevata influenza sulla collettività, in coerenza con il Piano Strategico.

Nel nuovo triennio di mandato, l'amministrazione ha ridefinito gli obiettivi 2020 in continuità con quelli dell'anno precedente, introducendone anche due nuovi, presenti nel Piano Strategico, per i quali ha ritenuto opportuna la definizione anche di target annuali. La P. Organizzativa di Ateneo impatta, con effetto limitato, sulla valutazione individuale dei ruoli apicali (DG 10% e i Dirigenti 5%).

Si ritiene che nel tempo l'evoluzione culturale e il processo di formazione continua, abbia portato alla crescita dell'utilizzo di misure di risultato inoltre, emerge la continua volontà dell'Amministrazione di voler sempre più migliorare il Sistema di Valutazione adottato.

Resta immutata la struttura relativa alla performance Organizzativa descritta sia nel Piano Integrato 2020-22 (capitolo 5) sia nel SMVP 2020 che prevede: Obiettivi di Performance Organizzativa della Direzione Generale; Obiettivi di Performance Organizzativa delle Aree Dirigenziali; Obiettivi di Performance Organizzativa dei Dipartimenti e i Poli Territoriali.

Riguardo alla Performance Organizzativa delle Aree Dirigenziali si ritiene che il processo di definizione degli obiettivi, risulti fortemente integrato a più livelli, mantenendo una coerenza complessiva di sistema, grazie ad una costante interazione della parte politica e gestionale, pur con le specifiche responsabilità, cercando sempre più di migliorare il collegamento tra la strategia, gli obiettivi gestionali e le azioni da implementare definite dall'amministrazione, i propri punti di forza e di debolezza, e le esigenze degli stakeholders esterni. L'utilizzo ormai consolidato negli anni di Cluster, che prendono avvio coerentemente con l'avvio del processo di Budget, risultano strumenti utili al miglioramento del Ciclo, sia in ottica di confronto su varie tematiche, sia in ottica di miglioramento delle sinergie, al fine di raggiungere gli obiettivi stabiliti.

Risulta, inoltre, apprezzabile lo sforzo effettuato dall'amministrazione nella ricerca di un miglioramento continuo, accogliendo il suggerimento dell'OIV, che non riteneva sufficientemente sfidanti i target definiti per la Customer satisfaction, ridefinendo i valori obiettivo per il livello soglia (spostando tale valore da 3 posto nel 2019 a 3,5 nel 2020 su una scala di valutazione [1-6]) e per il livello target (spostando tale valore da 4 posto nel 2019 a 4,2 nel 2020), mentre è rimasto pari a 5 il livello considerato di piena soddisfazione e quindi di eccellenza.

Gli obiettivi di performance organizzativa sono oggetto di monitoraggio trimestrale da parte del DG e dei Dirigenti a prescindere dal momento formale di revisione infra-annuale che prevede l'invio di un "Report di monitoraggio intermedio" all'OIV, tale approccio è sicuramente utile a migliorare il livello di coerenza del sistema su vari livelli. L'OIV ha ricevuto il Report il 22 luglio 2020, prima della chiusura della relazione annuale 2020, è stato quindi possibile ottenere ulteriori e utili elementi sulla cui base effettuare riflessioni.

Si ritiene che tale report abbia avuto rilevanza, in particolar modo quest'anno, nel fornire un quadro dettagliato dello stato degli obiettivi a seguito dell'emergenza sanitaria. Emerge, infatti, una forte influenza dell'emergenza COVID-19 stessa sugli obiettivi pianificati che è stata determinante nel rallentare/ostacolare/impedire il normale svolgimento di alcune delle attività programmate, rendendo necessaria la revisione di diversi obiettivi, in particolare, quelli legati all'internazionalizzazione condizionati dalla chiusura delle frontiere, all'edilizia, che ha subito forti rallentamenti per il blocco dei cantieri prima e per le nuove misure di sicurezza da adottare dopo, e alla didattica, sia dal punto di vista delle infrastrutture che del processo, che hanno dovuto essere adeguati alle nuove modalità di svolgimento a distanza, lauree comprese. Le modifiche effettuate in merito alla performance organizzativa sono state poi approvate dal SA il 21 settembre 2020. Si rilevano: 26 revisioni di obiettivi (1 dell'Ateneo, 19 delle aree dell'amministrazione, 1 della Direzione Generale), mentre sono stati sospesi 7 obiettivi ((1 dell'Ateneo, 5 delle aree dell'amministrazione, 1 della Direzione Generale); per quanto riguarda i Dipartimenti e i Poli Territoriali è stata richiesta la revisione di 2 obiettivi assegnati dalla Direzione Generale e 13 assegnati dal Direttore di Dipartimento/Prorettore di Polo e 2 sono stati invece sospesi. Nella maggior parte dei casi gli obiettivi che hanno necessitato una revisione hanno avuto motivazioni esogene derivanti dall'emergenza COVID-19, e hanno riguardato una revisione delle tempistiche individuate, in particolare, quelli legati all'edilizia, in quanto talune azioni si sono rese più complesse per via delle difficoltà a relazionarsi con gli interlocutori, specie se esterni all'Ateneo, costringendo a rivedere alcuni processi in un'ottica di servizi non in presenza; mentre quelli sospesi, anch'essi a causa dell'emergenza, saranno riproposti per il 2021. Mentre la revisione degli obiettivi dei dipartimenti e dei Poli Territoriali assegnati dai Direttori di Dipartimento/Prorettore di Polo, nella maggioranza dei casi è legata a

due temi: quello dell'internazionalizzazione (outgoing e incoming), sia sul versante docenti/ricercatori che su quello studentesco, che ha subito un notevole fermo per la chiusura delle frontiere, e quello delle attività di public engagement e di organizzazione di eventi sul territorio, fortemente influenzati dalle limitazioni agli eventi in presenza.

Si segnala che nessuna di queste revisioni ha comportato una variazione rispetto al budget stanziato, tuttavia, tale aspetto occorrerebbe esplicitarlo maggiormente all'interno del Report di monitoraggio intermedio.

Si ritiene che il sistema di misurazione dei risultati nel tempo si sia evoluto basandosi sempre più sull'utilizzo di dati oggettivi, prodotti centralmente e messi periodicamente a disposizione delle strutture. Come si evince dal Piano Integrato infatti, il set di indicatori utilizzato per il monitoraggio degli obiettivi di performance dei Dipartimenti e Poli Territoriali, viene elaborato durante l'anno con cadenza quadrimestrale ed inviato ai responsabili delle strutture per le opportune verifiche. Tuttavia, si rileva ancora oggi, un discreto numero di obiettivi misurati esclusivamente attraverso la verifica del rispetto delle tempistiche delle azioni programmate ai fini del loro raggiungimento e non come veri e propri obiettivi. Si raccomanda in tal senso, di dare sempre esplicita evidenza alla continuità, pur con target definiti su un orizzonte temporale, rispetto alla pianificazione e agli esiti raggiunti in passato.

L'OIV ha, come sempre, preso visione delle schede di valutazione obiettivi dedicate alle singole strutture; tali schede sono utilizzate da anni dall'amministrazione e sono state predisposte per ogni struttura e livello organizzativo che abbia un ruolo di responsabilità. Per il 2020, l'amministrazione ha previsto 54 obiettivi relativi alla performance organizzativa delle aree dirigenziali, nonché 41 relativi alla performance organizzativa di Dipartimenti e Poli Territoriali.

A seguito del monitoraggio effettuato sugli obiettivi 2020, si ritiene che la maggior parte degli obiettivi proposti risulti sfidante; a seguito dell'ulteriore approfondimento richiesto da parte dell'OIV sull'esito degli obiettivi negli ultimi 3 anni, si è riscontrata una forte presenza di valutazioni alte con il raggiungimento della "Eccellenza", soprattutto in alcune aree dirigenziali e nella performance organizzativa dei Dipartimenti, aspetto che potrebbe essere utile monitorare.

In linea generale, emerge una maggior oculatezza nella pianificazione degli obiettivi derivante dalla continua sensibilizzazione effettuata nel tempo, pur permanendo, in alcuni casi, ancora qualche difficoltà nel garantire un medesimo approccio. A tale riguardo l'OIV suggerisce all'amministrazione di predisporre delle "linee guida" ad uso interno per meglio precisare le varie fasi del processo, utili al fine di uniformare l'applicazione del modello secondo una metodologia comune, evitando così il rischio di possibili disparità di applicazione, favorendo al contempo un'analisi del processo stesso, e l'opportunità di diffusione di buone pratiche. A tale proposito si suggerisce di indicare in tale documento: le modalità di definizione, l'attribuzione e il monitoraggio degli obiettivi, le relative tempistiche e gli owner di processo associato e tenendo conto dei suggerimenti forniti nella precedente relazione annuale. In accordo con OIV, ARUO conferma che le linee guida verranno predisposte in coerenza con lo sviluppo del nuovo sistema informativo di gestione della Performance e che verranno comunicate congiuntamente alla presentazione dello stesso, anche in occasione delle attività formative previste sull'utilizzo delle relative funzionalità. Ad oggi, l'amministrazione sta lavorando a stretto contatto con il fornitore per svilupparne i differenti aspetti e a tale riguardo, si suggerisce di sfruttare tale opportunità per rivedere e semplificare un modello ormai consolidato, privilegiando lo sviluppo e la crescita professionale delle risorse, nonché la trasparenza delle logiche del modello adottato evidenziando, all'interno di tali linee guida, i passaggi chiave per dare omogeneità al processo, e ridurre il più possibile eventuali interpretazioni da parte del valutato.

Riguardo all'importanza di rafforzare la diffusione a più livelli del legame esistente tra obiettivi strategici e quelli operativi declinati poi per le varie aree, si ritiene che siano stati fatti notevoli passi avanti e proseguire in tal senso, soprattutto a seguito della riorganizzazione e dell'emergenza, che può non averne facilitato la continua diffusione.

L'amministrazione sta lavorando molto sul monitoraggio degli obiettivi, soprattutto quando questi possono avere ricadute su aree/strutture diverse, a tale proposito permane il suggerimento di continuare a monitorare, durante la definizione degli obiettivi, i vari livelli di interdipendenza tra aree/strutture diverse evitando che, a causa dei diversi livelli di priorità individuati, alcuni obiettivi possano non essere raggiunti, o raggiunti solo parzialmente, elemento che potrebbe risultare maggiormente sensibile a seguito dell'emergenza e di migliorare la sinergia anche per coloro che ricevono obiettivi diversi da fonti diverse, in particolare per gli RG, tenendo conto di una visione d'insieme e dei carichi, soprattutto quando si privilegiano obiettivi di sviluppo.

Per quanto possibile, cercare anche di migliorare le tempistiche in fase di pianificazione degli obiettivi entro il mese di marzo, anziché aprile, in quanto una fase troppo lunga di pianificazione può poi ripercuotersi sulle fasi successive del processo e sul raggiungimento degli obiettivi.

Infine, qualora l'ottica verso cui l'amministrazione voglia tendere, sia orientata al "Goal Setting", occorrerà puntare sempre più su una formazione orientata verso lo sviluppo di capacità nell'assegnazione e gestione degli obiettivi e valutare il personale promuovendo obiettivi sempre più sfidanti, ma misurandone lo sforzo/impegno messo in

campo per il raggiungimento dello stesso, qualora quest'ultimo fosse anche solo parzialmente raggiunto, ottica che presuppone e privilegia lo sviluppo e l'Engagement della persona.

5. Performance individuale

Come descritto nel SMVP 2020, le dimensioni generali utilizzate per la valutazione della performance individuale sono: il Risultato della performance organizzativa di struttura superiore; il Risultato della performance organizzativa della struttura di cui si è responsabili; il Risultato degli obiettivi individuali (ove richiesti); e i Comportamenti organizzativi individuali richiesti al ruolo.

Si segnala che l'anno 2019 ha permesso un maggior consolidamento e una maturazione del Sistema sino ad oggi implementato, e risulta apprezzabile l'ampliamento di una serie di aspetti relativi alle attività di monitoraggio effettuate dall'amministrazione e dei legami tra gli attori coinvolti (tra cui l'OIV); inoltre, risulta apprezzabile, il recepimento di una serie di opportunità di miglioramento del Sistema Performance su suggerimento dell'OIV stesso, che prenderanno avvio nel corso del 2020, i cui effetti e risultanze verranno monitorati in corso d'anno e valutati nel prossimo ciclo. Infatti, a seguito dell'incontro a metà anno (lo scorso 18 e 20 maggio 2020) con tutto il "pool di gestione della performance" e delle proposte di miglioramento suggerite dall'OIV con la precedente relazione, l'amministrazione ritiene che con l'implementazione del nuovo SW HR, vi sarà l'opportunità di rivedere e semplificare un modello ormai maturo e ridefinire la scala di Valutazione, ripensando la scala numerica 1-10 sulla quale vengono valutati i comportamenti organizzativi; ad oggi, infatti, vi sono molte sfaccettature nelle dimensioni superiori al minimo (6), approccio che, come già segnalato nella precedente relazione annuale e nel parere sul SMVP 2020, oltre a non risultare metodologicamente adeguato, può anche essere fuorviante e di difficile utilizzo.

In merito ad alcuni suggerimenti presenti nella precedente Valutazione si segnala che:

- Si ritiene apprezzabile l'opportunità, accolta da parte dell'amministrazione, di voler dare maggior enfasi al legame tra i risultati derivanti dagli esiti della Customer Satisfaction e il tema della valutazione attraverso la revisione delle Customer nel corso del 2020, volta a migliorare il grado di affidabilità e rappresentatività delle Indagini di Ateneo sui Servizi erogati, e all'implementazione di uno strumento più affidabile e validato scientificamente.
- In merito alla strutturazione del processo, risulta rilevante l'importanza data all'implementazione di "Linee Guida", che l'amministrazione predisporrà in coerenza con lo sviluppo e il rilascio del Sistema informativo HR e comunicherà in relazione all'avvio delle diverse fasi del processo di Performance 2021, da affiancare al SMVP, come evidenziato puntualmente nel capitolo 4 della presente relazione;
- In merito alla riflessione sull'opportunità di introdurre valutazioni "extra role" al fine di valorizzare al meglio le prestazioni più elevate, ARUO ha segnalato che tale ipotesi non è stata confermata in sede di contrattazione sindacale.

Anche quest'anno, sono stati richiesti ad ARUO alcuni Report ad hoc relativi alla distribuzione delle valutazioni sui comportamenti per ruolo, e alla differenziazione della distribuzione delle valutazioni sui comportamenti secondo Cluster (Amministrazione Centrale e strutture decentrate - Dipartimenti e Poli Territoriali), inoltre è stato chiesto un ulteriore approfondimento in merito alle distribuzioni nel corso degli ultimi 3 anni, sia dell'esito degli obiettivi e sia delle valutazioni, sulla base dei quali l'OIV ha potuto svolgere un'analisi più puntuale e approfondita, dalla quale emerge come una grossa "parte" di valutazioni individuali, si concentri su "in target" e soprattutto "Sopra-target", in particolare, all'interno delle strutture decentrate (Dipartimenti e Poli territoriali), sulle quali si suggerisce una riflessione.

Si segnala che l'emergenza COVID-19, ha sicuramente influito e ritardato l'implementazione di una serie di suggerimenti indicati nella precedente relazione che si ritiene opportuno ribadire nuovamente.

In merito all'attività di monitoraggio effettuata dall'OIV avvenuta nel corso del 2019, attraverso dei focus group per indagare, dal punto di vista del valutato, l'efficacia del sistema di valutazione e di restituzione del feedback era emersa come prioritaria l'esigenza di trasmettere maggiori informazioni sul processo di valutazione, sul collegamento tra valutazione e incentivi economici, ma anche sul significato dei punteggi, ed ancora sul modello professionale ecc. A tale proposito, risulta importante aggiornare e ricordare al PTA, attraverso comunicazioni ufficiali da parte di ARUO, quali siano i principi ispiratori della performance management, il collegamento con il sistema di incentivi (spiegando le varie componenti di cui tiene conto l'algoritmo) e la costruzione del modello professionale e che tali informazioni vengano trasmesse anche dal capo che dà la valutazione anche attraverso le linee guida da predisporre. Ad esempio, la parte iniziale del colloquio potrebbe essere dedicata alla restituzione e alla trasmissione di tali informazioni per accompagnare la valutazione. Così pure sarebbe opportuno spiegare in questa sede il significato della scala di valutazione e offrire dei parametri di riferimento. Ovvero, il capo diretto dovrebbe essere maggiormente coinvolto nella promozione del programma di valutazione, veicolando quanto

predisposto da ARUO in questo ambito e a seguito di quanto emerge dalla distribuzione delle valutazioni.

Inoltre, sono in corso di attuazione, per quanto ritardate dalla situazione emergenziale, le seguenti indicazioni:

- Ampliamento del percorso formativo, rivolto – nel corso del 2020 ai nuovi Responsabili entrati in ruolo, a tutti i valutatori, al fine di potenziare le loro capacità gestionali verso una performance management, per consentire di utilizzare la valutazione della prestazione come momento ed opportunità di crescita professionale, non solo associata agli incentivi economici. La formazione potrebbe essere focalizzata sull'affinamento delle capacità di valutazione ma soprattutto sulla gestione del colloquio di feedback, quale momento di trasmissione di informazioni ma anche di confronto capo-collaboratore e di sviluppo reciproco. È importante anche che i capi capiscano, e trasmettano ai loro collaboratori, le differenze tra obiettivi e comportamenti organizzativi e l'importanza che questi ultimi rivestono ai fini dell'incentivo e per la crescita professionale;*
- incrementare le attività formative a più livelli così da ridurre possibili percezioni di iniquità da parte del valutato.*

Inoltre resta da valutare l'opportunità, da parte della Direzione Generale, di:

- introdurre una valutazione a 360 coinvolgendo collaboratori, colleghi e utenti nel processo di valutazione;*
- Approfondire le differenze segnalate in alcuni focus tra il sistema di valutazione nei Dipartimenti e quello in Amministrazione Centrale e verificare da cosa dipendono per uniformarlo il più possibile; da approfondire altresì l'assegnazione degli obiettivi a questo livello organizzativo per il quale formalmente sono previsti obiettivi di struttura mentre la valutazione dovrebbe avvenire nel loro caso sui comportamenti organizzativi;*
- Per facilitare l'introduzione della performance management, rendere il feedback in itinere obbligatorio, così da consentire di intercettare le difficoltà da parte del collaboratore e di offrire un supporto in itinere. Nel ribadire l'importanza del colloquio quale elemento chiave del processo, risulta apprezzabile che nel SMVP 2020, tali colloqui con i singoli collaboratori, siano stati resi un po' più strutturati. Tuttavia, sarebbe opportuno continuare a lavorare in tal senso, in quanto potenziare tale aspetto permetterebbe al collaboratore di avere l'opportunità di conoscere più direttamente le aspettative nei suoi confronti, chiedere approfondimenti o specifiche e dunque ingaggiarsi maggiormente per raggiungere gli obiettivi assegnati, rendendo più strutturato e sistematico il processo;*

L'amministrazione segnala di aver programmato una serie di incontri formativi per i nuovi capi servizio, sia dal punto di vista dei valutati che dei valutatori, per accompagnarli nella conoscenza del modello professionale, delle sue logiche e applicazioni e a seguito dell'emergenza COVID-19 di aver promosso una serie di azioni quali:

- La possibilità di attivazione, a richiesta, di un coach esterno che conosce il processo valutativo di Ateneo per supportare il valutatore in sede di valutazione, in quanto molti colloqui sono avvenuti online. A cui hanno aderito infatti nove valutatori.*
- Una serie di incontri sull'approfondimento della gestione del processo di performance, dedicati a 6 nuovi Responsabili entrati in ruolo nel 2020, con particolare enfasi al tema del feedback*
- Attività di formazione che supportassero i responsabili nella gestione del tempo per l'espletamento delle attività lavorative e della gestione del personale a distanza, a cui hanno partecipato 42 Responsabili.*

Rispetto all'efficacia di tali attività e al loro proseguimento, si ritiene opportuno un approfondimento attraverso incontri/colloqui puntuali con ARUO e un monitoraggio nel tempo.

Valutazione delle performance organizzative tenendo conto delle risultanze delle iniziative di ascolto

All'interno di questo capitolo, si approfondiscono alcuni aspetti legati alle iniziative di ascolto, come previsto dalla normativa, ritenute particolarmente rilevanti, ed in grado di fornire elementi utili per l'amministrazione in sede di stesura del prossimo Piano. I diversi canali di ascolto e di supporto dell'utenza implementati dall'amministrazione, sono orientati, in particolare, ai docenti, al PTA e agli studenti. Si segnala che l'Ateneo da anni effettua diverse attività rivolte all'ascolto dell'utenza.

In primo luogo, l'amministrazione eroga annualmente Customer sui servizi rivolte a docenti, PTA e studenti, tale strumento viene utilizzato all'interno del Sistema di misurazione delle Performance, ma è anche un utile strumento per evidenziare possibili livelli di insoddisfazione in merito ai servizi offerti.

Nel 2020, a seguito di alcune proposte di miglioramento dell'OIV, la Direzione Generale, ha affidato al Servizio Studi l'obiettivo di migliorare il grado di affidabilità e rappresentatività delle Indagini di Ateneo relative alla valutazione dei servizi erogati dall'Amministrazione. I questionari revisionati, in collaborazione con l'OIV, sono quelli rivolti ai docenti, PTA e studenti, per assegnisti e dottorandi.

La scala utilizzata per i 5 questionari continua ad essere 1-6, saranno erogati in modalità obbligatoria solo per gli studenti dell'ultimo anno L ed LM, non obbligatoria, ma caldamente raccomandata, per gli altri.

In parallelo con la prima somministrazione, qualora emergessero delle criticità (valori sotto-soglia pari a 4), nel corso del 2021, verranno individuate con la Direzione Generale priorità e concordate tempistiche, e con il supporto dell'OIV, verrà individuato e introdotto lo strumento d'indagine più opportuno.

Inoltre, su richiesta della Direzione Generale, si è ritenuto opportuno coinvolgere l'OIV anche nella revisione di tutte le CS che rientrano nel ciclo delle Performance (international Students e CS Residenze).

L'amministrazione sta inoltre ridefinendo un piano di elaborazione dati, dedicato non solo all'elaborazione di media e deviazione standard ma adottando analisi statistiche più sofisticate (es. l'analisi della varianza). Il livello di approfondimento si baserà sugli aspetti di maggiore interesse per l'Ateneo e individuando possibili benchmark attraverso il progetto GP.

Si ritiene che questo progetto possa fornire numerosi spunti di riflessione per l'amministrazione e un pool di dati utili al fine del miglioramento dei servizi erogati e ne monitorerà gli esiti nel tempo.

L'Ateneo ha messo in campo, attraverso il Presidio, moltissime azioni rivolte agli studenti. In particolare, in merito agli esiti della Customer si segnala, che anche nel corso del 2020 (luglio 2020) il DG ha trasmesso alle Commissioni Paritetiche di Scuola (CPDS) una comunicazione in merito alle osservazioni riportate nelle relazioni annuali delle CPDS sui servizi di Ateneo erogati agli studenti, con la finalità di individuare le cause che possono aver generato un livello di soddisfazione non particolarmente elevato ed evidenziando le attività messe in campo al fine di migliorare il servizio offerto, dandone comunicazione anche al NdV e al Presidio AVA e segnalando quanto è stato messo in capo anche a fronte dell'emergenza COVID-19.

Riguardo ad altri strumenti per l'ascolto dell'utenza permangono invece una serie di CS locali quali:

- indagine sui servizi offerti dalla Segreteria studenti. A tale proposito, si suggerisce di valutare efficacia di tale strumento, soprattutto alla luce della predisposizione dei nuovi questionari e qualora si optasse per continuare ad erogarli, di allinearli alla nuova Customer generale dei servizi e al medesimo campione di riferimento.*
- L'indagine specifica erogata sui servizi di ristorazione dove anche in questo caso si suggerisce di valutarne o meno l'erogazione anche alla luce delle nuove Customer messe in campo. A seguito degli esiti riscontrati negli ultimi anni, l'amministrazione è apparsa molto sensibile e sta implementando e promuovendo un'offerta diversificata che possa soddisfare le differenti necessità e tipologie di utenza.*
- L'amministrazione ha proseguito con azioni di ascolto e supporto sui servizi erogati agli studenti, sia a seguito di quanto emerso nelle relazioni delle CPDS, sia delle risultanze della Customer (per i dettagli si veda quanto riportato nell'all.2 punto 9).*

Dal 2005 è presente in Ateneo un sistema di monitoraggio del clima percepito che si è evoluto negli anni, come dimostra il fatto che dal 2015 la rilevazione sul benessere organizzativo, nell'ambito del PTA, è diventata sistematica. Lo strumento di rilevazione utilizzato è un questionario strutturato, creato su base scientifica da Uni Sapienza – Dipartimento di Psicologia, che permette di indagare molteplici aspetti percepiti dal PTA. Nel corso del 2020 è stata, inoltre, avviata la progettazione del questionario di rilevazione del benessere organizzativo rivolta al personale docente per la quale si prevede la somministrazione entro la fine del 2020 insieme a quella rivolta al PTA. A tale proposito, si suggerisce di indagare anche quegli aspetti legati all'espletamento delle attività quotidiane durante l'emergenza COVID-19 (es. le difficoltà di lavoro da remoto, work life balance, smart working etc...).

Le diverse iniziative legate al benessere organizzativo sono in parte attivate dall'amministrazione, e in parte promosse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell'ambito del Piano Triennale delle Azioni Positive (<http://www.cug.polimi.it/documentazione>).

A seguito della riorganizzazione, è stato istituito il servizio "Pari Opportunità" che collabora a stretto contatto con il CUG. Il nuovo servizio si occupa attraverso il progetto POLIPSI di offrire un servizio di Counseling e di Sostegno Psicologico e Psicoterapeutico rivolto agli studenti e ai dottorandi e nel progetto Multichance si occupa di tutte le tematiche relative alla disabilità. Il CUG inoltre attraverso lo Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo rivolto a PTA e docenti. Nel corso del 2019 lo sportello ascolto ha ricevuto 26 richieste di supporto e ha supportato il personale durante l'emergenza COVID-19, in particolare, su tematiche legate all'isolamento e alle nuove modalità lavorative. A tale riguardo si ritiene utile sottolineare l'importanza di tale strumento di ascolto e di favorirne la diffusione, in quanto, al momento, lo scarso numero di richieste non ne permette una valutazione d'efficacia. Inoltre, si suggerisce, soprattutto a seguito della riorganizzazione, di promuovere tutte le attività messe in campo sia dal nuovo servizio, nonché dello sportello di ascolto del CUG e le sue finalità. Quest'anno la relazione annuale predisposta dal CUG è stata trasmessa anche all'OIV, a tale proposito si suggerisce di valutare l'opportunità di renderla più fruibile in quanto ricchissima di dati e descrizioni, ma un po' più scarna di considerazioni generali e conclusive, che mettano in luce le azioni messe in campo e la loro efficacia nel tempo e nella prossima relazione, valutare l'opportunità di trattare anche le azioni e le difficoltà emerse durante il periodo di emergenza.

Inoltre, l'amministrazione, nell'ambito delle agevolazioni a favore della conciliazione tra vita privata e vita professionale da tempo adotta il telelavoro. A partire dal 2018 l'Ateneo ha avviato un progetto sperimentale di applicazione dello Smart Working su alcune strutture pilota, conclusasi nel 2019 alla quale hanno partecipato 61 dipendenti. La fruizione dello smart working è stata equilibrata tra i generi, ed è risulta in linea con la composizione della popolazione del personale. Si ritiene che l'attivazione di questa modalità abbia perseguito l'obiettivo di favorire la promozione di un approccio al lavoro per obiettivi e risultati e, come emerge dal Piano Integrato, effetti positivi sulla conciliazione di vita personale e vita lavorativa. I risultati della sperimentazione sono stati utilizzati dall'amministrazione per definire un Regolamento di Ateneo per la fruizione di smart working, che a partire dal 2020 ne governa la messa a regime e l'applicazione.

Riguardo agli esiti dell'indagine erogata nel corso del 2018 volta ad indagare tematiche rivolte a Diversity & Inclusion, ARUO ha pianificato una serie di attività ed iniziative, anche con il supporto dell'OIV, nel corso del 2020, presentate ai Responsabili e al personale (progetto "Genitori al Poli" dedicato al personale in rientro dal periodo di maternità/paternità; progetto "Talete" dedicato al personale prossimo al pensionamento) che a seguito dell'emergenza COVID-19, hanno subito una ridefinizione del focus di ascolto e delle modalità di colloquio.

Si segnala, infine, come la II edizione del Bilancio di Genere (BdG) presenti un'analisi aggiornata, condotta secondo una prospettiva di genere, dei principali dati relativi alla componente studentesca, al corpo docente e al PTA proponendo, un approfondimento di alcuni ambiti specifici e strategici per la definizione di ulteriori politiche di gender mainstreaming [1]. Tali approfondimenti riguardano, in particolare, l'internazionalizzazione della componente studentesca e il personale docente junior.

L'amministrazione segnala la scelta di concentrare la seconda edizione su questi ambiti (oltre ad aggiornare al 2019), nasce con l'obiettivo di disegnare per tali ambiti azioni mirate, anche in ottica di genere (Es. modalità di reclutamento, il monitoraggio dei giovani che intraprendono la carriera accademica, il disegno di incentivi a supporto della genitorialità e, infine, misure a favore di studenti e studentesse che provengono dall'estero (la cosiddetta componente studentesca internazionale) (<https://www.polimi.it/il-politecnico/chi-siamo/bilancio-di-genere/>).

2. Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance

Per visualizzare la scheda accedere alla versione HTML

Sezione: 3. Raccomandazioni e suggerimenti

Raccomandazioni e suggerimenti

SISTEMA DI AQ

Sempre in un'ottica di condivisione e di accompagnamento, si riportano in sintesi le osservazioni del NdV a seguito della visita della CEV e dei confronti svolti con gli attori del sistema di AQ.

In linea con quanto dichiarato dalla Governance di Ateneo, ci si aspetta una maggiore evidenza formale delle azioni intraprese sul sistema di AQ e dei relativi risultati, e per poter monitorare l'elevato numero di azioni di miglioramento che vengono proposte ai diversi livelli (CdS, Scuole, Ateneo) si propone di valutare un possibile utilizzo di uno strumento informatico di registrazione di tali azioni.

A partire dal nuovo anno il NdV intende riavviare l'attività di audit presso i corsi di studio, in collaborazione con il

PAVA, in tali occasioni saranno pianificati anche incontri con i Rappresentanti degli Studenti dei singoli CdS e un incontro specifico con il Consiglio degli Studenti allargato.

In merito al requisito sulla ammissione e carriera degli studenti e al requisito della sostenibilità didattica, il NdV si rende disponibile ad un successivo dialogo con Scuole e CdS per una valutazione delle evidenze emerse. Dato lo sforzo organizzativo e un'intensissima attività di sperimentazione di nuove metodologie didattiche, il NdV si rende disponibile anche ad analizzare e valutare con gli attori del sistema di AQ le evidenze emerse dall'attività di monitoraggio e di sperimentazione delle nuove attività didattiche.

Uno specifico approfondimento sarà dedicato anche all'analisi della percezione degli studenti, cercando di verificare se eventuali differenze nei parametri medi siano dovuti a fattori casuali o meno, e comunque il NdV si preoccuperà di definire eventuali soglie di attenzione rispetto alle variazioni dei valori medi.

SEZIONE SECONDA: Suggerimenti e raccomandazioni OIV sul ciclo Performance:

In un'ottica di miglioramento continuo l'OIV segnala alcuni punti rispetto alle varie tematiche.

Anticorruzione e Trasparenza:

- Potenziare ulteriormente l'organicità tra le attività di monitoraggio effettuate dall'Audit Centrale e l'Unità di Audit e le azioni di mitigazione del rischio messe in atto dall'amministrazione, esplicitando anche come viene valutata l'efficacia;
- Continuare a promuovere opportunità di incontro rivolti a tutto il personale (TA e Docente), anche attraverso strumenti alternativi, che possano favorire l'approfondimento di tematiche comuni in tema di Anticorruzione;
- Per un controllo sull'attuazione e il rispetto del Codice etico e di Comportamento, si ritiene possa essere utile l'elaborazione di un rendiconto di eventuali situazioni critiche emerse nel corso dell'anno e di come siano state gestite.

Budget

- Relativamente all'utilizzo della nuova procedura di budget, si raccomanda il continuo monitoraggio e il continuo supporto al personale che ne fa uso, in particolare il personale dipartimentale che ancora non utilizza la procedura informatica impiegata dalle strutture dirigenziali.

Performance organizzativa ed individuale:

- Esplicitare maggiormente del Report di monitoraggio intermedio le revisioni degli obiettivi che abbiano comportato una variazione rispetto al budget;
- Per gli obiettivi misurati attraverso la verifica del rispetto delle tempistiche delle azioni programmate dare sempre esplicita evidenza rispetto alla continuità con esiti raggiunti in passato;
- Monitorare attentamente la presenza di valutazioni alte con il raggiungimento della "Eccellenza", soprattutto in alcune aree dirigenziali e nella performance organizzativa dei dipartimenti;
- Predisporre "linee guida" secondo le specifiche accuratamente descritte nel paragrafo 4 - sezione performance;
- Continuare a monitorare, durante la definizione degli obiettivi, i vari livelli di interdipendenza tra aree/strutture diverse e di migliorare la sinergia anche per coloro che ricevono obiettivi diversi da fonti diverse, in particolare per gli RG, tenendo conto di una visione d'insieme e dei carichi;
- Per quanto possibile, cercare anche di migliorare le tempistiche in fase di pianificazione degli obiettivi entro il mese di marzo, anziché aprile;
- Se verrà scelto un orientamento "Goal Setting", occorrerà investire su una formazione maggiormente orientata verso tali temi e valutare il personale promuovendo obiettivi sempre più sfidanti, misurandone lo sforzo/impegno messo in campo per il raggiungimento dello stesso;
- Si suggerisce una riflessione sulla distribuzione delle valutazioni sui comportamenti per ruolo, avendo rilevato che una grossa "fetta" di distribuzione delle valutazioni individuali 2019, si collocava "in target" e soprattutto "Sopra-target";
- Continuare ad aggiornare e ricordare al PTA i principi ispiratori della performance management, il collegamento con il sistema di incentivi e la costruzione del modello professionale;
- Sviluppare, attraverso un percorso formativo rivolto ai capi non solo dedicato ai nuovi responsabili, le loro capacità gestionali verso una performance management;
- Valutare l'opportunità di introdurre una valutazione a 360 coinvolgendo collaboratori, colleghi e utenti nel processo di valutazione;
- Approfondire le differenze tra il sistema di valutazione nei dipartimenti e quello in amministrazione centrale e verificare da cosa dipendono per uniformarlo il più possibile;

- *Rendere il feedback in itinere obbligatorio, almeno per quelle strutture con un numero ragionevole di collaboratori;*
- *Incrementare le attività formative a più livelli così da ridurre possibili percezioni di iniquità da parte del valutato;*
- *In merito alle CS locali sui servizi offerti dalla Segreteria studenti e sui servizi di ristorazione si suggerisce di valutare l'opportunità o meno di utilizzare ancora tali strumenti, soprattutto alla luce della predisposizione dei nuovi questionari;*
- *In merito alla rilevazione sul benessere organizzativo per il personale docente si suggerisce di indagare anche quegli aspetti legati all'espletamento delle attività quotidiane durante l'emergenza COVID-19 (es. le difficoltà di lavoro da remoto, work life balance, smart working etc...);*
- *Promuovere tutte le attività messe in campo dal nuovo servizio "Pari Opportunità", nonché dello sportello di ascolto del CUG e le sue finalità, con particolare attenzione alle difficoltà emerse in questo periodo di emergenza.*