



## **RELAZIONE OBIETTIVI DIRETTORE GENERALE ANNO 2014**

### ***Premessa***

La presente relazione è stata redatta con la finalità di consentire al Nucleo di valutazione interno e al Consiglio di Amministrazione di valutare l'attività svolta dal sottoscritto nel corso dell'anno 2014, con riferimento al raggiungimento, o meno, degli obiettivi espressamente assegnati dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30 gennaio 2014, secondo i criteri fissati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance del Politecnico di Bari.

Il SMVP prevede un percorso di valutazione della performance organizzativa e individuale che, a partire dalla valutazione del Direttore generale, si estende a cascata sul Dirigente, sui responsabili di struttura e sul restante personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.

Una valutazione delle attività del sottoscritto, anticipata rispetto alla approvazione della Relazione della performance, consentirà l'avvio del processo valutativo di tutto il personale e conseguentemente l'erogazione, in tempi significativamente più brevi, delle indennità accessorie connesse a tutti i dipendenti del Politecnico.

Il presente documento ha quindi una finalità diversa dalla Relazione della Performance, prevista dalle disposizioni vigenti in materia, che le attribuiscono una diversa funzione, e cioè quella di rendiconto annuale dell'attività dell'intera struttura organizzativa del Politecnico di Bari, rispetto agli obiettivi complessivamente individuati all'interno della mappa strategica del Piano della performance.

La Relazione della performance conterrà, quindi, il presente documento e sarà sottoposta all'esame degli organi di governo e del Nucleo di valutazione, secondo i tempi dettati dalla normativa vigente.

La presente relazione si limita a descrivere brevemente da un lato le modalità organizzative e il timing del processo instaurato, dall'altro, i risultati raggiunti, obiettivo per obiettivo, rispetto a quelli attesi; essa comprende numerosi allegati, che testimoniano, prevalentemente attraverso le delibere degli organi di governo, il lavoro svolto.

**relazione obiettivi 2014**

## ***Il percorso***

Il sottoscritto si è insediato nelle funzioni di Direttore Generale il 7 gennaio 2014 e il 30 gennaio il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Magnifico Rettore, gli ha assegnato i seguenti 6 obiettivi, ritenuti particolarmente rilevanti **(all 1)**:

- **Completamento della procedura COEP**
- **Ricognizione e valutazione del patrimonio immobiliare e mobiliare**
- **Implementazione di un sistema di videosorveglianza e allarmistica**
- **Adeguamento dei regolamenti di Ateneo**
- **Adeguamento normativo in tema di trasparenza, anticorruzione e performance**
- **Avvio controllo di gestione**

Il sottoscritto ha ritenuto di dover coinvolgere i responsabili delle unità operative dell'amministrazione centrale e dei dipartimenti non soltanto nella realizzazione dei sei obiettivi elencati, ma in ulteriori e rilevanti obiettivi innovativi rispetto all'ordinaria amministrazione.

Le proposte degli obiettivi, avanzate dai responsabili delle strutture, sono state validate dalla Direzione Generale.

Il processo, avviato a febbraio, ha richiesto tempi lunghi, dovuti alla necessità di coinvolgere preliminarmente gli organi di governo e concertare con le organizzazioni sindacali il Sistema di misurazione e valutazione della performance, prodromico all'approvazione del Piano della performance triennale.

In attesa dell'approvazione del piano, i settori, su sollecitazione del sottoscritto, hanno comunque iniziato a "lavorare per obiettivi" a partire da marzo 2014, in una logica di programmazione, monitoraggio e valutazione e in linea con i principi del D.Lgs n.150/2009.

Ne sono scaturiti **67 obiettivi**, raccolti nell'albero della performance e integrati con il piano della programmazione triennale 2013-2015, redatto in base alla L. 43/2005 e in attuazione dei decreti 827/2013 e 104/2014 del MIUR,

quest'ultimo approvato da Senato e Consiglio di Amministrazione il 26 marzo 2014.

Lo sforzo maggiore si è reso necessario sia nel coinvolgere le strutture dipartimentali, ancorate alle logiche pre Gelmini e con un forte senso di appartenenza, che nel riattivare e dare un senso del cambiamento ai responsabili delle strutture organizzative dell'amministrazione centrale.

Nel corso del mese di luglio, anche a seguito di appositi incontri e percorsi formativi, sono stati approvati dapprima il Sistema di misurazione e valutazione della performance e poi il Piano della Performance 2014/2016 **(all.2-3)**.

Nel corso del mese di settembre è stato avviato un monitoraggio del piano, a seguito del quale, a ottobre 2014, sono state dapprima concertate con i responsabili e poi approvate negli organi, modifiche e integrazioni, necessarie sia per coinvolgere nel processo ulteriori figure dipartimentali (i tecnici), sia per eliminare obiettivi non più raggiungibili o modificare/integrare quelli realizzabili solo parzialmente **(all.4)**.

Ne è scaturito un nuovo albero della performance con **76 obiettivi**, 9 in più rispetto alla prima versione.

A gennaio 2015, a seguito del coinvolgimento dei responsabili di struttura, si è giunti alla conclusione del ciclo della performance 2014 **(all.5)**, cui seguirà la valutazione di tutti i soggetti coinvolti.

### ***L'organizzazione***

Alla struttura gerarchica, declinata in tre direzioni e in una serie di unità organizzative non dirigenziali, si è ritenuto di dover affiancare gradualmente una struttura per processi/risultati, attraverso la costituzione sia di gruppi di lavoro, sia di progetti incentivanti finalizzati al raggiungimento di risultati connessi ad obiettivi ritenuti particolarmente rilevanti ed in particolare ai sei obiettivi assegnati al sottoscritto.

Le finalità dei gruppi di lavoro/progetti incentivanti sono state:

- costituire team trasversali centro/periferia che in qualche modo superassero la contrapposizione amministrazione centrale/dipartimenti;

- aggregare persone in possesso di competenze specialistiche diverse;
- dare segnali e rispondere alle aspettative di assegnazione di premialità connesse al raggiungimento di risultati prefissati a un platea consistente di dipendenti.

L'albero della performance, oltre a declinare gli obiettivi operativi all'interno degli obiettivi strategici, ha incluso tre progetti (DEPASAS, POP e McQ&S) previsti dal piano della programmazione triennale 2013-2015, al pari degli obiettivi direttamente assegnati al sottoscritto.

Con particolare riferimento all'attivazione MCQ&S, miglioramento continuo della qualità e sostenibilità, si è provveduto a costituire apposito gruppo di lavoro finalizzato all'avvio di un sistema organizzativo snello ed efficace per la gestione delle informazioni e la traduzione operativa delle decisioni strategiche, quale strumento agile e flessibile di supporto al *management*.

### ***Gli obiettivi del DG***

#### ***1) Completamento della procedura COEP***

Ancorché sia un adempimento di legge a partire dal 1° gennaio 2015, l'avvio della COEP è un obiettivo particolarmente complesso, poiché somma, nella stessa annualità, una nuova contabilità con un nuovo sistema informatico a supporto (UGOV).

È stato creato un apposito gruppo di lavoro correlato a progetto incentivante e coinvolti il Settore Servizi Finanziari e i cinque dipartimenti.

I risultati sono riassunti nella relazione allegata **(all.6)**.

Il nuovo Bilancio unico in contabilità economico patrimoniale, sia annuale che triennale, corredato delle relazioni previste dalle disposizioni vigenti in materia è stato approvato il 23 dicembre 2014, nei tempi previsti **(all.7)**.

## *2) Ricognizione e valutazione del patrimonio immobiliare e mobiliare*

Si tratta di un obiettivo in cui l'integrazione tra amministrazione centrale e Dipartimenti si è resa necessaria ancor più che per la nuova contabilità economico patrimoniale.

Sono stati necessari numerosi solleciti e comunicazioni dei vertici istituzionali in Senato e in Consiglio di amministrazione per concludere entro l'anno la ricognizione e la valorizzazione dei beni mobili e immobili di Ateneo, mai effettuata prima.

Dal punto di vista organizzativo è stato anche qui creato un apposito gruppo di lavoro correlato a un progetto incentivante, al pari del progetto sulla nuova contabilità.

Anche la ricognizione è stata approvata dal Cda, nella seduta del 23 dicembre 2014 e la relativa relazione ha rappresentato un elemento importante per la redazione del nuovo bilancio in contabilità economico patrimoniale **(all. 8)**.

## *3) Implementazione di un sistema di videosorveglianza e allarmistica*

In questo caso, essendo l'obiettivo di carattere prevalentemente tecnico, piuttosto che creare un gruppo di lavoro, si è ritenuto opportuno affidare un incarico di responsabilità, contrattualmente previsto, a un funzionario dell'ufficio tecnico, che ha seguito la procedura, sia sotto il profilo strettamente tecnico, che sotto l'aspetto delle procedure di appalto.

Rispettando la road map originariamente tracciata, in data 18 luglio 2014 è stato approvato il progetto esecutivo e il 18 dicembre 2014 è stato aggiudicato in via definitiva l'appalto dei lavori relativi **(all.9-10)**.

## *4) Adeguamento normativo in tema di trasparenza, anticorruzione e performance*

Il lavoro è stato particolarmente impegnativo ma gli obiettivi prefissati sono stati interamente raggiunti, anche grazie al gruppo di lavoro insediato con apposito

provvedimento della Direzione Generale e, per la parte relativa alla trasparenza e anticorruzione, al coordinamento della Dirigente responsabile.

Di seguito i documenti predisposti e successivamente approvati dagli organi in corso d'anno:

- a) SMVP
- b) PdP 2014/2016
- c) Programma triennale trasparenza e integrità (**all.11**)
- d) Piano triennale prevenzione corruzione (**all.12**)
- e) Codice comportamento (**all.13**)
- f) Codice disciplina (**all.14**)

#### 5) *Adeguamento dei regolamenti di Ateneo*

L'obiettivo è stato inteso come la redazione, da parte della Direzione Generale, di proposte di nuovi regolamenti di Ateneo, da sottoporre all'esame degli organi di governo, da approvare ex novo perché non esistenti, da modificare o integrare per adeguarli alla normativa vigente, ovvero da abrogare in quanto non più in linea con le disposizioni vigenti in materia.

In corso d'anno sono stati quindi approvati o sottoposti all'esame degli organi i seguenti regolamenti:

- a) Regolamento spese in economia (nuovo – **allegato 15**)
- b) Regolamento tutela sicurezza e salute luoghi lavoro (nuovo - **allegato 16**)
- c) Regolamento disciplina incarichi insegnamento (nuovo - **allegato 17**)
- d) Regolamento chiamata professori ruolo (nuovo - **allegato 18**)
- e) Regolamento didattico Ateneo (modifica - **allegato 19**)
- f) Regolamento stato giuridico professori e ricercatori (modifica - **allegato 20**)
- g) Regolamento incompatibilità e autorizzazioni incarichi esterni docenti (modifica - **allegato 21**)
- h) Regolamento ricercatori a tempo determinato (modifica - **allegato 22**)

- i) Abrogazione n. 9 regolamenti strutture disattivate (**allegato 23**)
- j) Regolamento amministrazione e contabilità (nuovo - **allegato 24** attualmente al vaglio del MIUR)
- k) Regolamento missioni (modifica - **allegato 25**)
- l) Regolamento spin off (modifica - **allegato 26** tuttora al vaglio di senato e Cda)
- m) Regolamento studenti part-time (modifica - **allegato 27**)
- n) Regolamento in materia di Proprietà industriale (nuovo - **allegato 28**).

#### 6) *Avvio controllo di gestione*

Il punto di partenza, sottolineato all'interno del piano strategico triennale e più volte dal Magnifico Rettore, è rappresentato dalla mancanza di strumenti che consentano l'analisi, il monitoraggio e la valutazione ex ante dei dati e delle informazioni rilevanti ai fini della valutazione della didattica e della ricerca.

In tal senso si è provveduto, nel corso del 2014, a creare un'unità organizzativa presso la Direzione Generale e a individuarne il responsabile (**all. 29**), in risposta alle necessità di supportare sia la fase di programmazione degli obiettivi di Ateneo (strategici, operativi e di bilancio) sia i processi di valutazione delle strutture e delle attività dell'Ateneo tramite l'elaborazione di indicatori di monitoraggio delle performance.

Oltre alla costituzione dell'unità organizzativa citata, nel corso del 2014 è stata avviata la realizzazione del primo cruscotto della didattica del Politecnico di Bari.

Un primo prototipo, realizzato con il supporto tecnico dell'Università di Milano Bicocca, è stato presentato a fine 2014 al Presidio di Qualità e a una platea interna di addetti ai lavori, in vista del rilascio della versione definitiva, che avverrà nel corso del 2015.

#### 7) *Una selezione degli altri obiettivi*

Naturalmente l'attività della Direzione generale non si è limitata alla realizzazione dei sei obiettivi, seppure qualificanti e rilevanti.



Oltre le attività routinarie, sono emersi in corso d'anno una serie di obiettivi di miglioramento dei servizi e di innovazione che sono stati inclusi all'interno dell'albero della performance, del quale fanno parte integrante.

Alcuni di questi meritano di essere citati a conclusione della presente relazione:

- a) L'allineamento dei dati contenuti Anagrafe nazionale studenti, conseguito attraverso un check up di Kion e una successiva attività di un apposito gruppo di lavoro che ha consentito il riconoscimento di 800 studenti precedentemente non conteggiati, con effetti diretti sul FFO;
- b) Una prima mappatura delle competenze del personale tecnico in servizio presso i dipartimenti;
- c) L'avvio della ristrutturazione del nuovo portale [www.poliba.it](http://www.poliba.it), poi realizzato nei primi mesi del 2015, grazie al lavoro svolto da apposito team a partire dal mese di ottobre 2014;
- d) L'adozione e l'avvio di un nuovo sistema di rilevazione automatica delle presenze;
- e) L'istituzione del tavolo della sicurezza e della salubrità degli ambienti di lavoro, con RLS, RSPP e uffici competenti e la conseguente predisposizione di un piano operativo di interventi finanziati nell'ambito dell'assestamento di bilancio;
- f) La predisposizione della carta dei servizi dedicati agli studenti e ai laureati, attraverso apposito gruppo di lavoro.

Il Direttore Generale  
Antonio Romeo