



POLITECNICO DI BARI

PIANO DELLA PERFORMANCE

2011 - 2013

INDICE

1. PREMESSA

2. PRESENTAZIONE DEL PIANO

3. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI *STAKEHOLDER* ESTERNI

- a. chi siamo
- b. cosa facciamo
- c. come operiamo

4. IDENTITA'

- a. L'Ateneo in cifre
- b. Mandato istituzionale e Missione

5. ANALISI DI CONTESTO

- a. Analisi di contesto esterno
- b. Analisi di contesto interno

6. OBIETTIVI STRATEGICI

7. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

- a. Obiettivi assegnati al personale dirigenziale
- b. Albero della Performance

8. SISTEMI PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

9. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

10. ALLEGATI TECNICI

- **Bilancio di previsione**
- **Analisi contesto interno**
- **Schede di valutazione performance organizzativa ed individuale**

1. PREMESSA

Il concetto di performance nella pubblica amministrazione nasce per assicurare una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

La CIVIT con delibera n. 09/2010, in tema di applicabilità del decreto legislativo n. 150/2009 alle Università ha affermato che, ancorchè le stesse non siano tenute ad istituire gli Organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009, possano, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, considerato anche che si sono già dotate, nell'esercizio della propria autonomia, di appositi strumenti di valutazione della propria attività, attivare procedure di valutazione delle strutture e del personale al fine di

promuovere, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

La Commissione in data 16 novembre 2010 nel rispondere ad un quesito proposto dall'Università di Brescia ha ribadito l'avviso già espresso nella delibera n. 9/2010, secondo cui le Università, pur non essendo tenute a costituire gli OIV, sono comunque destinatarie della nuova disciplina dettata dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di contrattazione collettiva e sono chiamate a svolgere procedure di valutazione delle strutture e del personale amministrativo.

Le Università, pertanto, seppure in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, sono tenute ad adottare il Sistema di misurazione e valutazione della performance al più presto, tenuto conto che l'articolo 30, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009 ne prevede l'operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011.

In ogni caso questo Ateneo ha istituito l'OIV con D.R. n. 397 del 22 settembre 2010.

2. PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Dgls. 150/2010 ha previsto che ogni amministrazione pubblica si doti di un sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 2, comma 2, del Dgls. 165/01, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale.

Le finalità della misurazione e valutazione della performance sono il miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La CIVIT con delibera n. 112 del 28 ottobre 2010 ha fissato le linee guida per la redazione del piano della performance *che è prodromico alla sua valutazione e misura.*

La prima finalità del suddetto piano è che lo stesso sia elaborato in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. L'importanza di tale connessione trova la sua ragion d'essere nella circostanza che un sistema di obiettivi può dirsi effettivamente sostenibile solo se sia garantita la congruità tra le risorse realmente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

Ne consegue che sarebbe auspicabile che, a regime, la piena coerenza tra gli obiettivi contenuti nel Piano e nel bilancio di previsione sia garantita attraverso il pieno allineamento dei calendari dei due processi.

A tal proposito anche l'OIV, coordinandosi con le strutture interne deputate al bilancio e alla programmazione, si ritiene debba supportare l'interazione tra gli organi di indirizzo politico-amministrativo ed il dirigente di vertice e tra questi ultimi e i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative ai fini della programmazione degli obiettivi.

La seconda finalità del piano della performance è quella di assicurare la comprensibilità della rappresentazione della performance ed infatti nel piano viene esplicitato il legame che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione.

La terza finalità del Piano è quella di assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance ovvero mediante la verifica *ex post* della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Il piano, dunque, rappresenta uno strumento di fondamentale importanza per la corretta attuazione del ciclo di gestione della performance, tanto che in caso di mancata adozione o di mancato aggiornamento annuale dello stesso, sono previste rilevanti sanzioni a livello di amministrazione nel suo complesso sia di singoli individui. In particolare è previsto il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultino aver concorso alla mancata adozione, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, ed il divieto per l'amministrazione di procedere all'assunzione di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 10, comma 5, d.lgs. 150/09).

Una volta approvato il piano, ogni amministrazione pubblica e' tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Il rispetto delle disposizioni normative è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio, devono predisporre un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il Politecnico anche alla luce dei risultati del lavoro portato a termine dal MIP e per dare attuazione alla normativa di riferimento, nel CdA del 30 settembre 2010 ha deliberato di considerare il piano della performance strettamente correlato al piano strategico e di conseguenza di approvarne le linee generali in un unico documento, così come deliberato nel Senato Accademico del 29 settembre 2010.

Si precisa, come pure sottolinea la CIVIT nella delibera n. 112/10, che il livello di evoluzione dei sistemi di gestione della performance si appalesa molto diversificato tra le diverse amministrazioni e che pertanto può sussistere una situazione molto distante rispetto agli indirizzi e al modello proposti nella presente delibera, tanto che la CIVIT auspica che vi sia una gradualità ed un miglioramento continuo.

Nelle more dell'adozione del piano della performance, è stato approvato in data 23 dicembre 2010 il ddl recante norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al

Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario, il quale all'art. 2 comma r) ha previsto "l'attribuzione in raccordo con l'attività dell'ANVUR, delle funzioni di cui all'art. 14 del decreto legislativo n. 150/09, relative alla procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito ed il miglioramento della performance organizzativa e individuale".

3. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

a. chi siamo

Il Politecnico nasce ufficialmente nel 1990 dalla scissione delle Facoltà di Ingegneria e di Architettura dall'Università degli Studi di Bari, secondo quanto previsto dalla Legge N. 245 del 7 Agosto del 1990 recante "Norme sul piano triennale di sviluppo dell'Università e per l'attuazione del piano Quadriennale del 1986/90".

Esso è compreso fra le Università Statali previste dall'articolo 1, secondo comma, n. 1), del testo unico delle leggi sull'istruzione superiore, approvato con regio decreto 31 agosto 1933, n. 1592, e successive modificazioni e integrazioni.

Le Facoltà di Ingegneria e di Architettura dell'Università di Bari venivano trasferite, con le relative dotazioni organiche, scientifiche, didattiche e strumentali, al Politecnico di Bari a decorrere dall'anno accademico 1991-1992. Conseguentemente a tale distacco dall'Università di Bari, il Politecnico subentrava in tutti i rapporti giuridici, facenti capo alla prima, relativi al funzionamento delle due facoltà in atto alla data di inizio dell'anno accademico 1991-1992.

b. Cosa facciamo

Il Politecnico di Bari è un'istituzione pubblica che ha quali finalità primarie l'organizzazione e la promozione dell'istruzione superiore e della ricerca, nonché l'elaborazione ed il trasferimento delle conoscenze scientifiche e tecnologiche.

Il Politecnico riconosce nel proprio Statuto lo strumento per organizzare e svolgere le attività di cui sopra ad espressione della propria autonomia.

Il Politecnico, in cui si riconoscono tre componenti fondamentali, studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo, opera secondo i principi della democrazia, del pluralismo e delle libertà individuali e collettive, garantendo la partecipazione più ampia e la trasparenza dei processi decisionali, assicurando la pubblicità di tutti gli atti conseguenti.

Il Politecnico favorisce l'attuazione di programmi di collaborazione con organismi internazionali, in particolare con l'Unione Europea; promuove e incoraggia gli scambi internazionali di professori, ricercatori, laureati, studenti e personale tecnico - amministrativo, anche con interventi di natura economica.

Il Politecnico recepisce i valori della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e si impegna, nelle proprie attività, al loro rispetto; inoltre, garantisce che la sperimentazione scientifica sia svolta in conformità con i principi universali del rispetto della vita, della dignità delle persone e della tutela attiva dell'ambiente naturale.

Il Politecnico promuove tutte le iniziative necessarie per l'attuazione di azioni positive in materia di pari opportunità in conformità ai principi legislativi vigenti.

Il Politecnico incentiva, per l'espletamento delle proprie attività, la scelta del regime di impegno a tempo pieno dei docenti.

Il Politecnico di Bari forma ingegneri ed architetti con variegata ed innovative specializzazioni, puntando sulla qualità e sulla innovazione della didattica, della ricerca e dell'attività di servizio che si sostanziano in un rapporto sempre più fecondo con la realtà economica e produttiva del territorio nazionale e non.

Il Politecnico di Bari organizza le attività didattiche nel rispetto dei principi espressi nell'art. 3, comma 2, del proprio Statuto, garantendo, quindi, l'autonomia delle relative strutture, la libertà di insegnamento dei singoli docenti e rispettandone le finalità individuate dal Senato Accademico.

Come prevede la nostra Carta Costituzionale, i principi di fondo, secondo cui devono operare le Università pubbliche, sono lo sviluppo della cultura scientifica e tecnica, la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, la diffusione di eguali opportunità di accesso ai più alti livelli degli studi per tutti i capaci e meritevoli, la libertà della ricerca e della didattica. Scienza e tecnica hanno avuto nel passato un ruolo importante nell'affermazione di questi principi, come dimostrato dal radicamento storico della cultura e della scuola politecnica nel contesto sociale, nel filone di un approccio progressista ai problemi dello sviluppo.

c. Come Operiamo

Il Politecnico, per il conseguimento delle proprie finalità, opera con il concorso responsabile dei docenti, del personale tecnico-amministrativo e degli studenti e sviluppa l'innovazione culturale, scientifica e tecnologica anche mediante forme di cooperazione con altre università, enti di ricerca e organizzazioni pubbliche e private nazionali ed internazionali.

4. IDENTITA'

a. L'Ateneo in cifre

Anni di vita: 20

Sedi istituzionali: 1

Sedi formative: 3

Convenzioni con università europee ed extraeuropee per la ricerca e la didattica: n. 70

Accordi con università straniere per il programma Erasmus: n. 156 (di cui n. 72 con le Scuole)

- Strutture

Facoltà: 3
Dipartimenti: 10

- Didattica

Corsi di laurea triennale: 10
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico: 2
Corsi di laurea magistrale: 13
Corsi di laurea numero programmato: 3
Master di I e II livello: 3
Dottorati di ricerca ANNO ACCADEMICO 2010/2011: 14

- Studenti

Studenti immatricolati al 03.11.10: 2014
Studenti iscritti anno accademico 2009/2010: 2.619
Laureati dall'istituzione anno accademico 2009/2010: 1.503

- Personale

Docenti di I fascia: 88
Docenti di II fascia: 93
Ricercatori: 135
Assistenti: 1
Professori a contratto:
Tecnici-amministrativi: 309

- Dati finanziari:

bilancio di previsione 2001 (allegato n. 1)

b. Mandato istituzionale e Missione

Il Politecnico, oltre ad erogare didattica e favorire la ricerca, in conformità ai principi dell'art. 1 del proprio Statuto, considera proprio compito lo sviluppo delle relazioni con le altre Università e istituzioni di cultura e di ricerca nazionali e internazionali; favorisce i rapporti con le istituzioni pubbliche e private, con le formazioni sociali, con le imprese e le altre forze produttive, in quanto strumenti di diffusione e valorizzazione dei risultati della ricerca scientifica e occasione di verifica e arricchimento delle proprie conoscenze.

5. ANALISI DI CONTESTO

a. Analisi di Contesto Esterno

L'analisi del contesto specifico dell'amministrazione può realizzarsi attraverso l'esame dei principali stakeholder, cioè portatori di interesse, nonché delle loro attese e delle eventuali opportunità/minacce ad esse associate.

Gli stakeholder sono *coloro* che: a) contribuiscono alla realizzazione della missione istituzionale; b) sono in grado di influenzare, con le loro molteplici decisioni (di spesa, di investimento, di collaborazione, di regolazione e controllo), il raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Gli stakeholder si distinguono in *interni* ed esterni.

Interni: Docenti, personale tecnico-amministrativo, Dirigenti. Altro personale non strutturato, organizzazioni sindacali dell'ateneo, rappresentanze degli studenti, studenti iscritti.

Esterni: Stato (MIUR), Regione, altri finanziatori determinanti, fornitori, famiglie degli studenti, enti territoriali, ordini professionali, associazioni di categoria correlate alle attività istituzionali, imprese.

b. Analisi di contesto interno

Al fine di poter attuare quanto previsto dal Dlgs. 150/09 si ritiene necessario esaminare l'analisi di contesto che, nel caso di specie, è rappresentato dalla fotografia della struttura organizzativa del Politecnico (aggiornata al 1° luglio 2010) distinta in Amministrazione Centrale, Facoltà e Dipartimenti (allegato n. 2).

6. OBIETTIVI STRATEGICI

In buona sostanza il piano della performance è il piano triennale del Politecnico visto nell'ottica della valutazione del personale e delle strutture.

Per ogni macro area sono stati individuati gli obiettivi che devono essere raggiunti nel triennio e gli indicatori quale misura del grado di raggiungimento degli stessi obiettivi.

Tali due grandezze, quindi, non possono che rimanere immutate nel piano della performance con i dovuti adattamenti per gli scopi specifici che tale piano si prefigge.

In particolare devono essere più specificati non tanto gli obiettivi bensì le linee operative da mettere in campo per raggiungere gli obiettivi ed eventualmente integrati gli indicatori.

Gli obiettivi, come già detto, devono essere compatibili con la programmazione finanziaria e di bilancio, nonché con gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale .

La CIVIT, ancorché abbia emanato le linee guida per la redazione del Piano della Performance, non ha provveduto ad indicare specificamente gli obiettivi ed indicatori di cui sopra, pertanto in questa sede si propongono degli obiettivi ed indicatori che meglio si attagliano alla nostra realtà universitaria e che poi, ove la CIVIT provveda in merito, verranno integrati alla luce delle eventuali direttive.

Gli obiettivi ed indicatori che di seguito si riportano sono distinti, in analogia con le macro-aree, tenendo in conto le competenze assegnate alle strutture quali facoltà e dipartimenti nonché all'amministrazione centrale, servizi di supporto alla didattica, servizi di supporto alla ricerca, internazionalizzazione, servizi di gestione dei rapporti con il territorio, governance; in aggiunta sono stati inseriti i servizi bibliotecari.

Nell'ambito di tali servizi si riportano per memoria gli obiettivi strategici nonché le linee operative più specifiche; sono altresì riportate le strutture di competenza.

Al fine di misurare e valutare la performance, il dlgs 150/09 all'art. 5 prevede che: " gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che, a loro volta, consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici...". Agli articoli 8 e 9, poi, vengono definiti gli ambiti di misurazione sia per quanto concerne la performance organizzativa, sia per quella individuale.

performance organizzativa:

- attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

performance individuale:

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

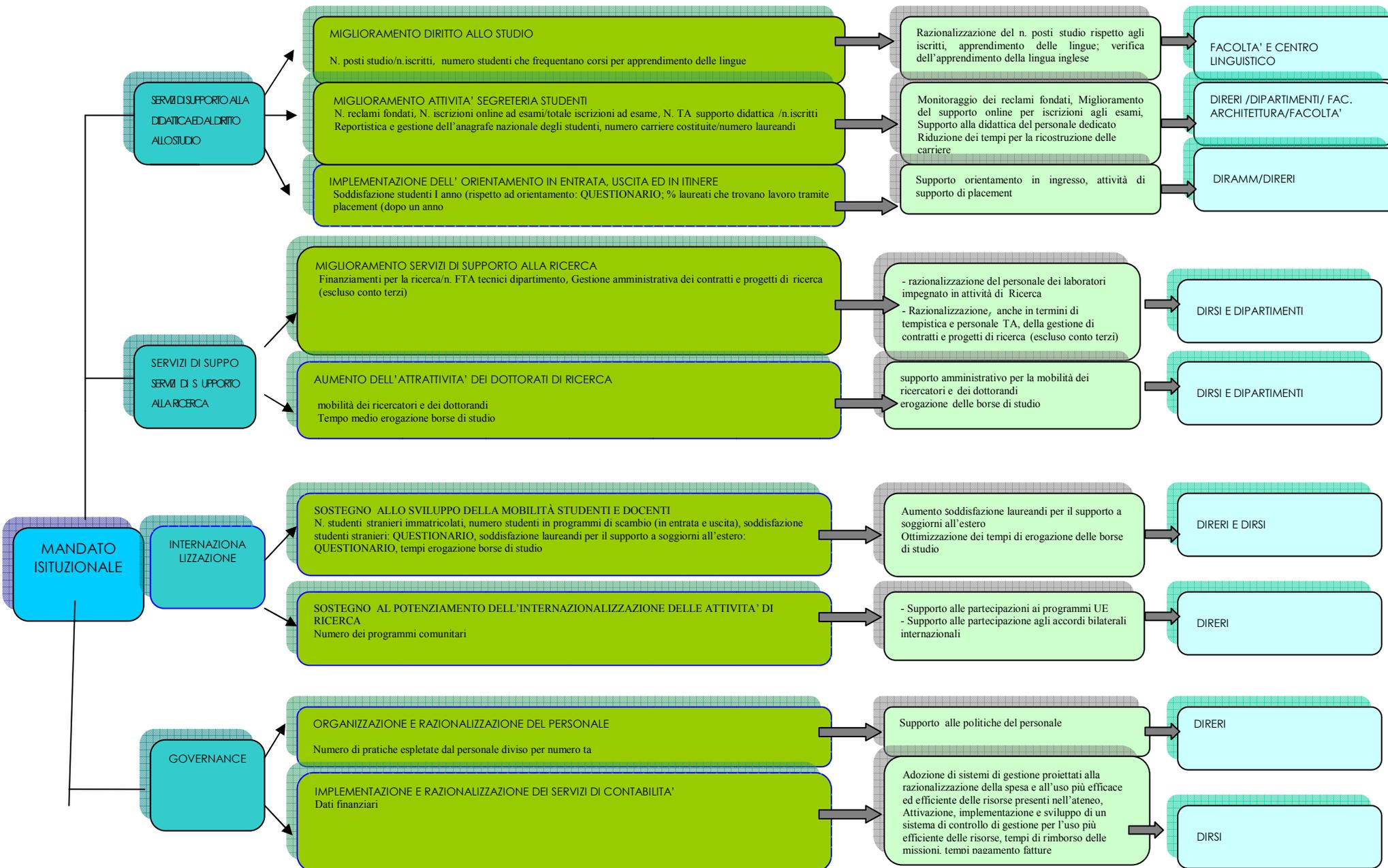
7. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

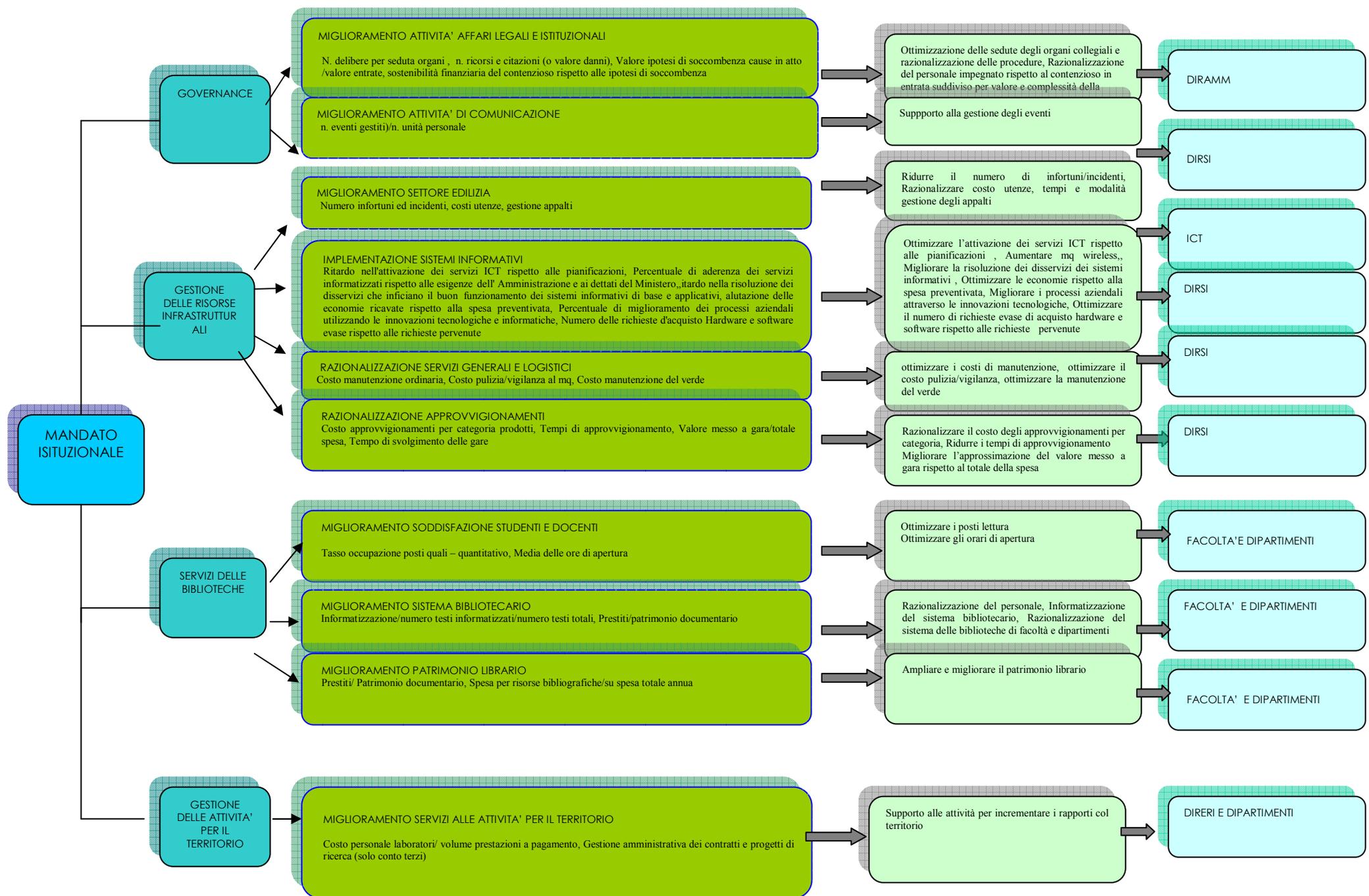
a. Obiettivi assegnati ai Dirigenti

Gli obiettivi generali assegnati ai dirigenti sono individuati nel monitoraggio costante e l'attuazione del Piano della Performance, nell'attenzione ai comportamenti organizzativi e nella collaborazione e proposta con gli organi di vertice e di governo.

Eventuali obiettivi specifici saranno specificati nelle lettere individuali di incarico.

b. Albero della Performance





SERVIZI DI SUPPORTO ALLA DIDATTICA ED AL DIRITTO ALLO STUDIO

| OBIETTIVI STRATEGICI | INDICATORI | STRUTTURA | LINEE OPERATIVE |
|--|---|---|---|
| MIGLIORAMENTO DIRITTO ALLO STUDIO | <ul style="list-style-type: none"> ❖ N. posti studio/n. iscritti ❖ Numero studenti che frequentano i corsi per apprendimento delle lingue ❖ N. di laureati | FACOLTA' DIREZIONE DIDATTICA E CENTRO LINGUISTICO | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Razionalizzazione del n. posti studio rispetto agli iscritti (facoltà) ❖ Apprendimento delle lingue (centro linguistico) ❖ Verifica dell'apprendimento della lingua inglese (centro linguistico) ❖ gestione lauree (DIRERI/facoltà) |
| | <ul style="list-style-type: none"> ❖ N. reclami fondati ❖ N. iscrizioni online ad esami/totale iscrizioni ad esame ❖ Reportistica e gestione dell'anagrafe nazionale degli studenti ❖ Numero carriere costituite/numero laureandi | DIPARTIMENTI, FACOLTA'(CUC) E DIREZIONE DIDATTICA | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Monitoraggio di reclami fondati (DIRERI) ❖ Miglioramento del supporto online per iscrizioni agli esami (dipartimenti/ fac architettura) ❖ Supporto alla didattica del personale dedicato (facoltà /Direzione didattica) ❖ Riduzione dei tempi per la ricostruzione delle carriere (facoltà e DIRERI) |
| IMPLEMENTAZIONE DELL' ORIENTAMENTO IN ENTRATA, USCITA ED IN ITINERE | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Soddisfazione studenti I anno (rispetto ad orientamento: QUESTIONARIO) ❖ % laureati che trovano lavoro tramite <i>placement</i> (dopo un anno) | DIREZIONE DIDATTICA E DIREZIONE AMMINISTRATIVA (RETTORATO) | <ul style="list-style-type: none"> ❖ supporto ORIENTAMENTO in ingresso (DIRAMM) ❖ attività di supporto al <i>placement</i> (DIRERI) |
| MIGLIORAMENTO OFFERTA FORMATIVA | <ul style="list-style-type: none"> ❖ numero di contratti di docenza | FACOLTA' NUCLEO DI VALUTAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Verifica possesso dei requisiti minimi per attivazione corsi (facoltà e nucleo valutazione) ❖ Razionalizzazione dei carichi didattici (facoltà e nucleo valutazione) |

SERVIZI DI SUPPORTO ALLA RICERCA

| OBIETTIVI STRATEGICI | INDICATORI | STRUTTURA | LINEE OPERATIVE |
|---|---|----------------------------|---|
| MIGLIORAMENTO SERVIZI DI SUPPORTO ALLA RICERCA | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Finanziamenti per la ricerca/n. FTA tecnici dipartimento ❖ Gestione amministrativa dei contratti e progetti di ricerca (escluso conto terzi) | DIPARTIMENTI | <ul style="list-style-type: none"> ❖ razionalizzazione del personale dei laboratori impegnato in attività di ricerca (dipartimenti) ❖ Razionalizzazione, anche in termini di tempistica della gestione di contratti e progetti di ricerca (escluso conto terzi) (dipartimenti/DIRERI) |
| AUMENTO DELL'ATTRATTIVITÀ DEI DOTTORATI DI RICERCA | <ul style="list-style-type: none"> ❖ mobilità dei ricercatori e dei dottorandi | DIREZIONE DIDATTICA | <ul style="list-style-type: none"> ❖ supporto amministrativo per la mobilità dei ricercatori e dei dottorandi (DIRERI/dipartimento) |

| | | | |
|--|------------------------------------|--|--|
| | ❖ Tempo erogazione borse di studio | E DIREZIONE SERVIZI INTERNI | ❖ erogazione delle borse di studio (DIRSI) |
|--|------------------------------------|--|--|

INTERNAZIONALIZZAZIONE

| OBIETTIVI STRATEGICI | INDICATORI | STRUTTURA | LINEE OPERATIVE |
|--|--|--|---|
| SOSTEGNO ALLO SVILUPPO DELLA MOBILITÀ STUDENTI E DOCENTI | <ul style="list-style-type: none"> ❖ N. studenti stranieri immatricolati ❖ Numero studenti in programmi di scambio (in entrata e in uscita) ❖ Soddisfazione studenti stranieri: QUESTIONARIO ❖ Soddisfazione laureandi per il supporto a soggiorni all'estero: QUESTIONARIO ❖ tempi di erogazione delle borse di studio | AMMINISTRAZIONE CENTRALE E FACOLTA' | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Aumento soddisfazione laureandi per il supporto a soggiorni all'estero (DIRERI) ❖ ottimizzazione dei tempi (DIRERI/DIRSI) erogazione delle borse di studio |
| SOSTEGNO AL POTENZIAMENTO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA | <ul style="list-style-type: none"> ❖ numero di programmi comunitari | AMMINISTRAZIONE CENTRALE | <ul style="list-style-type: none"> ❖ supporto alle partecipazioni ai programmi UE (DIRERI) ❖ supporto alle partecipazioni agli accordi bilaterali internazionali (DIRERI) |

GOVERNANCE

| OBIETTIVI STRATEGICI | INDICATORI | STRUTTURA | LINEE OPERATIVE |
|---|---|---------------------------------|---|
| ORGANIZZAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DEL PERSONALE | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Numero di pratiche espletate dal personale diviso per numero ta | AMMINISTRAZIONE CENTRALE | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Supporto alle politiche del personale (DIRSI) |
| IMPLEMENTAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DEI SERVIZI DI CONTABILITÀ | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Dati finanziari | AMMINISTRAZIONE CENTRALE | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Adozione di sistemi di gestione proiettati alla razionalizzazione della spesa e all'uso più efficace ed efficiente delle risorse presenti nell'ateneo (DIRSI) ❖ Attivazione, implementazione e sviluppo di un sistema di controllo di gestione per l'uso più efficiente delle risorse (DIRSI) ❖ tempi di rimborso delle missioni (DIRSI) ❖ tempi pagamento fatture (DIRSI) |
| MIGLIORAMENTO ATTIVITÀ AFFARI LEGALI E ISTITUZIONALI | <ul style="list-style-type: none"> ❖ N. delibere per seduta organi ❖ n. ricorsi e citazioni (o valore danni) ❖ Valore ipotesi di soccombenza cause in atto /valore entrate | AMMINISTRAZIONE CENTRALE | <ul style="list-style-type: none"> ❖ supporto alle sedute degli organi collegiali e razionalizzazione delle procedure (DIRAMM) ❖ gestione contenzioso (DIRAMM) |

| | | | |
|---|--|---------------------------------|---|
| MIGLIORAMENTO ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> ❖ n. eventi gestiti/unità di personale | AMMINISTRAZIONE CENTRALE | <ul style="list-style-type: none"> ❖ SUPPORTO ALLA GESTIONE DEGLI EVENTI (DIRSI) |
|---|--|---------------------------------|---|

GESTIONE DELLE RISORSE INFRASTRUTTURALI

| OBIETTIVI STRATEGICI | INDICATORI | STRUTTURA | LINEE OPERATIVE |
|---|---|---|---|
| MIGLIORAMENTO SETTORE EDILIZIA | <ul style="list-style-type: none"> ❖ N. infortuni ed incidenti ❖ Costo utenze ❖ Gestione appalti | AMMINISTRAZIONE CENTRALE | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ridurre il numero di infortuni/incidenti (DIRSI) ❖ tempi e modalità di gestione degli appalti (DIRSI) |
| IMPLEMENTAZIONE SISTEMI INFORMATIVI | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ritardo nell'attivazione dei servizi ICT rispetto alle pianificazioni ❖ Percentuale di aderenza dei servizi informatizzati rispetto alle esigenze dell'Amministrazione e ai dettati del Ministero ❖ Ritardo nella risoluzione dei disservizi che inficiano il buon funzionamento dei sistemi informativi di base e applicativi ❖ Valutazione delle economie ricavate rispetto alla spesa preventivata ❖ Percentuale di miglioramento dei processi aziendali utilizzando le innovazioni tecnologiche e informatiche ❖ Numero delle richieste d'acquisto Hardware e software evase rispetto alle richieste pervenute | AMMINISTRAZIONE CENTRALE | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ottimizzare l'attivazione dei servizi ICT rispetto alle pianificazioni (ICT) ❖ Aumentare mq wireless (ICT) ❖ Migliorare la risoluzione dei disservizi dei sistemi informativi (ICT) ❖ Ottimizzare le economie rispetto alla spesa preventivata (ICT) ❖ Migliorare i processi aziendali attraverso le innovazioni tecnologiche (ICT) ❖ Ottimizzare il numero di richieste evase di acquisto hardware e software rispetto alle richieste pervenute (ICT) |
| RAZIONALIZZAZIONE SERVIZI GENERALI E LOGISTICI | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Costo manutenzione ordinaria ❖ Costo pulizia/vigilanza al mq ❖ Costo manutenzione del verde | AMMINISTRAZIONE CENTRALE | <ul style="list-style-type: none"> ❖ ottimizzare i costi di manutenzione (DIRSI) ❖ ottimizzare il costo pulizia/vigilanza (DIRSI) ❖ ottimizzare la manutenzione del verde (DIRSI) |
| RAZIONALIZZAZIONE APPROVVIGIONAMENTI | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Costo approvvigionamenti per categoria prodotti ❖ Tempi di approvvigionamento ❖ Valore messo a gara/totale spesa ❖ Tempo di svolgimento delle gare | AMMINISTRAZIONE CENTRALE, DIPARTIMENTI, FACOLTA' | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Razionalizzare il costo degli approvvigionamenti per categoria (DIRSI) ❖ Ridurre i tempi di approvvigionamento (DIRSI) ❖ Migliorare l'approssimazione del valore messo a gara rispetto al totale della spesa (DIRSI) |

SERVIZI PER LE BIBLIOTECHE

| OBIETTIVI STRATEGICI | INDICATORI | STRUTTURA | LINEE OPERATIVE |
|---|---|--------------------------------|--|
| MIGLIORAMENTO SODDISFAZIONE STUDENTI E DOCENTI | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Tasso occupazione posti quali - quantitativo ❖ Media delle ore di apertura | FACOLTA' E DIPARTIMENTI | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ottimizzare i posti lettura ❖ Ottimizzare gli orari di apertura |
| | <ul style="list-style-type: none"> ❖ informatizzazione/numeri testi | FACOLTA' | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Razionalizzazione del personale |

| | | | |
|--|---|--------------------------------|--|
| MIGLIORAMENTO SISTEMA BIBLIOTECARIO | informatizzati/ numero di testi totale ❖ | E DIPARTIMENTI | ❖ Informatizzazione del sistema bibliotecario ❖ Razionalizzazione Del sistema delle biblioteche di facoltà e dipartimenti |
| MIGLIORAMENTO PATRIMONIO LIBRARIO | ❖ Prestiti/ Patrimonio documentario | FACOLTA' E DIPARTIMENTI | ❖ Ampliare e migliorare il patrimonio librario |

GESTIONE DELLE ATTIVITA' PER IL TERRITORIO

| OBIETTIVI STRATEGICI | INDICATORI | STRUTTURA | LINEE OPERATIVE |
|---|--|---------------------|---|
| MIGLIORAMENTO SERVIZI ALLE ATTIVITA' PER IL TERRITORIO | ❖ Costo personale laboratori/ volume prestazioni a pagamento ❖ Gestione amministrativa dei contratti e progetti di ricerca (solo conto terzi) | DIPARTIMENTI | SUPPORTO ALLE ATTIVITA' PER INCREMENTARE I RAPPORTI COL TERRITORIO (DIPARTIMENTI) |

8. SISTEMI PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Politecnico di Bari ha deciso di adottare delle schede di valutazione suddivise per misurazione e valutazione della performance individuale e performance organizzativa. Le succitate schede sono riportate nell'allegato n. 3.

9. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

La misurazione e valutazione della performance si attua attraverso un ciclo della gestione che si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonche' ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti nonché dei direttori di dipartimento che nell'organizzazione degli stessi sono equiparati ai dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio. A tal fine, gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

Il Politecnico valuta annualmente la performance organizzativa e individuale.