

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014

Politecnico di Bari



23 GIUGNO 2015

PREMESSA

- 1. INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA**
- 2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**
- 3. ANALISI DEI RISCHI**
- 4. TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE**
- 5. PERFORMANCE INDIVIDUALE**
- 6. ANALISI AUTOVALUTATIVA - *Punti di forza, criticità, Ipotesi migliorative e/o risolutive per il prossimo PdP***
- 7. FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL CICLO PERFORMANCE 2014**

ALLEGATI

Allegato n.1 – Albero della performance 2014-2016

Allegato n.2 - Tabella delle misure e dei relativi tempi di realizzazione

Allegato n.3 – Delibera CdA 30 marzo 2015

Allegato n.4 - Relazione obiettivi 2014 Direttore Generale

La redazione del documento è stata curata dall'Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione, alla Pianificazione Strategica e per l'attuazione della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione. I paragrafi 3 e 4 sono stati redatti sotto la supervisione del Dirigente Responsabile della Trasparenza.

PREMESSA

Il decreto legislativo n. 150/2009 ha previsto che le amministrazioni pubbliche, entro il 30 giugno di ciascun anno, redigano la Relazione sulla Performance. Tale documento descrive, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali ottenuti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse stanziare nell'anno precedente, ed evidenzia altresì gli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La presente Relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10 comma 1 lettera b) del decreto legislativo citato, analizza la performance dell'Ateneo, limitatamente all'anno 2014, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e del Piano della Performance 2014-2016 (PdP), adottati rispettivamente il 2 e il 29 luglio 2014.

Nella stesura del presente documento si è tenuto conto delle recentissime **Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane** pubblicate dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) e si è accolto con favore l'invito che l'Agenzia ha rivolto alle università italiane affinché si cambi l'approccio con il quale sono predisposti i documenti richiesti nell'ambito del ciclo della performance, e si tenda ad una progressiva integrazione di tutti gli atti programmatici richiesti agli atenei e in vario modo collegati con la performance amministrativa.

L'Ateneo, in conformità con gli indirizzi dell'Agenzia e orientandosi a seguire da subito le Linee Guida citate, ha scelto di definire le modalità di rendiconto della performance amministrativa in piena autonomia, in coerenza con la metodologia di cui al SMVP e a quanto enunciato in merito a strategia e obiettivi programmati nel proprio Piano.

Nell'intento di presentare la relazione come un documento agile e di semplice lettura si è scelto, altresì, di recepire le indicazioni e i suggerimenti dettati circa la struttura del Piano Integrato, utilizzabili anche per la Relazione, che è suddivisa nelle cinque sezioni minime ritenute necessarie da ANVUR per la corretta gestione integrata del ciclo della performance.

Il percorso che ha portato all'adozione del Piano, avvenuta in un periodo avanzato dell'esercizio e i cui momenti salienti sono dettagliati nell'ALLEGATO N. 3 *Relazione obiettivi 2014*, è stato particolarmente impegnativo e ha richiesto tempi lunghi, dovuti alla necessità di mettere in atto azioni sinergiche da parte della Direzione Generale, insediatasi agli inizi dell'anno, tra le quali quelle di coinvolgere preliminarmente gli organi di governo e concertare con le organizzazioni sindacali il SMVP, prodromico all'approvazione del Piano della performance triennale. Gli sforzi maggiori si sono resi necessari sia nel coinvolgere le strutture dipartimentali, ancora ancorate alle logiche pre Gelmini, che nel ri-attivare e dare un senso del cambiamento ai responsabili delle strutture organizzative dell'amministrazione centrale.

Per favorire l'attuazione di tale percorso, a partire dal mese di marzo 2014, è stato messo in atto un processo di condivisione delle tematiche specifiche inerenti la misurazione e valutazione della performance, anche attraverso l'organizzazione di seminari e workshop, tra i quali alcuni in collaborazione con Formez P.A. e l'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro".

L'aver avviato sin dal 2009 l'attività di pianificazione strategica e l'aver conseguentemente individuato gli obiettivi strategici dell'Ateneo attraverso un processo metodologico rispondente ai requisiti di qualità previsti dalla normativa e dalle delibere emanate dall'ANAC - ex CiVIT (definizione della missione istituzionale, analisi dei punti di forza e di debolezza, attenzione agli stakeholder, ecc.) ha consentito al Politecnico di Bari di riavviare il sistema di gestione della performance potendo già contare su un patrimonio di esperienze acquisite attraverso il processo di pianificazione. Tuttavia, la necessità di dover mettere a punto un Sistema di misurazione e valutazione della performance ha fatto emergere la carenza del Politecnico nei sistemi di controllo di gestione e di contabilità analitica nonché nella conoscenza dei processi attraverso una completa mappatura degli stessi. Ragione per la quale si è ritenuto che il SMVP adottato dall'ateneo dovesse richiedere un'applicazione graduale dello stesso - seppur coerente rispetto all'impianto generale in esso delineato - ma estesa fin dall'inizio a tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo in piena aderenza al dettato normativo e alle logiche in esso sottese di valorizzazione e incentivazione del personale delle pubbliche amministrazioni.

1. INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

Nelle recentissime Linee Guida ANVUR ha richiamato l'attenzione dei suoi interlocutori sulla opportunità che il prodotto dell'operato della componente tecnico-amministrativa e delle sue articolazioni interne sia considerato insieme ai risultati più generali ottenuti dall'ateneo nel suo complesso, in una logica di collegamento sinergico tra le due anime dell'università, quella accademica e quella amministrativa affinché sia sempre di più favorito il progressivo accrescimento del peso della performance nelle scelte strategiche degli atenei.

Nella predisposizione del PdP 2014-2016, il Politecnico aveva già tenuto conto di alcune contingenze che interessavano l'Ateneo, quali il passaggio della competenza in materia di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca all'ANVUR, nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3 del D. Lgs. n. 150 del 2009 e in conformità ai poteri di indirizzo dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.) e nondimeno, della necessità di coordinare, pur allora ancora in assenza di determinazioni da parte dell'Agenzia e dell'Autorità, il ciclo della performance con la programmazione triennale e con gli altri strumenti programmatori di Ateneo. Il Piano Strategico di Ateneo 2013-2015, previsto dall'art. 1 ter del D.L. n. 7/2005, convertito in L. n. 43/2005 e successivi D.M. attuativi, è stato licenziato dal Consiglio di Amministrazione del Politecnico di Bari il 26 marzo 2014, in ottemperanza ai DM 827/2013 e 104/2014 del MIUR.

In esso sono state individuate sei macro-aree di interesse, su cui l'Ateneo ha operato per il consolidamento della propria missione:

Area A: Offerta formativa

Area B: Ricerca scientifica

Area C: Servizi e interventi a favore degli studenti

Area D: Internazionalizzazione

Area E: *Governance* e risorse umane

Area F: Rapporti con il territorio

Per ciascuna di tali aree sono stati identificati appropriati obiettivi strategici e operativi, associando a ciascuno di essi indicatori qualitativi e quantitativi per il monitoraggio e la valutazione *in itinere*.

Ne è derivato un sistema che può definirsi "integrato" perché, secondo una logica in cascata, gli obiettivi operativi sono legati ai macro-obiettivi della Direzione Generale e questi agli obiettivi strategici.

In attesa che fosse completata la fase di valutazione da parte del MIUR dei progetti presentati per il finanziamento richiesto ai sensi dei DM 827/2013 e 104/2014, l'Ateneo ha stanziato risorse sufficienti a far partire comunque le attività programmate nell'ambito dei progetti POP (Promozione, Orientamento e Placement) e DEPASAS (Dematerializzazione dei Processi Amministrativi e Servizi Agli Studenti).

Il Progetto POP si è posto quale obiettivo la promozione della qualità del sistema universitario attraverso azioni di miglioramento dei servizi per gli studenti, relativi all'orientamento in ingresso, in itinere e in uscita.

In particolare, le azioni di orientamento in ingresso e in itinere sono state corredate da un indicatore, scelto dal Politecnico tra due indicati dal MIUR, che è così descritto:

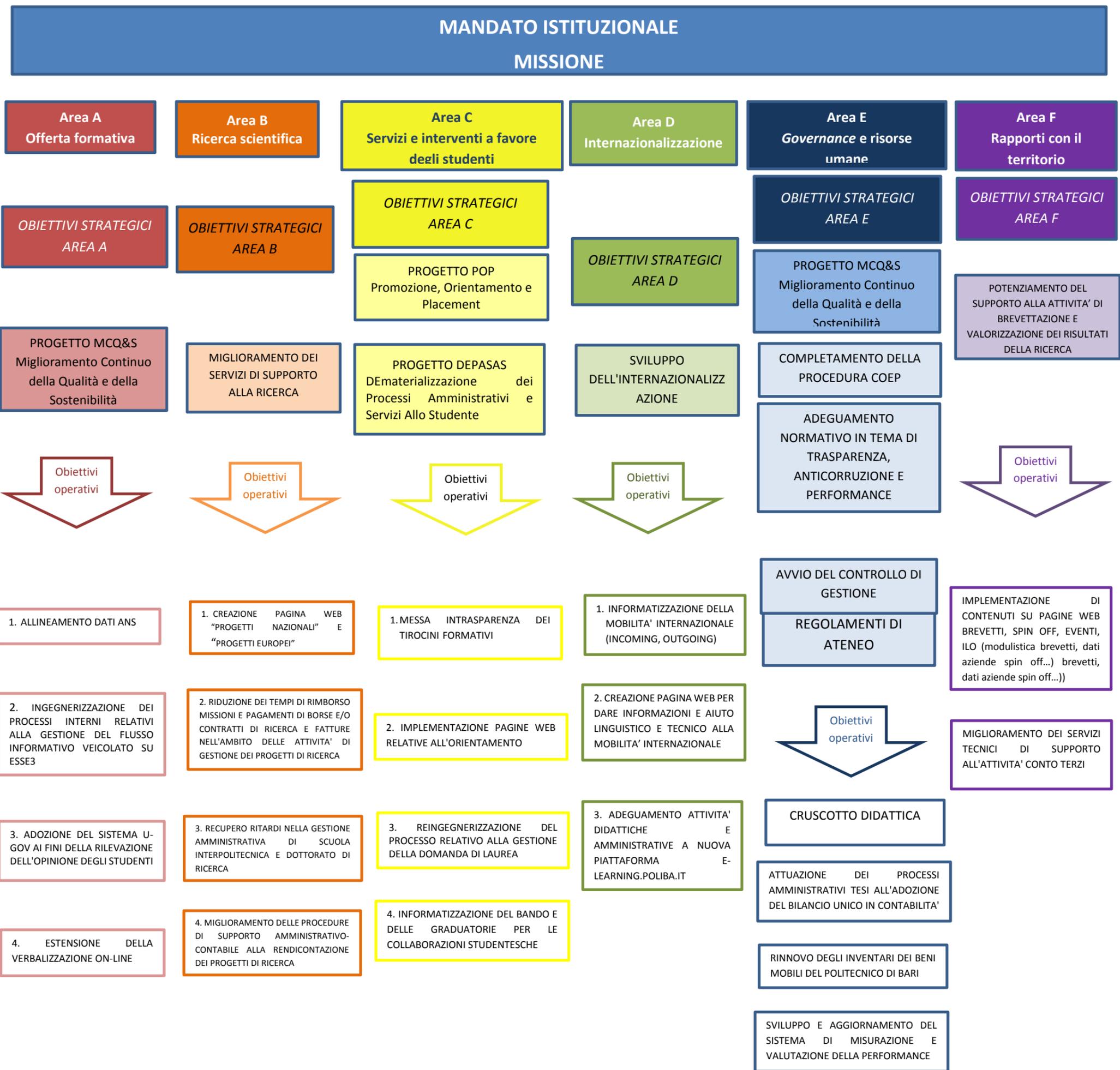
INDICATORE A2 – NUMERO DI STUDENTI CHE SI ISCRIVONO AL II ANNO DELLO STESSO CORSO DI LAUREA O LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (L, LMCU) AVENDO ACQUISITO ALMENO 12 CFU IN RAPPORTO ALLA COORTE DI IMMATRICOLATI NELL'ANNO T-1.

Il Progetto DEPASAS ambisce a sistematizzare e poi far evolvere con l'ausilio della tecnologia determinate funzioni, procedure e atti di specifico interesse per gli studenti che vivono giornalmente la struttura universitaria. Insieme alla componente studentesca dell'Ateneo, dopo una fase di analisi lucida e di prospettiva, è stato avviato uno studio attento delle maggiori criticità attuali e una proposta per una propositiva azione di recupero.

Il piano di intervento si è prefisso l'obiettivo di incrementare la qualità dei servizi per gli studenti cominciando con la riduzione netta della materialità nelle procedure amministrative e burocratiche, svincolando il più possibile le medesime dall'interazione con il personale e fornendo agli studenti uno strumento unico di attuazione di tutto questo. Gli interventi hanno previsto il potenziamento e/o il miglioramento dell'area del portale per gli studenti Esse3 dedicata alle procedure amministrative e l'automatizzazione di specifiche attività procedurali di particolare rilevanza per la componente studentesca.

In Figura 1 si riporta l'Albero delle performance con evidenza del collegamento fra mandato, aree strategiche, obiettivi strategici, macro-obiettivi della Direzione Generale e obiettivi operativi. Si precisa che degli stessi è stata operata una selezione e che l'albero della performance è visionabile nella sua completezza all'ALLEGATO 1.

Figura 1. - L'albero della Performance: il collegamento fra mandato, aree strategiche, obiettivi strategici, macro-obiettivi della Direzione Generale e obiettivi operativi



2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Il Politecnico ha approvato il PdP 2014-2016 fornendo, anche basandosi sui dati elaborati nell'ambito del progetto Good Practice¹, una rappresentazione delle attività di rilievo strategico, derivate dal Piano Strategico 2013-2015, e di quelle operative, in un unico prospetto sinottico: l'Albero della Performance.

Tale prospetto, partendo dalle linee strategiche e dai macro-obiettivi assegnati alla Direzione Generale il 30 gennaio 2014, giungeva fino all'articolazione di obiettivi operativi annuali (**67 obiettivi in totale**), collegando questi ultimi a indicatori e target appropriati finalizzati alla misurazione della performance di ciascuno di essi e tracciava, altresì, la relazione tra gli obiettivi e i rispettivi centri di responsabilità e, ove presente, il raccordo con le risorse finanziarie previste in bilancio nonché una proiezione dei risultati previsti per gli anni 2015 e 2016.

L'individuazione di tali obiettivi è stata effettuata, in via sperimentale e in concomitanza alla elaborazione del SMVP attraverso la raccolta delle schede obiettivo predisposte dai singoli responsabili di struttura e validate dalla Direzione Generale.

Il processo si è completato per tutte le strutture, centrali e dipartimentali nella fase del monitoraggio del piano avviata nel mese di settembre, 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. Ne è scaturito un nuovo albero della performance con **76 obiettivi**, 9 in più rispetto alla prima versione.

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 strategica 2013-2015, al pari degli obiettivi direttamente assegnati al Direttore Generale.

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

Di seguito in Tabella 1 le più rilevanti informazioni di sintesi sull'andamento degli obiettivi presenti nel PdP riferiti all'annualità 2014.

Il progetto Good Practice, promosso dalla School of Management del Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano (MIP), ha l'obiettivo di definire un modello di riferimento per la valutazione dei servizi di supporto per le università italiane in un'ottica di benchmarking. Il progetto, rinnovato anche nel 2015, mira a definire un modello di riferimento per la valutazione dei servizi di supporto per le università italiane contestualizzato rispetto alla strategia degli enti.

Tabella 1 Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nel Piano della Performance 2014-2016.

OBIETTIVI OPERATIVI TOTALI		76
OBIETTIVI REALIZZATI	OBIETTIVI PARZIALMENTE RAGGIUNTI	OBIETTIVI NON RAGGIUNTI
56	12	8
N. obiettivi operativi con indicatori		76
N indicatori totali		76
N. indicatori privi di formula di calcolo		49
N. indicatori privi di target annuale		0
N. obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate		17
N. obiettivi operativi con risorse umane assegnate		76
N. obiettivi di struttura		51
N. obiettivi trasversali		25

Si evidenzia, inoltre, che il PdP ha recepito su indicazione del CUG, alcuni obiettivi volti a dare attuazione alle politiche di genere, di conciliazione e benessere lavorativo negli ambiti di cui ai punti seguenti:

1. Mobilità agevolata – mobilità sostenibile per i dipendenti

- Car pooling: progetto di condivisione di auto private per raggiungere il luogo di lavoro, con il fine principale di ridurre i costi del trasporto. È uno degli ambiti di intervento della cosiddetta mobilità sostenibile.
- Abbonamenti: accordo tariffario tra il Politecnico di Bari e le aziende dei trasporti per abbonamenti annuali su rete urbana ed extraurbana a costo convenzionato.

2. Università family friendly – Benessere e conciliazione

- Flessibilità dell'orario di lavoro e/o di flessibilità personalizzate: adozione di forme di flessibilità che possano contribuire a migliorare la conciliabilità tra la vita professionale e personale in modo da accrescere il benessere dei lavoratori e la produttività dell'impresa evitando il ricorso a strumenti contrattuali quali ad esempio il part-time o permessi a vario titolo, con conseguenti possibili discriminazioni per il dipendente e difficoltà per l'organizzazione del lavoro.

Degli obiettivi prefissati ha trovato piena attuazione solo il secondo mentre il primo è stato riproposto nella programmazione relativa all'anno in corso.

Nella consapevolezza che è importante verificare l'impatto delle azioni messe in campo sui temi della Performance anche sul benessere dei lavoratori è stata avviata altresì l'indagine sul benessere organizzativo che si articola su tre diverse rilevazioni tra di esse correlate e finalizzate a conoscere:

- le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano il loro "benessere organizzativo" ossia la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico. (

Il questionario, promosso dall'OIV di Ateneo, è stato elaborato sulla base della documentazione di cui alla sezione "Benessere Organizzativo" di ANAC e, per alcuni aspetti è stato opportunamente integrato dal gruppo di lavoro del progetto Good Practice 2014 in precedenza citato

Dei risultati dell'indagine, tuttora in corso di svolgimento, si darà conto nei prossimi documenti di monitoraggio e rendicontazione del ciclo di gestione della performance.

3. Analisi dei rischi

L'introduzione della Legge n. 190/2012, c.d. Legge Anticorruzione ha portato all'adozione di una più marcata e specifica attenzione nei confronti di alcuni fenomeni che il legislatore definisce *a rischio di corruzione*, dove per "*corruzione*" si intendono tutte le situazioni in cui si riscontri l'abuso del potere di un soggetto al fine di ottenere vantaggi privati.

Le attività svolte dal Politecnico di Bari nel corso del 2014 sono state indirizzate dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) di Ateneo, elaborato secondo le linee guida del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

Fra le attività svolte ai fini di prevenzione della corruzione vanno annoverati anche gli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza, nel presupposto che la trasparenza realizza di per sé una misura di prevenzione della corruzione, in quanto consente il controllo, da parte degli utenti, dello svolgimento dell'attività amministrativa. Tali attività, nel corso del 2014, sono state indirizzate dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI).

La predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione del Politecnico di Bari, prevista dall' **art. 1, comma 5, lett. a)**, è avvenuta tenendo conto della Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione, del Regolamento recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, delle indicazioni fornite dalla CIVIT (ora ANAC), nonché sulla base di uno specifico studio e modello di riferimento fornito dal CODAU (Convegno permanente dei Direttori Generali delle Amministrazioni Universitarie).

Il PTPC prevede, oltre alla mappatura iniziale delle attività potenzialmente più soggette al rischio di corruzione e all'identificazione del grado di rischio, anche un programma triennale di attività ed azioni da intraprendere a carico dei vari attori coinvolti. L'approvazione del Piano anticorruzione è prevista entro il 31 gennaio di ogni anno, unitamente all'approvazione del Programma per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), programma che può costituire una sezione del piano oppure un documento a sé stante, opzione adottata da questo Ateneo.

Il PTPC ed il PTTI di questo Ateneo, sono stati adottati dal Consiglio di Amministrazione in data 16.07.2014. Come appare evidente, non è stato possibile attendere alla predisposizione del PTPC e del PTTI nel rispetto della cadenza temporale stabilita dalla legge: tanto, in ragione dei rilevanti e non programmati mutamenti istituzionali intervenuti nel corso del 2013 che hanno interessato la *governance*, procurando, anche nei primi mesi del 2014, fisiologici rallentamenti delle attività di funzionamento e programmazione.

Il Politecnico di Bari ha intrapreso una serie di azioni nella piena consapevolezza della *mission* di pubblica amministrazione, dove l'attuazione dei numerosi adempimenti ha prodotto varie difficoltà rispetto alle scadenze previste dalle normative.

Fra tali azioni si ricorda che, in attuazione di quanto previsto dall'**art. 1, comma 15 della L. 190/2012**, sono stati pubblicati **bilanci e conti consuntivi**, unitamente alle informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche.

I **costi di produzione dei servizi**, invece, elaborati nell'ambito del progetto Good Practice, cui anche nel 2014 il Politecnico ha aderito, sono stati pubblicati non appena ufficializzati i report finali dell'attività, nella prima parte del 2015.

Quanto poi alle informazioni relative ai **procedimenti amministrativi**, la *"trasparenza dell'attività amministrativa quale livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili"*, è stata assicurata con la pubblicazione, per mezzo di appositi data-base o tabelle riassuntive liberamente scaricabili, dei dati prescritti con particolare riguardo ai procedimenti di:

"- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009."

Poiché, inoltre, secondo quanto stabilito all'**art. 1 comma 34**, le disposizioni dei commi da 15 a 33 della Legge n. 190/2012 si applicano anche alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche ed alle loro controllate -ai sensi dell'art. 2359 del C.C. -, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse, è stata predisposta apposita nota circolare in tal senso (prot. n. 6985 del 09/04/2015).

Con espresso riferimento alle indicazioni formulate dall'**art. 1, comma 17**, il Politecnico ha previsto, negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, espresso richiamo ai contenuti del Protocollo di legalità stipulato già nel dicembre del 2012 con la Prefettura di Bari.

Il monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali di cui all'**art. 1, comma 28**, sarà avviato successivamente alla necessaria tipizzazione dei procedimenti.

Relativamente a quanto prescritto dall'**art. 1, comma 30**, con riferimento agli strumenti di identificazione informatica di cui all'art. 65, comma 1, del Dlgs. n.82/2005 atti a rendere accessibili in ogni momento agli interessati, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano - ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase -, si precisa che gli stessi non sono ancora stati attivati nonostante specifica richiesta in tal senso. Si è proceduto, infine, ex **art. 1, comma 54**, all'adozione del Codice di Comportamento ed alla programmazione dell'attività di formazione del personale finalizzata alla conoscenza e corretta applicazione dello stesso.

La mappatura dei processi attuati dal Politecnico ha riguardato le aree di rischio individuate dall'art. 1 comma 9, lettera a) della L. 190/2012:

- autorizzazione e concessione;
 - scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
 - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
 - concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;
- ed un'ulteriore area a rischio tipica della finalità istituzionale dell'Ateneo:
- concorsi e prove selettive per l'accesso programmato ai corsi di laurea, dottorato di ricerca, master, scuole di specializzazione, tirocinio formativo attivo, per esami di stato di abilitazioni alle professioni, per il conferimento di incarichi di collaborazione studentesca.

Di seguito, si riporta Tabella riepilogativa delle attività a rischio corruzione.

Tabella n.2 - Attività a rischio corruzione

ATTORI COINVOLTI	ATTIVITA' A RISCHIO
- Settore Servizi Finanziari - Dipartimenti / Centri	Pagamenti a favore di società, imprese, altri soggetti
- Settore Servizi Finanziari - Settore Servizi al Personale - Dipartimenti / Centri	Pagamento emolumenti, compensi accessori e rimborsi a favore del personale dell'Ateneo, dei collaboratori e soggetti esterni
- Settore Economato	- Gestione fornitura e distribuzione buoni pasto - Gestione albo fornitori
- Settore Economato - Dipartimenti / Centri	Gestione cassa economale e magazzino economale
- Settore Economato - Settore Edilizia, Manutenzione e Patrimonio - Ufficio Gare - Dipartimenti / Centri	- Redazione provvedimenti autorizzatori finalizzati alle acquisizioni - Gestione procedure affidamento - Controllo ed applicazione convenzioni CONSIP/MEPA per servizi e forniture - Predisposizione capitolati d'appalto per servizi e forniture - Gestione procedure negoziate ed in economia per lavori, forniture e servizi - Gestione controlli (DURC, antimafia, AVCP, etc.) - Redazione scritture private
- Settore Edilizia, Manutenzione e Patrimonio	- Attività relative a progettazione, direzione e collaudo lavori, forniture e servizi - Predisposizione capitolati d'appalto per lavori, forniture e servizi di competenza - Gestione attività manutenzione ordinaria e straordinaria - Attivazione e gestione utenze - Gestione servizi verde, impianti elettrici, antincendio, igienico-sanitari
- Ufficio Affari legali e contenzioso	Redazione contratti per atto pubblico
- Settore Comunicazione istituzionale, Eventi e Formazione	- Gestione acquisizione in economia servizi e forniture di competenza - Procedure affidamento incarichi di competenza
- ICT Settore Sistemi Informativi didattico e Bibliotecari - ICT Settore Rete fonia e dati - ICT Ufficio Gestione e Manutenzione SW/HD	- Gestione procedure in economia per lavori, forniture e servizi di competenza - Autorizzazione / concessione servizi di rete wired/wifi
- Dipartimenti	Selezione fornitori di risorse bibliografiche e acquisizioni beni e servizi per biblioteche
- Direzione Generale - Dipartimenti	Processo di valutazione del personale
- Dipartimenti	- Procedure conferimento incarichi insegnamento - Procedure attribuzione supplenze - Procedure selezione professori a contratto - Procedure selezione per sostegni alla didattica - Procedure attribuzione borse di studio

- Settore Servizi al Personale - Dipartimenti / Centri	- Procedure selettive e concorsuali - Compensi accessori al personale - Affidamento incarichi esterni
- Settore Servizi al Personale	- Benefit al personale - Rilascio nulla osta per incarichi esterni - Controllo informatizzato delle presenze personale TAB - Procedure PEO/PEV personale TAB - Servizio ispettivo personale TAB - Aspettative, congedi, mobilità - Cessazioni dal servizio - Gestione delle visite medico-fiscali
- Direzione Generale	Gestione rifiuti e applicazione normativa D.lgs. 81/2008
- Settore Segreterie Studenti - Settore Diritto allo Studio - Settore Formazione Post laurea	- Procedure selettive e concorsuali - Compensi e benefici (borse di studio, premi di laurea, compensi di collaborazione 150 ore, compensi tutorato, esoneri contribuzione, etc.) - procedure di rilascio certificazione - procedure di carriera (convalida attività formative) - procedure di registrazione di atti di carriera (registrazione esami, controllo flussi informatici, procedure di annullamento atti)

4. Trasparenza e anticorruzione

Nonostante la tardiva adozione del PTPC e del PTTI, cui si è già fatto cenno, in ragione della quale è stato necessario operare delle scelte di priorità, le attività programmate sono comunque state avviate. In particolare è stata presidiata la normativa di riferimento e le successive evoluzioni oltre all'attuazione dei vari aspetti della Legge n. 190/2012. In particolare, in relazione al tema dell'affidamento di **Incarichi** al personale è stata individuata una unità di personale dedicata e sono state diffuse specifiche note circolari (prot. n. 2333/2014 e 3860/2014) finalizzate ad esplicitare e chiarire la portata della novella legislativa in materia.

Circa gli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013, preme rilevare, proprio in relazione all'adempimento di tali obblighi, come sia stato dato un notevole impulso alla raccolta, elaborazione e pubblicazione dei dati e delle informazioni richieste a fini di trasparenza dal DLgs. n. 33/2013.

Nel corso del 2014 si è, anzitutto, provveduto ad una parziale riorganizzazione dell'articolazione e dei contenuti della pagina "*Amministrazione Trasparente*" del sito istituzionale di Ateneo. In particolare, sono state integrate le informazioni già presenti nella sezione "*Trasparenza, valutazione e merito*" e sono stati implementati i contenuti delle nuove sottosezioni previste dall'all. A del D.lgs. n. 33/2013,

con particolare attenzione a quelle di seguito elencate, avendo riguardo alla leggibilità dei contenuti ed all'adeguatezza del formato pubblicato in relazione alle prescrizioni CIVIT.

- A) ORGANIZZAZIONE
- B) CONSULENTI E COLLABORATORI
- C) PERSONALE
- D) ENTI CONTROLLATI
- E) PROVVEDIMENTI
- F) BILANCI
- G) BENI IMMOBILI E GESTIONE PATRIMONIO
- H) ALTRI CONTENUTI – CORRUZIONE
- I) ALTRI CONTENUTI – ACCESSO CIVICO

Alla base della implementazione delle informazioni della pagina “*Amministrazione Trasparente*” è stato svolto un intenso lavoro di richiesta, raccolta e rielaborazione dati, che ha notevolmente impegnato il personale a tanto interessato.

Nell'ambito delle attività mirate del Progetto di miglioramento servizi 2014 “*Trasparenza e Anticorruzione*” è, inoltre, stata effettuata la schedatura dei servizi agli studenti comprendenti anche quelli relativi al post laurea la cui rielaborazione unitaria, in forma di **Carta dei Servizi**, è in via di ultimazione.

Come già anticipato, il Consiglio di Amministrazione, con propria determinazione del 3 ottobre 2014, ha approvato il **Codice di Comportamento** per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario del Politecnico di Bari in applicazione dell'art. 54, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013; dettagliate indicazioni relative al contenuto del codice ed alla procedura da seguire per la sua adozione sono state fornite dalla CIVIT (ora ANAC) con propria delibera n. 75 del 24.10.2013.

Il Codice, che rappresenta una delle azioni e principali misure delle strategie di prevenzione della corruzione previste dalla Legge 190/2012, individua i principali valori della comunità universitaria e le norme volte ad evitare ogni forma di abuso e di discriminazione, definendo le regole di condotta sia nell'ambito della comunità che nei confronti di coloro che entrano in relazione con l'Ateneo.

Quanto alla misura della **Rotazione del personale** di diversi livelli operante nelle aree a più elevato rischio, strumento cruciale al fine di ridurre il pericolo che possano crearsi e consolidarsi relazioni particolari tra amministrazione ed utenti, alla stessa sarà data attuazione nel corso del 2015 come previsto dal PTCP.

Alla **Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito** (cd. whistleblower), già prevista dall'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 ed introdotta ai sensi dell'art. 1, comma 51, della L. 190/2012, si è dato corso attraverso l'individuazione e la relativa pubblicizzazione sul sito web istituzionale, delle specifiche modalità per effettuare le segnalazioni di illecito: è stato previsto che le segnalazioni vengano trasmesse, debitamente circostanziate e qualificate, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) all'indirizzo "Politecnico di Bari, via Amendola 126/B 70126 Bari", riportando in calce la dicitura "Segnalazione di illecito", consentendo, così, una immediata individuazione. La gestione delle segnalazioni è affidata allo stesso RPC ed, eventualmente, su Sua individuazione, ad un ristrettissimo nucleo di personale tenuto a rispettare l'obbligo di riservatezza, la cui violazione potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

In data 3 ottobre 2014 è stato approvato il Piano per la formazione dei dipendenti ai fini della prevenzione del rischio corruzione per gli anni 2014-2015 e, contestualmente, il C.d.A. ha individuato le risorse necessarie alla realizzazione delle attività previste nel piano.

Sono stati realizzati con risorse interne alcuni interventi formativi (12-13 giugno e 9 ottobre 2014) improntati sui generici contenuti della normativa sull'anticorruzione e sulla trasparenza, nonché sulla più specifica disciplina dettata dall'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012 in tema di bandi di gara e dagli artt. 26-27 del D.lgs. n. 33/2013 in tema di sovvenzioni, contributi/sussidi/vantaggi economici. In tali giornate, inoltre, è stato illustrato l'uso della piattaforma "*Amministrazione Trasparente*", specificamente dedicata alla implementazione dei dati di cui agli articoli di legge sopra indicati. Il materiale relativo agli interventi formativi, debitamente inoltrato a mezzo posta elettronica a tutti i partecipanti, sarà reso disponibile on line non appena sarà ultimato il rifacimento del sito web istituzionale.

Il PTPC ha individuato, altresì, una serie di specifiche **misure di controllo, verifica e monitoraggio**, schematizzate nella allegata "*Tabella delle misure e dei relativi tempi di realizzazione*" (**ALLEGATO N.2**) qui di seguito specificamente riportate:

- [Controllo sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse](#)
- [Controllo sullo svolgimento di incarichi istituzionali e di attività ed incarichi extra-istituzionali](#)
- Verifiche e controlli su cause di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e non
- [Controllo sullo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro](#)

- [Controllo sulla formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione](#)
- [Monitoraggio dei rapporti tra l'ateneo ed i soggetti che con esso stipulano contratti pubblici](#)
- [Monitoraggio sull'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere](#)
- [Monitoraggio delle procedure concorsuali e selettive](#)
- [Monitoraggio dei tempi procedimentali](#)
- [Monitoraggio sull'attuazione del piano anticorruzione](#)

Nell'ambito delle attività mirate del già citato Progetto di miglioramento servizi 2014 *“Trasparenza e Anticorruzione”*, sono state elaborate alcune *“schede di monitoraggio”* ai fini della verifica dell'effettivo grado di attuazione delle misure anticorruzione i cui ambiti di azione individuati, in fase sperimentale, risultano i seguenti:

- Contratti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi
- Borse di Studio
- Buoni d'ordine
- Contratti di docenza
- Erogazione di contributi
- Incarichi esterni di lavoro autonomo
- Procedure concorsuali

L'attività di monitoraggio, prevista con cadenza annuale, sarà avviata nel secondo semestre del 2015 e coinvolgerà gli uffici ed i settori che sono risultati maggiormente esposti al rischio di corruzione nel sistema di valutazione del rischio di cui al PTPC, da selezionare con criteri che, attualmente, sono in fase di definizione.

Eventuale riprogrammazione di attività

La tardiva adozione dei Piani, ha inciso sulle attività programmate e sul loro svolgimento, per cui si è resa necessaria, per alcune di esse, una riprogrammazione dei termini di realizzazione e, in taluni casi, anche delle modalità di realizzazione, tra cui quella relativa al monitoraggio dei tempi procedimentali. Con riferimento all'adozione della tabella dei procedimenti amministrativi, come licenziata dal COINFO/CODAU, si è proceduto alla individuazione dei procedimenti e ad una parziale rivalutazione complessiva dei dati da parte di non tutti i Responsabili di Settore, impegnati in altre attività cui si è

data particolare priorità, rinviandone l'elaborazione definitiva, in base alle esigenze ed alla specifica realtà del Politecnico, nel corso del 2015, al fine di consentire il successivo passaggio alla fase applicativa e permettere, entro dicembre 2016, il prescritto monitoraggio dei tempi procedurali.

In ultimo, con riferimento alla pubblicazione delle informazioni relative ai conferimenti di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni, ex art. 15 D. Lgs. 33/2013 per mezzo della banca-dati "Amministrazione Aperta", la cui attuazione è stata subordinata alla implementazione del sito istituzionale ed alla implementazione della predetta banca dati, si precisa che la stessa è stata avviata a partire da giugno 2015.

Tabella n.3 - SINTESI ATTIVITÀ

MISURE	AZIONI	RISULTATI
TRASPARENZA	- adozione del Piano Triennale della Trasparenza e dell'Integrità - Monitoraggio dell'adempimento degli obblighi ivi contenuti	COMPLETATO PREVISTO PER LA SECONDA METÀ DEL 2015
CODICE DI COMPORTAMENTO	- adeguamento dei contratti e delle lettere di incarico sulla base delle disposizioni contenute nel codice - monitoraggio del rispetto dell'attuazione delle disposizioni del codice - aggiornamento delle competenze dell'Ufficio affari legali	COMPLETATO PREVISTO PER LA SECONDA METÀ DEL 2015 RINVIATO
ROTAZIONE DEL PERSONALE	- Predisposizione di apposito regolamento - adozione del documento - attuazione della misura della Rotazione del personale - monitoraggio dell'attuazione della misura	PREVISTO PER IL 2015
CONTROLLO SULL'OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE	- predisposizione e diffusione di apposita nota informativa - monitoraggio sul rispetto dell'obbligo di astensione	COMPLETATO PREVISTO PER LA SECONDA METÀ DEL 2015
CONTROLLO SULLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI ISTITUZIONALI E DI ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI	- aggiornamento/elaborazione della Regolamentazione in materia - monitoraggio sul rispetto della regolamentazione	COMPLETATO PREVISTO PER LA SECONDA METÀ DEL 2015
VERIFICHE E CONTROLLI SU CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	- sottoscrizione delle dichiarazioni sostitutive di autocertificazione da parte dei soggetti interessati - monitoraggio sull'attuazione della misura	COMPLETATO PREVISTO PER LA SECONDA METÀ DEL 2015
CONTROLLO SULLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	- verifica dell'inserimento nei contratti e nei bandi di gara ed altri atti della clausola ostantiva e del rispetto dell'attuazione della misura	PREVISTO PER LA SECONDA METÀ DEL 2015

CONTROLLO SULLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA P.A.	<ul style="list-style-type: none"> - predisposizione e diffusione di nota informativa in materia - monitoraggio in ordine all'applicazione della misura 	<p>IN FASE DI STESURA</p> <p>PREVISTO PER LA SECONDA METÀ DEL 2015</p>
TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO – IL WHISTLEBLOWER	<ul style="list-style-type: none"> - adozione di un sistema di codifica sostitutivo dei dati identificativi del whistleblower - realizzazione di un sistema informatico di raccolta delle segnalazioni più avanzato 	PREVISTO PER IL 2015/2016
FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione del piano della formazione in tema di anticorruzione - collaborazione con altra realtà universitaria 	<p>COMPLETATO</p> <p>PREVISTO PER 2015-2016</p>
MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'ATENEO ED I SOGGETTI CHE CON ESSO STIPULANO CONTRATTI PUBBLICI	<ul style="list-style-type: none"> - diffusione di apposita nota informativa sui contenuti del Protocollo d'intesa - monitoraggio delle disposizioni contenute nel TPTC 	<p>COMPLETATO</p> <p>PREVISTO PER LA SECONDA METÀ DEL 2015</p>
MONITORAGGIO SULL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE	<ul style="list-style-type: none"> - verifica dell'effettiva pubblicazione delle informazioni ai sensi dell'art. n. 26 del D.Lgs. n. 33/2013 	PREVISTO PER LA SECONDA METÀ DEL 2015
MONITORAGGIO DELLE PROCEDURE CONCORSUALI E SELETTIVE	<ul style="list-style-type: none"> - inoltro delle relazioni delle verifiche effettuate durante le procedure concorsuali - messa a punto dei criteri di campionamento delle dichiarazioni sostitutive di certificazione oggetto di controllo 	PREVISTO PER IL 2015
MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI	<ul style="list-style-type: none"> - implementazione tabella UniDOC - creazione di un link dedicato alle segnalazioni di ritardi sulla home-page del sito istituzionale - monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali 	RINVIATO
AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE	<ul style="list-style-type: none"> - diffusione massiva del presente documento - istituzione della Giornata della Trasparenza 	<p>COMPLETATO</p> <p>RINVIATO</p>
MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - predisposizione della relazione annuale generale, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012 - monitoraggio a campione del rispetto dei vari adempimenti 	<p>COMPLETATO</p> <p>PREVISTO PER LA SECONDA METÀ DEL 2015</p>

5. Performance individuale

Il SMVP approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, previo parere favorevole del Senato Accademico, il 2 luglio 2014, al paragrafo 4, esplicita il collegamento tra performance organizzativa e prestazione individuale.

In particolare ivi si afferma che: *I risultati della performance organizzativa (relativa agli obiettivi e indicatori strategici di Ateneo), ..., devono, attraverso una chiara relazione causale e sistemica, essere collegati con i risultati della prestazione individuale (relativa ad obiettivi di gruppo o individuali e comportamenti organizzativi di ruolo).*

Il collegamento del contributo delle singole persone alla performance organizzativa di Ateneo, è attuato mediante una coerente valutazione "in cascata" delle strutture e delle unità organizzative cui le stesse afferiscono, e attraverso la individuazione di specifici obiettivi e indicatori relativi ai processi presidiati dalla struttura di appartenenza. La misurazione di tali obiettivi e indicatori (in termini di efficienza ed efficacia) determinerà il risultato di struttura cui "ancorare" la valutazione della prestazione individuale.

... In sostanza la valutazione delle singole unità organizzativa e infine di ciascuna unità di personale discende in parte dal risultato della struttura di appartenenza (e quindi, risalendo l'organizzazione in via gerarchica, dalla performance generale di Ateneo), ed in parte da obiettivi e indicatori specifici. Tale metodologia, seppur omogenea in termini di logiche generali, viene attuata con differenti modalità applicative distinguendo tra Amministrazione da un lato e Dipartimenti dall'altro, al fine di coglierne e valorizzarne le rispettive specificità.

Alle pagine seguenti, le Figure 2 e 3 descrivono i modelli di valutazione adottati nella fase applicativa che, in parte si sono discostati da quelli previsti nel Sistema.

Figura 2: il modello di valutazione adottato per l'Amministrazione

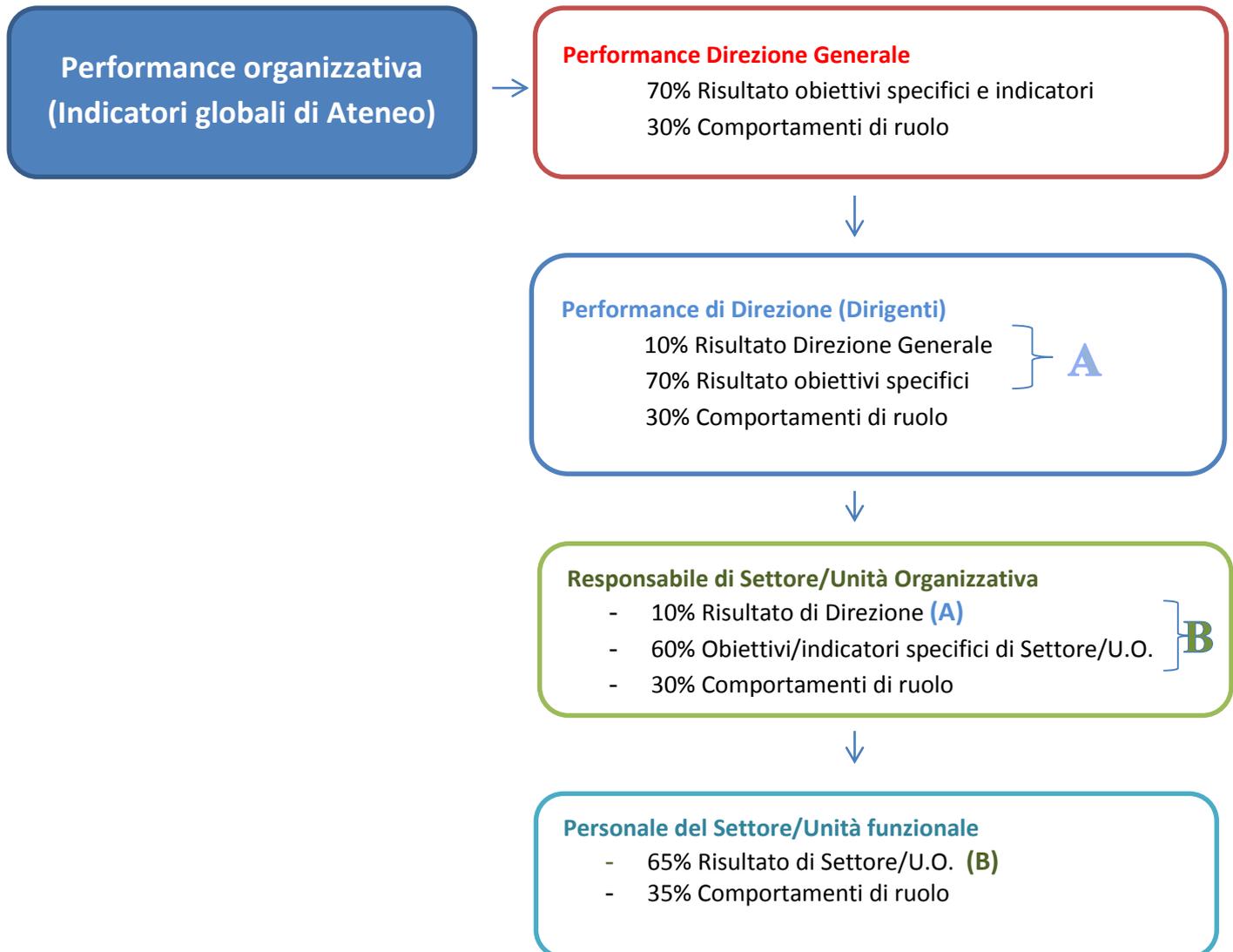
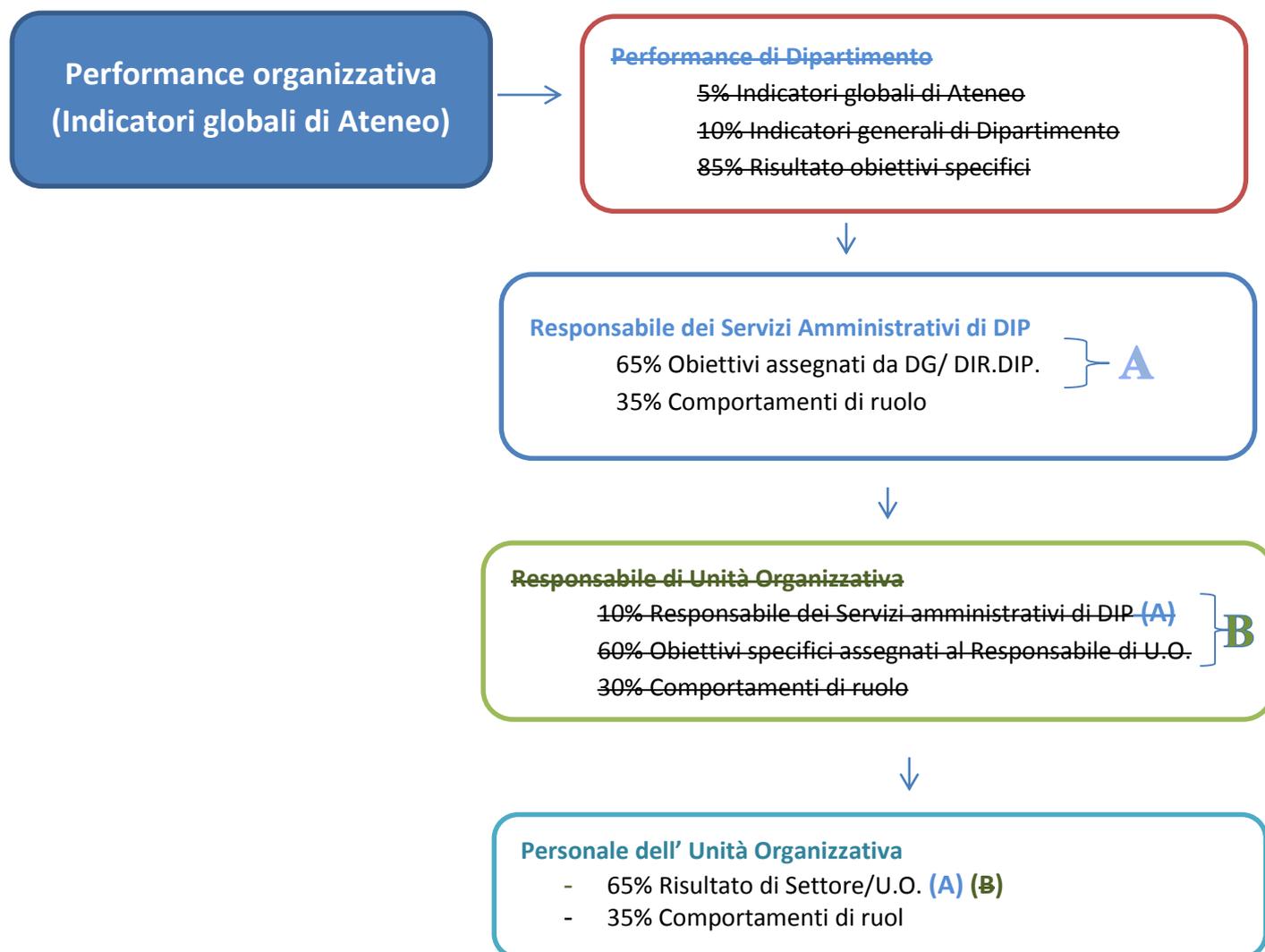


Figura 3: il modello di valutazione adottato per i Dipartimenti



Il Piano della Performance 2014-2016 approvato dagli organi di governo dell'Ateneo nel mese di luglio 2014 non aveva definito Indicatori globali di Ateneo. Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, investito della questione durante la fase di elaborazione della proposta di valutazione del Direttore Generale alla fine di marzo 2015, pertanto, tenuto conto che il SMVP ha previsto un approccio graduale e sperimentale nella prima fase applicativa per l'anno 2014 e che esso entrerà pienamente a regime nel 2015, ha ritenuto che la percentuale del 10% a titolo di Indicatori globali di Ateneo potesse essere ripartita in parti uguali sulle altre due componenti il modello, tale per cui esso è risultato così rideterminato:

Performance Direzione Generale

70% Risultato obiettivi specifici e indicatori

30% Comportamenti di ruolo

Se per l'Amministrazione non si sono ravvisati altri particolari problemi applicativi, per i Dipartimenti l'attuazione del modello previsto nel Sistema ha fatto nascere alcuni dubbi interpretativi.

Sono stati pertanto formulati quesiti specifici sui temi inerenti l'applicazione del modello di valutazione, corredati dalle relative e più idonee ipotesi di soluzione, che sono stati trasmessi al Nucleo di Valutazione di Ateneo il quale ha espresso le proprie osservazioni e ne ha condiviso gli esiti.

L'attuale assetto organizzativo dipartimentale e l'esame dei relativi organigrammi, ha evidenziato che non sono stati formalizzati incarichi di Responsabilità di Unità Organizzativa, salvo quelli di Responsabile di Laboratorio (incarichi tutti attribuiti a personale di categoria EP dell'area tecnica) per i quali non è stata rilevata alcuna relazione funzionale con il Responsabile dei Servizi Amministrativi di Dipartimento.

Tenuto conto che lo stesso SMVP ha previsto un approccio graduale e sperimentale nella prima fase applicativa per l'anno 2014 entrando esso pienamente a regime nel 2015, si è scelto di adattare il modello previsto per il Responsabile dei Servizi Amministrativi di Dipartimento ai Responsabili di Laboratorio. Inoltre, in considerazione del fatto che non sono risultati formalizzati altri incarichi di Responsabilità di Unità Organizzativa, seppure in presenza di unità di personale che di fatto, in alcune strutture, hanno rivestito tale funzione ma che non sono state destinatarie di obiettivi specifici in qualità di Responsabili di U.O., si è scelto di disapplicare il modello (nella parte barrata in figura 3) e di ricondurre la valutazione di tali soggetti al modello Personale dell'Unità Organizzativa. E' stata altresì rilevata la presenza di unità di personale dell'area tecnica slegate da qualsivoglia relazione funzionale con il Responsabile dei Servizi Amministrativi di Dipartimento e il Responsabile di Laboratorio ma nel contempo destinatarie di obiettivi specifici della Direzione Generale. In tali casi sull'assunto stabilito dal Sistema per il quale la valutazione della performance è strettamente correlata ai risultati del Responsabile dell'unità organizzativa di riferimento, nei casi sopra richiamati è stata individuata quale unità organizzativa di riferimento la Direzione Generale.

Partendo sempre dalla premessa che si è trattato del primo anno di applicazione del Sistema, in un'ottica che guarda sempre di più ai risultati complessivi dell'Ateneo, riguardo, poi, alla questione se la classificazione del valutato nelle fasce di risultato ivi richiamate dovesse essere assicurata a livello di ciascun valutatore/unità organizzativa oppure a livello generale di Ateneo, l'orientamento è stato verso la seconda possibilità.

Inoltre, per assicurare l'omogeneità del processo valutativo a livello dei singoli Responsabili e consentire loro un'osservazione quanto più ampia possibile delle unità di personale afferenti alle unità organizzative la valutazione per l'annualità 2014 è stata avviata quasi contemporaneamente per tutto il personale di PoliBa (Dirigente e Responsabili di U.O., da un lato e personale non responsabile di U.O., dall'altro).

Ciò ha senza dubbio facilitato i valutatori che, secondo quanto previsto dal Sistema a conclusione del processo di valutazione loro ascritto, devono operare una attenta differenziazione dei punteggi. Pertanto, la classificazione in fasce ha rappresentato di fatto un vincolo operativo per i valutatori volò ad assicurare la coerenza complessiva del Sistema.

Di seguito, si riporta la tabella di sintesi relativa all'applicazione teorica dei modelli di performance individuale di cui al SMVP, esemplificati nelle precedenti Figure 2 e 3, la cui applicazione è tuttora in corso.

Tabella 4 Sintesi delle ricadute del SMVP sul sistema premiante

PERSONALE RESPONSABILE DI U.O. CAT. EP				
FASCIA/PUNTEGGIO	QUOTE PERSONALE	QUOTA RISULTATO (CCNL ART.76 CO.4)	QUOTA PRO-CAPITE I FASCIA	QUOTA PRO-CAPITE II FASCIA
I - 100-80	MAX 40%	30%	€ 1.500,00	€ 1.950,00
II - 79-60	MAX 55%	20%	€ 1.000,00	€ 1.300,00
III - 59-40	RESTANTE PERSONALE	10%	€ 500,00	€ 650,00
PERSONALE RESPONSABILE DI U.O. CAT. D				
FASCIA/PUNTEGGIO	QUOTE PERSONALE	QUOTA RISULTATO (CCNL ART.91 CO.4)	QUOTA PRO-CAPITE incarichi €2000	QUOTA PRO-CAPITE incarichi €1.350
I - 100-80	MAX 40%	1/3	€ 666,67	€ 450,00
II - 79-60	MAX 55%	2/9	€ 444,44	€ 300,00
III - 59-40	RESTANTE PERSONALE	1/9	€ 222,22	€ 150,00

PERSONALE NON RESPONSABILE DI U.O. (245 UNITA')				
FASCIA/PUNTEGGIO	QUOTE PERSONALE	NUMERO VALUTATI SECONDO % FASCE	QUOTA PRO-CAPITE	QUOTA FINALE
I - 100-80	MAX 40%=	98	€ 272,05	€ 26.660,41
II - 79-60	MAX 55%=	135	€ 217,64	€ 29.380,86
III - 59-40	RESTANTE PERSONALE	12	€ 163,23	€ 1.958,72
				€ 58.000,00

Per quanto riguarda la valutazione annuale del Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30 marzo 2015 ha approvato la proposta di valutazione ricevuta dal NVI stabilendo altresì la diretta proporzionalità dell'indennità di risultato al punteggio conseguito. Si allegano Delibera del CdA (**ALLEGATO N.3**) e *Relazione obiettivi 2014* del Direttore Generale (**ALLEGATO N.4**).

6. ANALISI AUTOVALUTATIVA

Punti di forza, criticità, ipotesi migliorative e/o risolutive per il prossimo PdP

Come si è anticipato nelle premesse il percorso che ha portato all'adozione del PdP 2014-2016 è stato particolarmente impegnativo. Gli obiettivi, gli indicatori e i target sono stati individuati a seguito di un ampio processo di negoziazione tra i diversi protagonisti del ciclo della performance. Se, in una prima fase, il Piano non indicava, nel dettaglio, le modalità di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi operativi, a seguito del monitoraggio e dopo la revisione del Piano e dell'Albero della Performance - allegato n. 1 al documento-, sono state assegnate in modo dettagliato le risorse umane a ciascun obiettivo operativo. Gli indicatori associati agli obiettivi operativi in molti casi non sono risultati gestiti da basi di dati e gli output sono stati rappresentati da atti/materiali/documenti la cui esistenza è, in molti casi, certificata da presentazioni ufficiali agli organi collegiali, pubblicazioni sul sito web, ecc.

Il Politecnico di Bari ha avviato la contabilità economico-patrimoniale e analitica a partire dal 1° gennaio 2015. Tale tipo di contabilità ha previsto una classificazione delle spese per missioni e programmi, come dettato dal DM 21/2014 cui si aggiunge la Delibera n. 6/2013 dell'ex CIVIT che ha definito le linee guida che gli Atenei dovranno rispettare ai fini del collegamento tra la programmazione strategica ed operativa con quella economico-finanziaria e di bilancio.

A tale proposito, si rileva un disallineamento tra i tempi del ciclo della performance e quelli di bilancio in quanto l'adozione del bilancio previsionale è fissata al 31 dicembre mentre il Piano della Performance è adottato entro il 31 gennaio. Si evidenzia, inoltre, che il processo di redazione del Piano non è ancora supportato da idoneo sistema informatico; il processo di pianificazione economico-finanziaria, invece, a partire dal 2015, è stato supportato da un sistema di contabilità analitico impostato anche sulla vista di Missioni e Programmi.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, poi, non è stato ancora implementato con riferimento agli indicatori globali di ateneo. Sono presenti indicatori di efficienza/efficacia.

Per quanto riguarda l'applicazione del Sistema ai fini della valutazione della performance individuale, la raccolta delle schede ad essa relative è tuttora in fase di ultimazione ma, da una prima analisi, si evincono alcuni aspetti critici di cui occorre tenere conto a conclusione della fase sperimentale.

- ✓ Il SMVP prevede che la valutazione della performance individuale del personale non responsabile di Unità Organizzativa è prevalentemente determinata dal punteggio conseguito, per la parte obiettivi, dal responsabile di Unità Organizzativa di riferimento. Tale aspetto produce distorsioni che vanno corrette. In particolare, la sostituzione, in

sperimentazione, della performance organizzativa con la performance individuale del responsabile di Settore/Unità Organizzativa - dei Servizi Amministrativi di DIP/Unità Organizzativa va rivista, in quanto per il personale tecnico i responsabili sono spesso docenti e non esiste una precisa gerarchia tra il personale tecnico; in questo senso occorre, specie per i dipartimenti, individuare indicatori di performance organizzativa legati agli aspetti di supporto alla didattica e alla ricerca;

- ✓ Gli effetti distorsivi si sono amplificati per l'eccessivo peso dato alla valutazione sul raggiungimento degli obiettivi rispetto ai comportamenti per il personale non responsabile in quanto una bassa valutazione del responsabile ha comportato, quasi in automatico, una bassa valutazione del personale dipendente dal responsabile, con una rigidità del sistema di valutazione di questi ultimi che non è giustificabile;
- ✓ La previsione delle fasce ha prodotto effetti significativi, ma parziali; da un alto, rispetto al passato, ha prodotto il risultato – importante – di non appiattire verso l'alto la valutazione individuale; dall'altro non ha raggiunto completamente i suoi scopi, soprattutto con riferimento alle prime due fasce; occorre pertanto ripensare a un modello più flessibile, che valorizzi la differenziazione delle valutazioni individuali, senza essere rigido nell'applicazione;
- ✓ Con il PdP 2015-2017 si è fatto un passo in avanti rispetto alla distinzione tra obiettivi di innovazione e obiettivi di funzionamento; occorre adesso mettere in campo un sistema di monitoraggio degli indicatori e dei risultati "personalizzato" per PoliBa, al di là di quelli utilizzati per il benchmark tra gli Atenei partecipanti al progetto Good Practice;
- ✓ Il sistema complessivo è eccessivamente dispendioso sotto il profilo delle energie messe in campo e per un ateneo di piccole dimensioni che non può permettersi un numero cospicuo di persone da dedicare allo scopo; occorre semplificare sia sotto il profilo procedurale, attraverso una revisione del SMVP, sia attraverso l'uso di un sistema informativo a supporto del Ciclo della Performance.
- ✓ Occorre completare i processi di programmazione e controllo estendendoli a tutto l'Ateneo;
- ✓ Il set di indicatori adottato è un notevole passo in avanti ma occorre ancora migliorare la mappa degli indicatori al fine di meglio garantire misurabilità, tracciabilità e affidabilità;
- ✓ Infine, l'integrazione passa attraverso il rispetto del criterio della coerenza su contenuti e tempistica tra il Sistema e tutti gli altri documenti di programmazione strategica e operativa e rendicontazione, anche con riferimento alle fasi di assegnazione, monitoraggio e conseguimento degli obiettivi. In particolare, tenuto conto della produzione di atti relativi alla didattica (AVA, riesame) e SUA RD-VQR appare indispensabile per garantire omogeneità tra obiettivi strategici e operativi. In tal senso, un ottimo punto di partenza è rappresentato dall'attivazione di MCQ&S, con il quale 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, agli organi di governo e di controllo del Politecnico.

7. FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL CICLO PERFORMANCE 2014

Nel grafico di seguito descritto si riportano in modo schematico le tappe che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance.

