



POLITECNICO DI BARI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2012

*A cura del Direttore Generale
e dell'Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione, alla Pianificazione Strategica
e per l'attuazione della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione*

- Novembre 2013 -

INDICE

PREMESSA

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

1.1 Il contesto esterno di riferimento

1.2 Le criticità e le opportunità

1.3 Il Politecnico in cifre

1.4 L'amministrazione centrale e le strutture dipartimentali

1.5 I risultati gestionali

2. OBIETTIVI

2.1 Albero della *performance*

2.2 Obiettivi strategici, gestionali e operativi

2.3 Valutazione del Direttore Generale

2.4 Valutazione dei dirigenti

2.5 Valutazione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

5. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*

ALLEGATI

PREMESSA

Il concetto di *performance* nella P.A. nasce per sostenere una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva/integrativa, elevati standard qualitativi delle attività e dei servizi, contenendone contemporaneamente i costi, l'incentivazione alla qualità delle prestazioni lavorative, attraverso il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, il contrasto all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle P.A. anche a garanzia della legalità.

Il d.lgs. 150/2009 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 d.lgs. n. 165/01 al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e delle performance organizzativa e individuale.

La CIVIT con delibera n. 09/2010, in tema di applicabilità del decreto legislativo n. 150/2009 alle università, ha affermato che, ancorché le stesse non siano tenute a istituire gli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del d.lgs. 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 delle *performance* organizzativa e individuale.

La Commissione in data 16 novembre 2010 nel rispondere a 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 tecnico e amministrativo.

Infine, con la legge n. 240/2010, art. 1, comma 2, lettera r), al Nucleo di Valutazione sono attribuite, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'articolo 14 del d.lgs. n. 150/2009, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale.

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

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

1.1 Il contesto esterno di riferimento

Fattori condizionanti positivi:

- a) riforma del sistema universitario (ex legge n. 240/2010), la cui applicazione è attualmente ancora in itinere;
- b) d.lgs. n. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A., che prevede l'introduzione di sistemi di valutazione dei risultati, in termini di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa;
- c) D.M. n. 50 del 23.12.2010 – Linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università 2010-2012;
- d) nuove esigenze di relazioni nel rapporto università-imprese, con particolare riferimento all'innovazione, con conseguente crescita di richieste inerenti al trasferimento tecnologico e di percorsi *post lauream* di alta formazione per una più elevata professionalizzazione del personale;
- e) disponibilità da parte di soggetti pubblici al sostegno finanziario di borse di studio (Inpdap, Comune, Regione).

Fattori condizionanti negativi:

- a) congiuntura economica che continua a incidere sull'economia internazionale e nazionale, con forte impatto sulla disponibilità di risorse finanziarie pubbliche e private;
- b) contesto socio-economico e produttivo regionale caratterizzato da significativa contrazione degli investimenti;
- c) perdurante riduzione dei trasferimenti di risorse economiche ministeriali alle università, peraltro, non ancora distribuite secondo modalità equamente incentivanti;
- d) novità normative in materia di *spending review* e di procedure di acquisto (MEPA, Elenco fornitori, ecc.), nonché perduranti adempimenti connessi a CIG, CUP, ecc., che hanno reso necessaria una riorganizzazione dei procedimenti per rispondere in modo efficace ai processi di razionalizzazione della spesa destinata all'acquisto di beni e servizi, nell'intento di ridurre i costi unitari;
- e) perduranti vincoli normativi in materia di reclutamento e di ricorso a forme di lavoro flessibile da parte delle P.A. e limiti al *turnover* introdotti dal d.lgs. n. 112/2008 e dal d.l. n. 95/2012, convertito dalla legge 7.8.2012, n. 135;
- f) difficoltà nell'applicazione del d.lgs. n. 150/2009 per le peculiarità proprie delle università.

1.2 Le criticità e le opportunità

Gli anni 2012 e 2013 sono stati particolarmente gravosi per il sistema universitario e, pertanto anche per il Politecnico, sotto molteplici aspetti. In particolare, il Politecnico ha dovuto affrontare un impegnativo sforzo di ripensamento e riorganizzazione del proprio assetto organizzativo e della propria *governance*, dovuto *in primis* all'introduzione della legge n. 240/2010. Più nello specifico, è doveroso evidenziare l'impatto organizzativo derivante dalla cessazione delle facoltà e dal conseguente trasferimento della funzione didattica alle strutture dipartimentali. La riallocazione della funzione didattica ha presentato variegata criticità: di natura logistica (coordinata gestione degli spazi e delle attrezzature didattiche); di natura amministrativa (procedimenti inerenti alle carriere degli studenti, già gestiti dalle presidenze di facoltà); di natura informativa (flussi informativi già alimentati e curati dalle presidenze di facoltà); di natura formativa per il personale amministrativo che ha dovuto, in alcuni casi, acquisire conoscenze e competenze inedite, rispetto ai pregressi compiti.

Altrettanto rilevante è risultato, nell'ambito del ridisegno del sistema delle responsabilità, il processo di rideterminazione dei confini istituzionali tra i nuovi organi di indirizzo politico e controllo e l'attività gestionale in capo al Direttore Generale, in luogo del Direttore amministrativo, come ridefinita dalla legge n. 240/2010 e dallo Statuto.

Il Politecnico, nato nel 1990, continua a disporre del vantaggio competitivo di essere l'unica istituzione universitaria del centro e del sud Italia con le caratteristiche di una scuola politecnica, prioritariamente destinata alla formazione di specifiche conoscenze e competenze per l'esercizio di attività professionali e/o di ricerca di elevata qualificazione negli ambiti specifici dell'ingegneria e dell'architettura.

Nel World Report SIR 2013, autorevole classifica delle istituzioni di ricerca nel mondo (nell'anno 2013, sono state valutate oltre 4.000 istituzioni), il Politecnico si conferma l'università italiana con le più elevate *performance* nella ricerca scientifica. Il Report SIR, oltre a misurare la quantità di articoli pubblicati sulle riviste internazionali, valuta la loro qualità scientifica, attraverso il cd. "Impatto Normalizzato" (rapporto tra le citazioni ricevute dalle singole pubblicazioni e il numero medio mondiale di citazioni per ogni ambito di ricerca). Il Politecnico, che risulta avere un fattore d'Impatto Normalizzato pari a 2,03 ovvero il più alto fra le università pubbliche italiane, anche rispetto alle altre scuole politecniche (Politecnico di Torino: 1,36; Politecnico di Milano: 1,42), registra quindi un ulteriore aumento rispetto ai precedenti valori di 1,70 e di 1,55. Valori che gli avevano assicurato già il primo posto negli anni 2011 e 2012. Il Politecnico risulta inoltre, per il secondo anno di seguito, al primo posto tra le università italiane anche per un altro importante indicatore (22.61%), l'Excellence Rate (Tasso di Eccellenza) del World Report SIR, che misura la percentuale dei prodotti scientifici rientranti nel 10% più citato nella bibliografia internazionale. Gli indicatori del Politecnico di Milano e di Torino sono, rispettivamente, 16,62% e 15,82%.

Al Politecnico, nelle sue varie articolazioni, compete dunque la responsabilità di mantenere e migliorare i risultati scientifici conseguiti, parzialmente su esposti, nonché la responsabilità di soddisfare i bisogni e le aspettative di alta formazione degli studenti e dei dottorandi iscritti (nell'A.A. 2012-2013, si è registrato un aumento del 25% delle immatricolazioni, in netta controtendenza rispetto al trend nazionale), in gran parte di immediata prossimità geografica, attraverso la qualità dell'esperienza formativa, delle strutture di servizio (amministrative, di laboratorio, bibliotecarie, alloggi, ecc.) e il successo occupazionale. In tema di residenze universitarie per studenti e docenti anche stranieri, onde migliorare l'attrattività del Politecnico, si segnala in particolare l'iter procedimentale condiviso con l'Università degli Studi di Bari per l'acquisizione della casa dello studente a Mungivacca. Per offrire maggiori opportunità di studio, *stage* e lavoro all'estero, particolare attenzione è stata dedicata alle relazioni internazionali, attraverso il rafforzamento delle *partnership* con le università straniere e l'adozione di provvedimenti finalizzati alla semplificazione delle procedure amministrative.

Per quanto riguarda il personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario, pur condizionati dai vincoli in materia di reclutamento e persistente blocco del turnover, nel corso dell'anno 2012, si è proceduto all'assunzione di 8 professori ordinari, 16 professori associati, 5 ricercatori (12 unità erano state immesse in ruolo nell'anno 2011), 20 unità del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario (10 unità, già vincitori di concorso pubblico e 10 unità di cd. "stabilizzati"). Piace affermare che, nel caso di specie, gli obiettivi conseguiti nell'anno 2012(*) si caratterizzano anche per la loro tangibile "fisicità" (nomi e cognomi del personale reclutato), riscontrabile nelle aule di didattica, nelle attività di studio e ricerca, negli uffici. Tutto ciò è avvenuto peraltro nel rispetto dell'equilibrio di bilancio, infatti, nel D.M. 9.8.2013, n. 713 "Decreto criteri e contingente assunzionale delle Università statali per l'anno 2013", l'indicatore spese di personale di cui al d.lgs. n. 49/12 si colloca al 79,90%.

(*)ex "Relazione del Rettore, prof. Nicola Costantino" – Inaugurazione A.A. 2012-2013.

"Infine, un particolare ringraziamento desidero rivolgere al nostro Direttore Generale, Dott. Antonino Di Guardo, che, interpretando magistralmente il ruolo ricoperto, sotto il profilo professionale e umano, ha in pochi mesi impresso alla complessa macchina organizzativa del Politecnico, stretta nella tenaglia del continuo incremento delle incombenze procedurali e degli adempimenti normativi, un nuovo corso che ha già dato significativi risultati in materia di reclutamento del personale, di cui ho già detto; di depotenziamento delle insidie di pregressi e gravosi contenziosi; di revisione organizzativa, in logica di semplificazione e trasparenza; di miglioramento del clima delle relazioni sindacali."

1.3 Il Politecnico in cifre

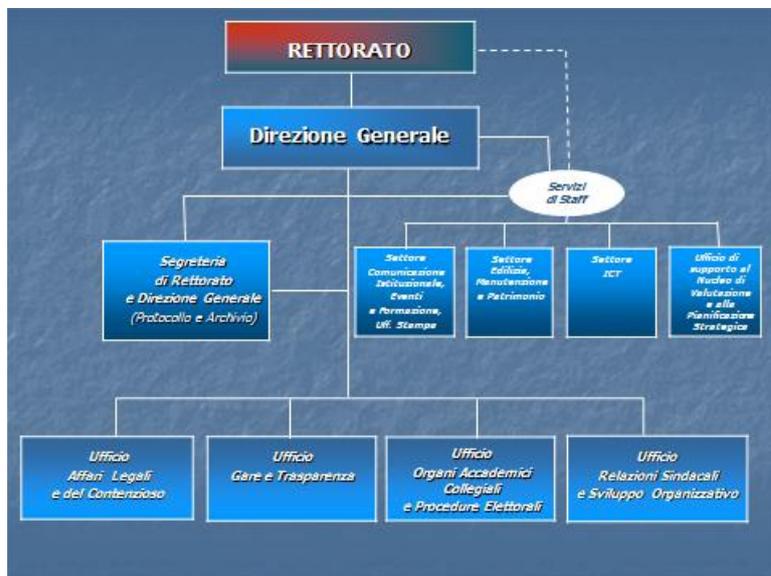
Nella tabella seguente sono evidenziati, per macro aggregazione, i dati numerici relativi al Politecnico e pubblicati nel sito istituzionale, nell'ambito delle iniziative e azioni assunte in materia di trasparenza, al fine di corrispondere ai requisiti prescritti per le P.A. e ai connessi vincoli normativi, da ultimo, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nelle P.A. (ex legge n. 190/2012).

Dipartimenti	n. 5 (di cui 1 interateneo)
Centri	n. 1
Laboratori(*)	attualmente risultano censiti: n. 2 laboratori di Ateneo n. 4 laboratori di ex Facoltà n. 43 laboratori di ex Dipartimenti
<i>(*)La mappa dei laboratori è in fase di ridefinizione</i>	
Corsi di laurea (aa. 2011-2012)	n. 8
Corsi di laurea magistrale	n. 10
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico	n. 2
Master di 1°e 2° liv.	n. 4
Studenti (a.a. 2012-2013)	iscritti n. 11.340
Studenti (a.a. 2012-2013)	immatricolati n. 1.987
Studenti (anno 2012)	laureati n. 1704
Studenti – Internazionalizzazione (a.a. 2011-2012)	in entrata n. 61 (per totali mesi 509)
Studenti – Internazionalizzazione (a.a. 2011-2012)	in uscita n. 82 (per totali mesi 513)
Assegni di ricerca	attivi n. 34 + 22 in corso di attivazione
Dottorati di ricerca	n. 4
Spin-off	n. 17
Brevetti	depositati n. 3 + n. 1 concesso
Personale Docente n. 301, al dicembre 2012	P.O. n. 81 P.A. n. 91 R.U. n. 128 Assistenti n. 1
Personale TAB n. 300, al dicembre 2012	Dirigenti n. 2(*) Cat. EP n. 28 Cat. D n. 72 Cat. C n. 168 Cat. B n. 30 <i>(*)Un dirigente è cessato dal servizio a far data dall'1.4.2013</i>

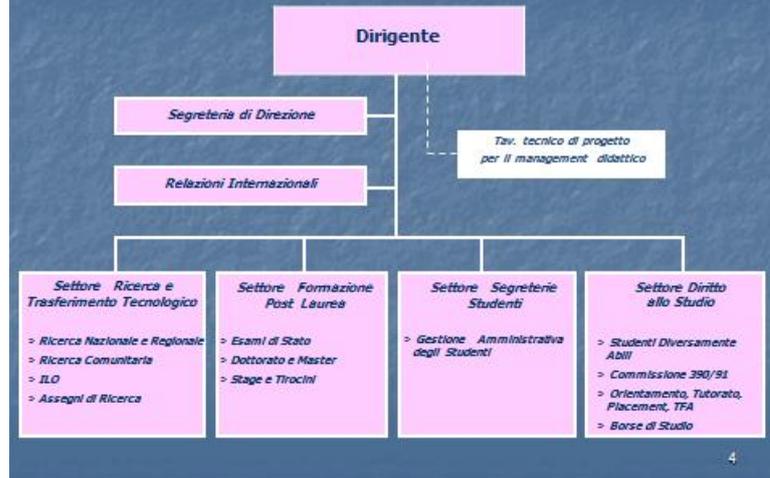
Biblioteche(*)	numero	posti	volumi	periodici elettronici	abbonamenti cartacei
Biblioteche ex Facoltà	3	392	58.110	-	75
Biblioteche ex Dipartimenti	9	176	140.224	52	650
Biblioteca interateneo	1	58	12.837	61	23
<i>(*)La mappa delle biblioteche è in fase di ridefinizione</i>					
		2009	2010	2011	
Fondo di finanziamento ordinario(*)		€ 43.891.379	€ 42.038.374	€ 39.631.509	
<i>(*)dati MIUR</i>					
Entrate da Regione Puglia					
- Trasferimenti per investimenti		€ 1.823.753	€ 1.862.507	€ 1.238.360	
- Contratti/Convenzioni/Accordi di Programma		€ 720.000	€ 744.545	€ 70.250	
Entrate contributive(**)					
<i>(**)dati da omogenea redazione dei conti</i>					
- Tasse e contributi per corsi di laurea(***)		€ 4.115.030	€ 4.231.537	€ 6.715.487	
<i>(***)limite del 20% - rapporto contributi/tassazione e FFO, previsto dall'art. 5 del DPR n. 306/1997 è stato rispettato</i>					
- Tasse e contributi per altri corsi		€ 167.987	€ 438.990	€ 764.680	
- Altre vendite di beni e servizi (a studenti)		€ 253.216	€ 222.936	€ 316.443	

1.4 L'amministrazione centrale e le strutture dipartimentali

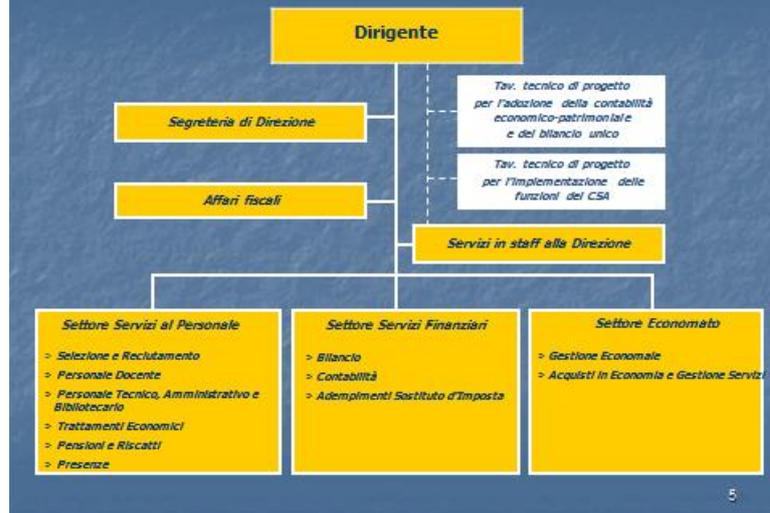
Nei grafici seguenti è riprodotta la struttura organizzativa del Politecnico (aggiornata al 13.9.2012), presentata alle OO.SS./RSU il 29.3.2012 e deliberata dal Consiglio di Amministrazione il 4.5.2012. D'intesa con la Direzione Generale, con provvedimenti dirigenziali, tutti pubblicati nel sito istituzionale, sono stati definiti la modellistica organizzativa e il sistema delle responsabilità delle singole aree funzionali, nel rispetto dei principi generali e degli obiettivi condivisi con la Direzione, con particolare priorità riferita all'attuazione della legge n. 240/2010 e ai correlati decreti, all'adozione della contabilità economico-patrimoniale e del bilancio unico, ai servizi agli studenti e ai processi di internazionalizzazione. Per quanto concerne i risultati gestionali, connessi agli obiettivi dei due Dirigenti (responsabili della Direzione Didattica, Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Relazioni Internazionali e della Direzione Risorse Umane e Finanziarie), degli EP e dei responsabili con incarico, si rinvia alle relazioni di merito, allegate al presente documento. Per quanto concerne i risultati gestionali conseguiti nell'ambito della Direzione Generale, si rinvia al punto seguente e alla "Relazione gestionale del D.G. - periodo di riferimento 16.1.2012-1.7.2013", già presentata al Consiglio di Amministrazione il 12.9.2013.



Direzione Didattica, Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Relazioni Internazionali



Direzione Risorse Umane e Finanziarie



Funzioni istituzionali - ante legge 240/10



16

Funzioni/attività/servizi - post legge 240/10



17

Amministrazione dipartimentale - post legge 240/10

**segreteria
del
dipartimento**

n.B. le funzioni 2, 3, 4 e 8
sono prestatate anche a
mezzo il coordinamento con
l'Amm.ne centr.le

servizi amministrativi e contabili

1. attività di supporto segretariale agli organi collegiali e alla direzione
2. attività contabile e patrimoniale partecipazione al progetto di contabilità economico-patrimoniale e bilancio unico; attività contrattuale (co.co.co., occasionali; convenzioni; attività conto terzi)

servizi alla didattica

3. attività di supporto alla didattica e alla formazione post laurea (programmazione, orientamento, gestione e monitoraggio banche dati - ESSE3, OFF, RAD, UGOV)
4. attività di supporto all'organizzazione delle sessioni di laurea
5. gestione strumentazioni tecnico-scientifiche

servizi alla ricerca

6. attività di supporto alla gestione amministrativa dei dottorati
7. attività di supporto alla gestione e rendicontazione di progetti territoriali, nazionali, internazionali
8. attività di supporto alla gestione e rendicontazione di fondi di ricerca
9. fund raising

18

1.5 I risultati gestionali (Iniziative/azioni agite, risultati di rilievo conseguiti per ambiti funzionali)

1.5.1 In attuazione della legge n. 240/2010 e dei correlati decreti, si è data esecuzione alle deliberazioni degli organi collegiali, coordinando e presidiando i procedimenti amministrativi connessi alle fasi di elaborazione, emanazione e pubblicizzazione degli **atti statutari** e **regolamentari**. Altresì sono stati coordinati i procedimenti e le procedure amministrative connessi all'insediamento dei nuovi Organi di governo (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione), controllo (Collegio dei revisori) e valutazione (Nucleo), previsti dal nuovo Statuto. In particolare, in successione cronologica, sono stati prodotti lo Statuto e i seguenti regolamenti:

- ✓ Regolamento di Ateneo per lo svolgimento di attività didattiche e di ricerca presso altro ateneo – emanato con D:R. n. 69 del 27.2.2012;
- ✓ Regolamento per il finanziamento delle attività in favore degli studenti, ex Legge 390/91 - aggiornamento emanato con D.R. n. 92 del 15.3.2012;
- ✓ Statuto - emanato con D.R. n. 128 del 19.4.2012;
- ✓ Regolamento delle procedure di incentivazione al collocamento anticipato a riposo del personale docente e ricercatore con diritto alla pensione di vecchiaia – emanato con D.R. n. 190 del 24.5.2012;
- ✓ Regolamento elettorale relativo alle norme che disciplinano le Elezioni Studentesche - emanato con D.R. n. 192 del 25.5.2012;
- ✓ Regolamento Elettorale di Ateneo - emanato con D.R. n. 245 del 20.6.2012 e modificato con D.R. n. 396 del 2.10.2012;
- ✓ Regolamento per le designazioni dei componenti nel Consiglio di Amministrazione – emanato con D.R. n. 246 del 20.6.2012;
- ✓ Regolamento recante norme per la disciplina dello stato giuridico, diritti e doveri dei professori e dei ricercatori di ruolo - emanato con D.R. n. 254 del 26.6.2012;
- ✓ *(Regolamento per il conferimento di assegni per la collaborazione ad attività di ricerca – emanato con D.R. n. 394 del 2.10.2012; sostituito dal regolamento emanato con D.R. n. 26 del 18.12.2013);*
- ✓ Regolamento in materia di incompatibilità e di autorizzazioni a incarichi retribuiti per il personale docente e ricercatore - emanato con D.R. n. 400 dell'8.10.2012;
- ✓ Regolamento per il Centro interdipartimentale `Magna Grecia` - emanato con D.R. n. 454 del 7.11.2012;
- ✓ Regolamento per la costituzione e partecipazione a spin off – emanato con D.R. n. 456 del 7.11.2012;
- ✓ *(Regolamento ripartizione Fondo di Ricerca dell'Ateneo FRA - emanato con D.R. n. 5 del 7.1.2013);*

- ✓ *(Regolamento di Ateneo – emanato con D.R. n. 14 del 11.1.2013);*
- ✓ *(Regolamento Didattico di Ateneo – Parte Generale - emanato con D.R. n. 116 del 21.3.2013; con D.R. n. 283 del 27.6.2013 è stata emanata l'integrazione/modifica di alcuni corsi di studio);*
- ✓ *(Regolamento di funzionamento del Consiglio degli Studenti – emanato con D.R. n. 176 del 19.4.2013);*
- ✓ *(Regolamento dei corsi di Dottorato di Ricerca – emanato con D.R. n. 286 dell'1.7.2013).*

1.5.2 Altri **regolamenti** prodotti, anche se non immediatamente riconducibili al processo riformatore innescato dalla legge n. 240/2010, sono:

- ✓ Regolamento di disciplina delle attività e/o prestazioni svolte nell'interesse di soggetti terzi pubblici e privati - emanato con D.R. n. 194 del 30.5.2012;
- ✓ Regolamento del Garante degli Studenti – emanato con D.R. n. 354 del 6.7.2012;
- ✓ *(Regolamento della Struttura per l'integrazione degli studenti diversamente abili – emanato con D.R. n.109 dell'8.3.2013);*
- ✓ Regolamento Tasse, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 4.5.2012 e annualmente modificato e/o integrato;
- ✓ Regolamento per la concessione del patrocinio e l'utilizzo del logo del Politecnico, in itinere;
- ✓ Regolamento per il conferimento del titolo di Professore Emerito e di Professore Onorario, in itinere;
- ✓ Regolamento del Centro unico dei servizi di Ateneo, in itinere;
- ✓ Regolamento pass accesso Campus, in itinere.

1.5.3 Sempre a seguito della legge n. 240/2010, sono state introdotte dal d.lgs. n. 19/2012 importanti e complesse novità in materia di **accreditamento dei corsi di studio** e delle sedi universitarie, nonché in materia di valutazione e autovalutazione della qualità/efficacia della didattica e della ricerca. In materia, è successivamente intervenuta l'ANVUR che, in un proprio documento del 24.7.2012, ha previsto, ai fini dell'Assicurazione di Qualità (AQ) dei corsi di studio e della ricerca, la costituzione di un Presidio della Qualità, in ogni sede universitaria, supportato da una struttura operativa. A tale proposito, si segnalano gli adempimenti di natura amministrativa e in-formativa, particolarmente impegnativi per il personale docente e amministrativo coinvolto, connessi alla raccolta dei dati necessari per l'ottenimento dell'accreditamento iniziale, immessi nella Scheda Unica Annuale (SUA), da compilarsi per ogni corso di studio. La Scheda, strumento gestionale funzionale alla progettazione, realizzazione, autovalutazione e riprogettazione del corso di studio, costituisce uno dei requisiti di sistema per l'Assicurazione della Qualità della formazione. *(Con D.R. n. 31 del 23.1.2013 è stato costituito il Presidio della Qualità di Ateneo. Per il supporto tecnico-amministrativo, di concerto con i docenti delegati dal Rettore, è stata individuata l'unità organizzativa di supporto al Nucleo di valutazione e alla pianificazione strategica. Nell'ambito del*

Presidio, sono stati costituiti cinque gruppi di lavoro: a) politiche della qualità; b) customer interna ed esterna; c) auditing; d) flussi informativi; e) formazione e assistenza ai processi di autovalutazione).

Per quanto concerne le attività amministrative inerenti al **dottorato di ricerca**, interessa ricordare la revisione e semplificazione delle procedure di liquidazione delle borse, sia in Italia, che all'estero. Naturalmente, per quanto di competenza dell'amministrazione, altrettanta attenzione e cura sono state dedicate alle procedure amministrative inerenti ai periodi di studio all'estero, *stage* e tirocinio presso soggetti pubblici e privati.

1.5.4 L'attività dell'unità organizzativa responsabile delle **relazioni internazionali** e dei delegati del Rettore hanno consentito di consolidare e sviluppare le opportunità di mobilità per gli studenti, sia in ingresso, che in uscita, ma anche per i ricercatori. In particolare, si ricordano i progetti:

- ✓ Erasmus Consortia Placement - Progetto UEtoEMPII 2012/2013;
- ✓ Erasmus Placement Consorzio ASPE VI a.a. 2012/2013;
- ✓ International Exchange Italian School-College Italia;
- ✓ Double Degree in Mechanical Engineering Poliba-NYUniversity 2012/13;
- ✓ Programma Leonardo Da Vinci;
- ✓ Programma SOCRATES/ERASMUS.

In considerazione della strategicità della funzione "relazioni internazionali" e della forte intersezione tra le responsabilità connesse all'indirizzo politico e quelle amministrativo-gestionale, si segnala lo studio di fattibilità avviato per la riconduzione della medesima nell'ambito delle funzioni di staff.

1.5.5 Nell'ambito delle **relazioni sindacali**, sono stati effettuati, nell'anno 2012, 11 incontri e, *nell'anno 2013 (giugno)*, 5 incontri, sulle materie oggetto di confronto negoziale e di contrattazione. In particolare, si ricorda:

- ✓ l'accordo sulla nuova disciplina regolatrice delle attività e/o prestazioni svolte nell'interesse di soggetti terzi, pubblici e privati;
- ✓ la revisione delle metodologie di calcolo adottate per la costituzione del Fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario - anno 2010-2013 e la sua successiva certificazione da parte del Collegio dei revisori;
- ✓ la sottoscrizione dell'atto aggiuntivo inerente al nuovo modello di incarichi, correlate indennità e implementazione di un nuovo sistema di valutazione della *performance* individuale;
- ✓ la sottoscrizione dell'accordo in materia di formazione continua per il personale TAB (Piano biennale della formazione e costituzione del Laboratorio di ascolto);
- ✓ la condivisione del progetto sul telelavoro;
- ✓ il parere sul regolamento CUG.

Sempre nell'ambito del confronto negoziale, sono stati costituiti dei Tavoli tecnici istruttori che hanno approfondito, in particolare, le tematiche relative ai procedimenti PEO (di natura giuridica), ai regolamenti sull'orario di lavoro e reperibilità, sull'accoglienza e prima informazione.

1.5.6 Nell'ambito delle iniziative e delle azioni, nonché dei risultati conseguiti in materia di **trasparenza**, è opportuno ricordare la progressiva riorganizzazione del sito istituzionale, effettuata di concerto con il delegato del Rettore, al fine di corrispondere ai requisiti e ai vincoli normativi prescritti per le P.A., come pure l'implementazione del **protocollo informatico**, già obbligo di legge dall'1.1.2004, progetto approvato e finanziato dal Consiglio di Amministrazione, con posta di bilancio previsionale, nella seduta del 20 dicembre 2012. La riorganizzazione dei flussi documentali e la connessa costituzione dell'Archivio generale di Ateneo sono stati preceduti da un impegnativo programma di sensibilizzazione e formazione che ha coinvolto gli Organi di Ateneo e il personale interessato. La formazione ha riguardato sia aspetti archivistico-documentali, sia l'utilizzo del sw scelto - Titulus-KION.

Il sistema informativo oggi disponibile, nonché le competenze professionali formate, consentono di procedere, messo a regime il protocollo informatico per tutte le unità organizzative del Politecnico, nella redazione del progetto per la gestione informatizzata delle delibere degli Organi di governo. Nello specifico, l'applicazione del sistema - Titulus Organi - interessa, sia la fase propositiva delle delibere (bozza), che quella definitiva (verbale) e di divulgazione (messa in rete dei verbali "perfetti").

(Meritano una specifica evidenza le iniziative assunte e le azioni realizzate, sempre nell'ambito della trasparenza amministrativo-gestionale, in materia di contrasto alla corruzione e all'illegalità, ai sensi della legge n. 190/2012 e del d.lgs. n. 33/2013):

- ✓ Protocollo d'intesa tra la Prefettura U.T.G. di Bari e il Politecnico del 7.12.2012;
- ✓ individuazione, di concerto con il Rettore, del responsabile della prevenzione della corruzione tra i dirigenti amministrativi di ruolo in servizio, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012 e costituzione di un'unità organizzativa di supporto alle attività e funzioni del dirigente responsabile;
- ✓ *(Piano di prevenzione della corruzione - 2013-2015, adottato con D.R. n. 133 del 29.3.2013);*
- ✓ Programma triennale per la trasparenza e l'integrità – 2011-2013.

Infine, si ricorda la costituzione dell'**Ufficio Gare e Trasparenza**, con D.D. n. 52/2012, che ha consentito, con competenze professionali espressamente dedicate, di assicurare il necessario supporto tecnico all'espletamento delle gare. L'ufficio ha garantito supporto consulenziale anche in materia di approvvigionamento di beni. Infatti, alle tradizionali metodologie di acquisizione dei beni si è sostituita la nuova procedura prevista dalle recenti norme sull'utilizzo del sistema del Mercato Elettronico per le P.A. (MEPA).

1.5.7 In ambito **legale**, è stata svolta un'intensa attività consultiva e di supporto agli Organi di governo per consentire la piena attuazione della legge n. 240/2010, dei correlati decreti e delle norme statutarie. A tale proposito, sono stati presidiati gli iter procedurali dei su citati regolamenti, coordinando le diverse fasi di elaborazione, emanazione e pubblicizzazione degli stessi. Sono stati inoltre coordinati i procedimenti amministrativi connessi all'insediamento dei nuovi Organi di governo (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione), controllo (Collegio dei revisori) e valutazione (Nucleo di valutazione), come previsti dal nuovo Statuto. E' stata svolta altresì un'intensa attività negoziale e legale indirizzata a dirimere le numerose e risalenti problematiche riguardanti contenziosi pendenti con soggetti esterni, personale docente e TAB, al fine di marginalizzare i rischi finanziari derivanti da risarcimenti di danni.

1.5.8 L'attività svolta con l'**Ufficio Organi Accademici Collegiali** e Procedure Elettorali si è concretizzata, per il Consiglio di Amministrazione, nel 2012, in 14 sedute (*8, nel 2013*); per il Senato Accademico, in 9 sedute, nel 2012 (*10, nel 2013*).

1.5.9 L'attività dell'unità organizzativa responsabile della **comunicazione** e dell'**organizzazione degli eventi**, oltre che della **formazione** del personale TAB, ha consentito di realizzare numerosi convegni, seminari, giornate di studio nazionali e internazionali, per il Politecnico, ma anche per terzi, interessati agli spazi e alle infrastrutture dell'Ateneo.

1.5.10 Nell'ambito dei servizi bibliografici e documentali, specifica menzione merita il progetto di costituzione dell'**Archivio istituzionale** di *Repository* delle tesi di dottorato, nel rispetto degli standard tecnici condivisi in seno al Gruppo Open Access della CRUI, adeguati a garantire, sia la libera consultazione in rete, sia l'archiviazione e conservazione digitale dei prodotti di ricerca. A tale proposito, è stato istituito un gruppo di lavoro con competenze biblioteconomiche, archivistiche e informatiche che ha curato lo studio di fattibilità e i successivi aspetti operativi, anche sotto il profilo delle necessarie precauzioni inerenti al diritto di proprietà intellettuale. Sempre nell'ambito dei servizi bibliografici e documentali, si segnala lo studio di fattibilità per la costituzione del **Sistema Bibliotecario, Documentale e Museale**, finalizzato alla migliore fruizione del patrimonio posseduto dal Politecnico, mediante il suo totale recupero catalografico, comprensivo dei "fondi", l'ottimizzazione delle risorse professionali (in contrazione), logistiche e strumentali, nonché dei processi decisionali e di coordinamento delle politiche degli acquisti e dei servizi. Si segnalano infine i contatti avviati con l'Assessorato regionale competente e la Soprintendenza Archivistica per la Puglia, nell'intento di preconstituire una rete relazionale di consenso e di competenze professionali da raggruppare intorno a un Tavolo interenti. Obiettivo del Tavolo: predisporre uno studio di fattibilità per la costituzione di un "**Archivio Progetti**" dei documenti (disegni, modelli, carte, pubblicazioni, riproduzioni fotografiche, registrazioni, ecc.) degli ingegneri e degli architetti, docenti del Politecnico e non, da configurare come luogo di conservazione della memoria, aggredendo il rischio di una irrimediabile dispersione del patrimonio documentale, e di

servizio per le esigenze di consultazione degli studiosi e degli studenti. Per inciso, nel sud d'Italia, non risulta esistere una simile struttura.

1.5.11 Altro studio di fattibilità, che merita di essere ricordato, è quello effettuato di concerto con il delegato del Rettore, finalizzato alla costituzione di una federazione **ICT** di Ateneo che consenta, da un lato, di colmare le carenze di organico dell'ICT, dall'altro di potere disporre di competenze, oggi disseminate e tra loro spesso non correlate, a fronte di una sempre maggiore esigenza di adeguati e affidabili sistemi informatici e informativi.

1.5.12 Nell'ambito dell'**edilizia**, d'intesa con la struttura preposta e il delegato del Rettore, congiuntamente alle attività programmate, inerenti a opere di completamento, ristrutturazione, e adeguamento funzionale di spazi e plessi dedicati alle attività didattiche, di ricerca e di servizio, si segnala l'attenzione alla gestione energetica degli edifici (vedi, impianto di trigenerazione) e agli aspetti di sicurezza sui luoghi di lavoro. Si segnalano inoltre la certificazione Bureau Veritas (attesta che il calcolo dell'impronta di carbonio dell'Ateneo è conforme agli *standard* internazionali per la gestione ambientale) e l'avvio dell'istruttoria per la certificazione LEED che promuove un approccio orientato alla sostenibilità, riconoscendo le prestazioni degli edifici sotto il profilo del risparmio energetico e idrico, della riduzione delle emissioni di CO₂, della qualità ecologica degli interni.

1.5.13 Particolare rilevanza riveste l'attività di collaborazione amministrativo-gestionale con l'Università di Bari. Le rispettive Direzioni Generali hanno avviato un confronto non episodico su molteplici tematiche. In particolare, sono state organizzate attività di informazione condivise in funzione dell'adozione della **contabilità economico patrimoniale** e del bilancio unico, ai sensi dell'art. 5, comma 4, lettera a) della legge n. 240/2010 e del d.lgs. 27.1.2012, n. 18. Più nello specifico, nel Politecnico, è stato individuato dal Rettore un suo delegato ed è stato costituito un Tavolo tecnico ristretto (personale della ragioneria e un rappresentante delle strutture dipartimentali) e uno allargato, nonché è stato individuato un responsabile tecnico e un coordinatore di progetto. Infine, per garantire un'adeguata formazione è stata individuata una competenza professionale esterna, incaricata di accompagnare il processo di innovazione, anche sotto il profilo della stesura degli atti e dei documenti necessari.

Tutte le iniziative e le azioni amministrativo-gestionali messe in atto hanno perseguito prioritariamente le seguenti finalità, la cui natura trasversale è riconducibile all'art. 97 della Costituzione:

- ✓ sovrintendere all'imparzialità, regolarità, economicità e trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'adozione del controllo di gestione e di un sistema di rendicontazione sociale;
- ✓ ridurre la parcellizzazione dei procedimenti e degli ambiti di responsabilità operativi, agevolando l'accorpamento delle unità organizzative per funzioni omogenee, tramite interventi informati ai principi di semplificazione, dematerializzazione e flessibilità gestionale;

- ✓ costituire i flussi di dati/informazioni in ottica di sistemi informativi, rafforzandone la circolazione, l'affidabilità e la sicurezza;
- ✓ realizzare e pubblicizzare la mappatura delle attività/funzioni e dei profili professionali (pubblicazione dei curricula) al fine di garantire la trasparenza e la leggibilità dell'organizzazione e dei ruoli;
- ✓ mettere a punto un nuovo modello di incarichi (posizioni organizzative, funzioni specialistiche e professionali, funzioni di responsabilità), prodromico alla revisione del sistema di valutazione dei risultati/prestazioni vigente, al fine di disporre di un impianto premiale motivante, allineato alle norme in materia di valutazione della *performance* individuale;
- ✓ realizzare la formazione continua e l'aggiornamento permanente del personale, nel rispetto del principio di rotazione e tenuto conto delle attività/funzioni dei profili professionali, ovvero della necessità di acquisire nuove conoscenze e/o competenze, mediante la redazione di un piano pluriennale, con approccio bottom-up, prodotto e monitorato da un "laboratorio di ascolto", costituito da rappresentanti di famiglie professionali e gruppi di saperi.

Le attività di riorganizzazione e innovazione realizzate sono state ispirate ai principi di seguito indicati, come proposti e deliberati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4.5.2012.

Responsabilità

- a) distinzione tra gli ambiti di indirizzo-controllo e amministrativo-gestionale;
- b) imparzialità, regolarità, economicità e trasparenza dell'azione amministrativo-gestionale;
- c) accessibilità e fruibilità delle informazioni e dei servizi informativi;
- d) relazioni sindacali improntate alla correttezza e orientate alla prevenzione dei conflitti;
- e) decoro e adeguatezza degli ambienti di lavoro e studio, anche sotto il profilo della prevenzione e sicurezza.

Trasparenza

- a) pubblicizzazione degli obiettivi strategici/gestionali/operativi e dei risultati conseguiti, a fronte delle risorse impiegate;
- b) centralità dell'utenza e rilevazione del grado di soddisfazione;
- c) pubblicizzazione dell'organizzazione agli utenti, partner, stakeholder e fornitori;
- d) rendicontazione sociale.

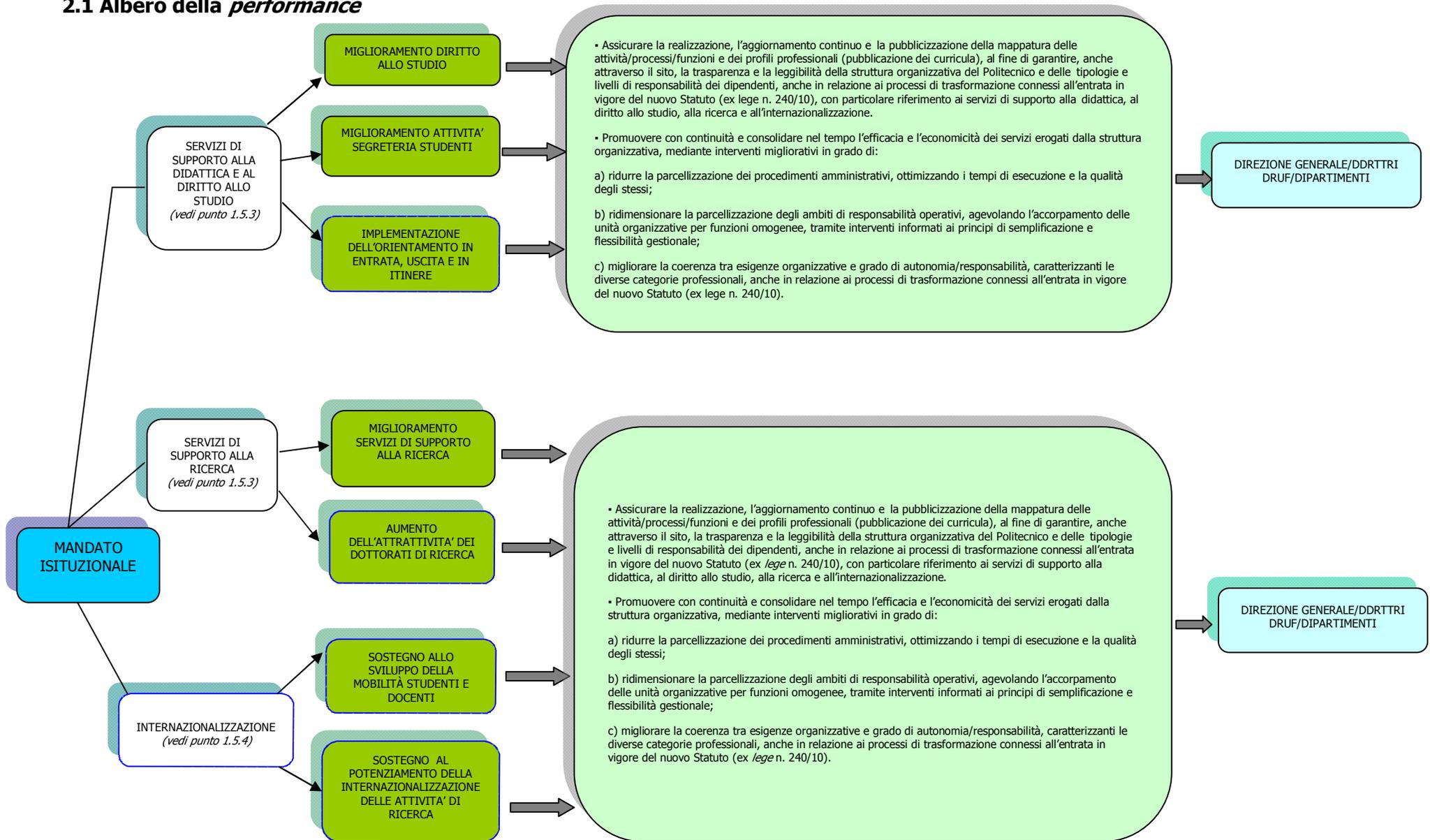
Principi organizzativi

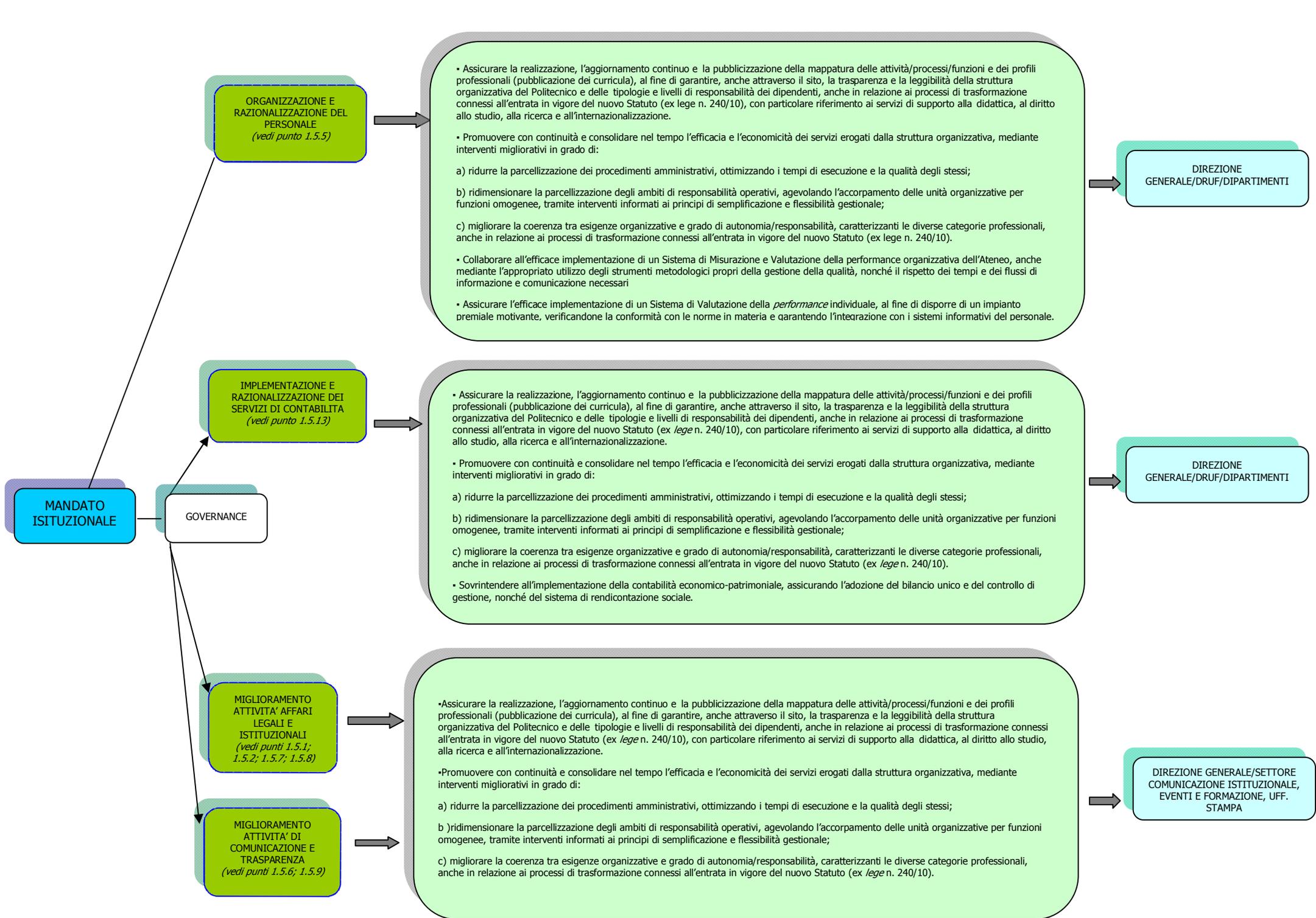
- a) strumentalità delle attività/servizi alle finalità istituzionali (didattica, ricerca e trasferimento tecnologico);
- b) semplificazione e informatizzazione delle attività/servizi e integrazione in sistemi informativi;
- c) flessibilità nel cambiamento di ruoli e attività/funzioni;
- d) comunicazione e coinvolgimento del personale;
- e) valutazione dei risultati/prestazioni e sviluppo delle professionalità nel rispetto del merito;

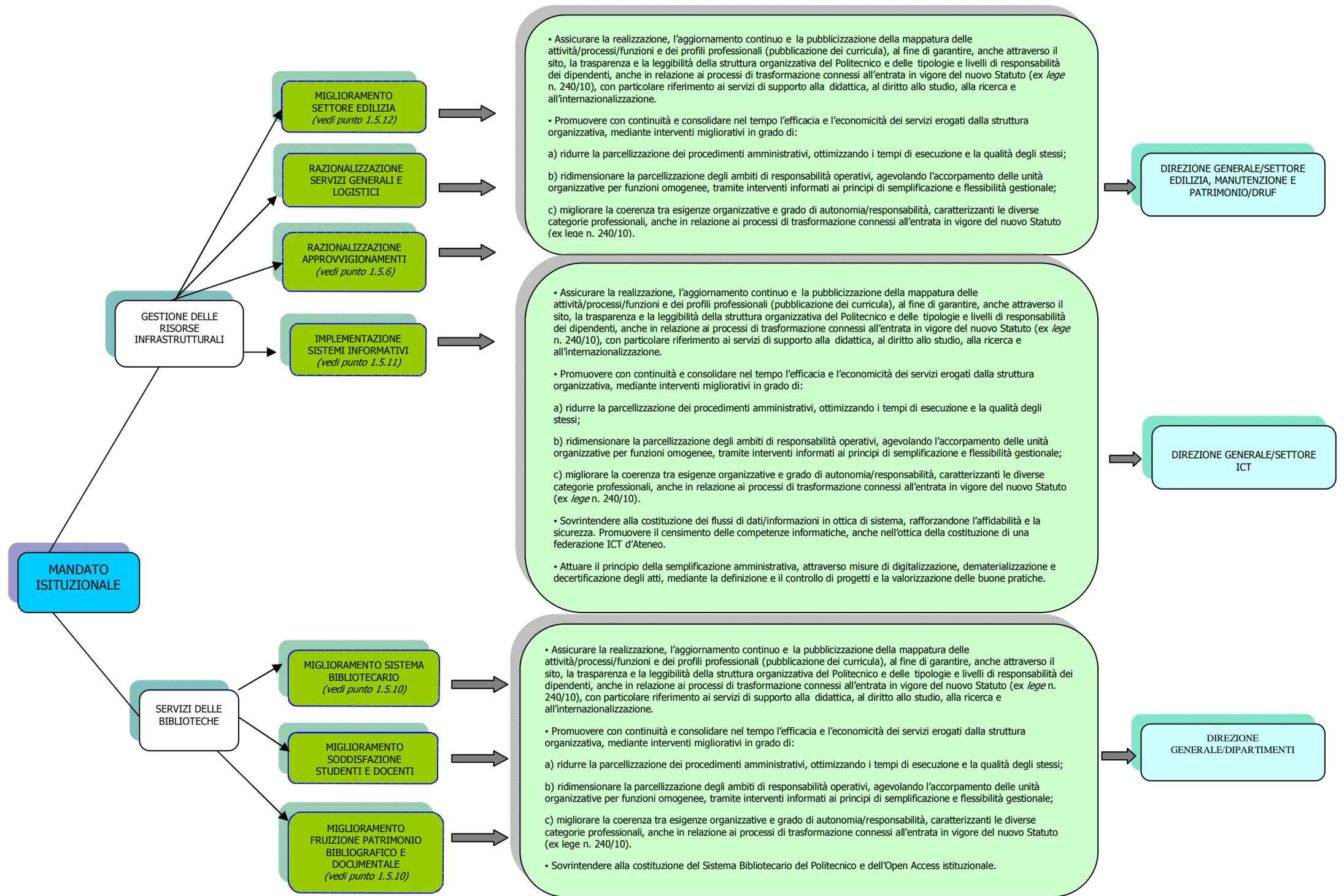
- f) formazione continua e circolazione delle conoscenze;
- g) pari opportunità;
- h) benessere lavorativo.

2. OBIETTIVI

2.1 Albero della performance







2.2 Obiettivi strategici, gestionali e operativi

Nella tabella seguente sono indicati in sequenza i legami tra mandato istituzionale, *mission*, obiettivi strategici del Politecnico e obiettivi gestionali pluriennali dell'amministrazione, come rilevabili anche nel "Piano della *Performance* - 2011-2013". Le iniziative/azioni assunte e i risultati conseguiti, come illustrati nel presente documento ovvero contenuti nelle relazioni di merito, allegate al documento medesimo, contribuiscono a rendere coerente il mandato istituzionale e la *mission* alla *performance* dell'Ateneo, restituendo una rappresentazione integrata del sistema nel suo complesso.

Gli obiettivi gestionali, prevalentemente obiettivi di innovazione e sviluppo e non di mantenimento, declinano l'orizzonte strategico, rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività della Direzione Generale.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2011-2013

FLUSSO OBIETTIVI STRATEGICI - OBIETTIVI GESTIONALI DELL'AMMINISTRAZIONE

<p align="center">OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ATENEO 2011-2013</p>	<p align="center">OBIETTIVI GESTIONALI PLURIENNALI DELL'AMMINISTRAZIONE</p>
<p>1. <u>SERVIZI DI SUPPORTO ALLA DIDATTICA E AL DIRITTO ALLO STUDIO</u> 2. <u>SERVIZI DI SUPPORTO ALLA RICERCA</u> 3. <u>SISTEMA DI GOVERNANCE</u> 4. <u>ORGANIZZAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DEL PERSONALE</u> 5. <u>MIGLIORAMENTO DELLE ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE</u> 6. <u>SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI PER LE BIBLIOTECHE</u> 7. <u>INTERNAZIONALIZZAZIONE</u></p>	<p>Assicurare la realizzazione, l'aggiornamento continuo e la pubblicizzazione della mappatura delle attività/processi/funzioni e dei profili professionali (pubblicazione dei curricula), al fine di garantire, anche attraverso il sito, la trasparenza e la leggibilità della struttura organizzativa del Politecnico e delle tipologie e livelli di responsabilità dei dipendenti, anche in relazione ai processi di trasformazione connessi all'entrata in vigore del nuovo Statuto (ex lege n. 240/10), con particolare riferimento ai servizi di supporto alla didattica, al diritto allo studio, alla ricerca e all'internazionalizzazione.</p> <p>Promuovere con continuità e consolidare nel tempo l'efficacia e l'economicità dei servizi erogati dalla struttura organizzativa, mediante interventi migliorativi in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ridurre la parcellizzazione dei procedimenti amministrativi, ottimizzando i tempi di esecuzione e la qualità degli stessi; b) ridimensionare la parcellizzazione degli ambiti di responsabilità operativi, agevolando l'accorpamento delle unità organizzative per funzioni omogenee, tramite interventi informati ai principi di semplificazione e flessibilità gestionale; c) migliorare la coerenza tra esigenze organizzative e grado di autonomia/responsabilità, caratterizzanti le diverse categorie professionali, anche in relazione ai processi di trasformazione connessi all'entrata in vigore del nuovo Statuto (ex lege n. 240/10).
<p>3. <u>SISTEMA DI GOVERNANCE</u> 4. <u>ORGANIZZAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DEL PERSONALE</u></p>	<p>Collaborare all'efficace implementazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo, anche mediante l'appropriato utilizzo degli strumenti metodologici propri della gestione della qualità, nonché il rispetto dei tempi e dei flussi di informazione e comunicazione necessari.</p> <p>Assicurare l'efficace implementazione di un Sistema di Valutazione della <i>performance</i> individuale, al fine di disporre di un impianto premiale motivante, verificandone la conformità con le norme in materia e garantendo l'integrazione con i sistemi informativi del personale.</p>
<p>3. <u>SISTEMA DI GOVERNANCE</u> 6. <u>SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI PER LE BIBLIOTECHE</u></p>	<p>Sovrintendere all'implementazione della contabilità economico-patrimoniale, assicurando l'adozione del bilancio unico e del controllo di gestione, nonché del sistema di rendicontazione sociale.</p> <p>Sovrintendere alla costituzione del Sistema Bibliotecario del Politecnico e dell'Open Access istituzionale.</p>
<p>6. <u>SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI PER LE BIBLIOTECHE</u></p>	<p>Sovrintendere alla costituzione dei flussi di dati/informazioni in ottica di sistema, rafforzandone l'affidabilità e la sicurezza. Promuovere il censimento delle competenze informatiche, anche nell'ottica della costituzione di una federazione ICT d'Ateneo.</p> <p>Attuare il principio della semplificazione amministrativa, attraverso misure di digitalizzazione, dematerializzazione e decertificazione degli atti, mediante la definizione e il controllo di progetti e la valorizzazione delle buone pratiche.</p>

2.3 Valutazione del Direttore Generale

Ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, il Direttore Generale è responsabile della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali, del personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo, nonché della legittimità, dell'imparzialità, della trasparenza e del buon andamento dell'attività amministrativa. Allo stesso sono affidati, in quanto compatibili, i compiti di cui all'art. 16 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare:

- a) svolge l'attività generale di direzione, di coordinamento, di controllo e di valutazione del personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo, ed esercita il relativo potere disciplinare;
- b) cura l'attuazione degli indirizzi e dei programmi definiti dagli organi di governo, anche sulla base di specifici progetti, e compie gli atti di gestione necessari;
- c) presenta annualmente al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta e sui risultati raggiunti, nel quadro degli obiettivi definiti dagli organi di governo;
- d) predisporre i documenti contabili, patrimoniali e finanziari, annuali e pluriennali, previsti dalle norme vigenti e le relative relazioni tecniche, sulla base della programmazione finanziaria e di riparto delle risorse, anche pluriennale.

Il sottoscritto, in qualità di Direttore Generale, a far data dal 16.1.2012 (cessato per volontarie dimissioni l'1.7.2013) è stato chiamato a gestire situazioni complesse, che hanno richiesto costante impegno su fronti eterogenei.

In particolare, è stato impegnato a:

- b) coordinare, sotto il profilo amministrativo e regolamentare i processi di adeguamento al nuovo Statuto, emanato con D.R. n. 128 del 19.4.2012, e il correlato insediamento dei nuovi organi di governo, controllo e valutazione;
- c) coordinare le azioni gestionali e le procedure di natura amministrativa e finanziario-contabile finalizzate a garantire il completamento del percorso, in precedenza avviato, di accorpamento delle strutture dipartimentali (logistica, risorse professionali e strumentali, fondi di ricerca, funzione didattica), nonché di cessazione delle facoltà, a far data dall'1.10.2012;
- d) organizzare la struttura tecnico-amministrativa, in funzione di nuovi adempimenti e crescenti vincoli di spesa per minori trasferimenti ministeriali;
- e) predeterminare le condizioni amministrative e finanziario-contabili, attraverso la sensibilizzazione e la formazione del personale coinvolto, finalizzate all'introduzione della contabilità economico-patrimoniale e del bilancio unico (obbligo di legge a far data dall'1.1.2014);

- f) coordinare le iniziative e le azioni necessarie alla riorganizzazione del sito istituzionale al fine di corrispondere ai requisiti prescritti per le P.A. in materia di trasparenza e accessibilità e ai connessi vincoli normativi; nel merito, si collocano anche le iniziative e le azioni finalizzate all'implementazione del protocollo informatico (obbligo di legge dall'1.1.2004), la gestione dei flussi documentali e la costituzione dell'Archivio generale di Ateneo, d'intesa con la Soprintendenza Archivistica per la Puglia che, in proposito, aveva notificato al Politecnico, nel corso dell'anno 2011, una serie di osservazioni, rilievi e prescrizioni;
- g) predeterminare le condizioni organizzative e gestionali per la costituzione del Sistema Bibliotecario, Documentale e Museale del Politecnico (SBDM) e dell'Open Access istituzionale, destinato alla libera fruizione *on line* di contenuti scientifici, prioritariamente, delle tesi di dottorato;
- h) disinnescare contenziosi risalenti e pendenti con il personale, potenzialmente rilevanti sotto il profilo della sostenibilità finanziaria, più nello specifico: chiamate di P.O. P.A. R.U. idonei; stabilizzazioni e reclutamento dei vincitori di concorso espletato (personale tecnico, amministrativo e bibliotecario), nell'ambito della Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2010-2012;
- i) chiudere con provvedimenti formali gli iter procedurali inerenti alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO 2008 e 2009) per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario;
- j) collaborare con il Rettore, in qualità di componente della delegazione di Parte Pubblica, alla pratica di nuove prassi negoziali che, da un lato, hanno consentito di migliorare il clima delle relazioni sindacali, dall'altro, di conseguire risultati particolarmente significativi, come il varo della nuova disciplina regolatrice delle attività e/o prestazioni svolte nell'interesse di soggetti terzi, pubblici e privati, la revisione delle metodologie adottate per la costituzione del Fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario - anno 2010-2013;
- k) promuovere un calendario di iniziative formative, sia di aggiornamento professionale, sia di acquisizione di nuove conoscenze e competenze, tutte pubblicate sul sito appositamente creato;
- l) promuovere una serie di incontri tra il personale e l'amministrazione per migliorare le relazioni umane e interfunzionali.

2.4 Valutazione dei dirigenti

Vedi punto 1.4

2.5 Valutazione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

Vedi punto 1.4

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'impegno richiesto dalla molteplicità e rilevanza dei processi di trasformazione ricordati ha reso difficile, nella fase di prolungata transizione, determinare chiaramente modelli comportamentali e flussi informativi in materia di programmazione, rendicontazione e valutazione delle *performance* organizzativa e individuale, anche perché l'iter procedimentale che porterà all'implementazione della nuova contabilità economico-patrimoniale, ai sensi dell'art. 5 comma 1, lettera b) e dell'art. 5, comma 4, lettera a) della legge n. 240/10 e del d.lgs. n. 18/2012, è stato avviato nel corso dell'anno 2013. L'indisponibilità di dati e informazioni di tipo quali/quantitativo, tipici della funzione "controllo di gestione", ha consigliato un approccio di tipo conservativo, ma vigilato in materia di valutazione. Vale a dire, si è proceduto, a introdurre elementi di progressivo allineamento alle prescrizioni di cui al d.lgs. n. 150/2009 (vedi delibera del Consiglio di Amministrazione del 4.5.2012), innestandoli sul sistema di valutazione vigente che prevede la verifica dei risultati gestionali dei Dirigenti, degli EP e dei responsabili con incarico, connessi agli obiettivi loro assegnati. Nello specifico, corre l'obbligo di evidenziare la permanenza di una non rilevante differenziazione delle valutazioni individuali, vale a dire, una sostanziale tendenza verso l'alto dei punteggi. Particolare attenzione a tale aspetto dovrà essere riservata nel prossimo ciclo di valutazione, come peraltro previsto dagli accordi di contrattazione integrativa, tenuto conto di quanto disposto dal d.lgs. n. 150/2009 in materia di correlazione tra sistema di valutazione e premialità.

Infine, restano da attivare specifiche iniziative di monitoraggio, alla luce della prossima disponibilità dei dati e delle informazioni quali/quantitative consentite dal controllo di gestione, atte a valutare la congruità delle soluzioni organizzative adottate e del sistema di valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio, anche al fine di verificare la sostenibilità delle scelte e delle azioni nel medio periodo.

4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il Politecnico di Bari, attraverso il Comitato Pari Opportunità, confluito nel nuovo Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità e il mobbing, ha realizzato nell'ambito del piano di azioni positive una serie di obiettivi rilevanti, anche ai fini della costruzione di una cultura aperta e libera da pregiudizi in grado di comprendere e contrastare i fenomeni della violenza e del *mobbing*.

Maggiori informazioni sono reperibili sul sito: <http://dau049.poliba.it/cpo/>

Il personale del Politecnico di Bari, suddiviso per genere e per tipo di contratto, è illustrato nelle tabelle che seguono aggiornate al 31.12.2012.

Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario			
Tipo di contratto	Donne	Uomini	Totale
Totale personale a tempo indeterminato	136 (45.33%)	164 (54.66%)	300 (100%)
Personale con part-time inferiore/uguale al 50 %	1	3	4
Personale con part-time superiore al 50 %	5	1	6
Personale con contratto a termine con part-time inferiore/uguale al 50 %	1	0	1
Personale docente			
Tipo	Donne	Uomini	Totale
Ricercatori/Assistenti ordinari	31 (24,04%)	98 (76,96%)	129 (100%)
Professori associati	20 (21,98%)	71 (78,02%)	91 (100%)
Professori ordinari	8 (9,88%)	73 (90,12%)	81 (100%)
	59 (19,6%)	242 (80,4%)	301 (100%)

5. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Fase	Responsabilità	Tempi	Supporto
Redazione	Direzione Generale	giugno - ottobre 2013	Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione, alla Pianificazione Strategica e per l'attuazione della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione
Adozione	Consiglio di Amministrazione	novembre 2013	Direzione Generale Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione, alla Pianificazione Strategica e per l'attuazione della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione
Validazione	N.d.V. – OIV	novembre 2013	Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione, alla Pianificazione Strategica e per l'attuazione della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*

Da un'analisi condotta sul secondo ciclo di gestione della *performance*, sono emersi i seguenti punti di forza:

- precedenti esperienze: le attività avviate già dal 2010 dal Politecnico nei settori della pianificazione strategica e della gestione per obiettivi hanno consentito di affrontare il secondo ciclo di gestione della *performance* sulla base delle esperienze già maturate e di collegare la pianificazione operativa al Piano Strategico;

b) precedenti esperienze: la partecipazione del Politecnico al progetto "Good Practice" ha consentito di mettere a frutto l'esperienza maturata nelle tematiche connesse alla *performance* organizzativa. Nel corso degli anni 2011 e 2012, infatti, l'Ateneo ha partecipato al progetto "Good Practice", organizzato dalla School of Management del Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano (MIP), con lo scopo di identificare sistemi di misura delle prestazioni delle attività amministrative, in termini di indicatori di efficienza, efficacia e di costo, al fine di individuare, attraverso il *benchmarking* con altre università coinvolte nel progetto, le buone pratiche da diffondere tra gli atenei partecipanti.

Questa seconda esperienza di applicazione del ciclo della *performance* ha fatto registrare anche alcune criticità:

- a) il ciclo di gestione della *performance* è ancora percepito come adempimento normativo e non come strumento di supporto alle decisioni strategiche e gestionali; appare necessario intensificare le misure di comunicazione e sensibilizzazione;
- b) l'organizzazione del lavoro per obiettivi non ha ancora raggiunto una sua maturazione in grado di consentire una significativa differenziazione nelle valutazioni individuali altresì ancora larghe fasce di personale non sono interessate da un sistema premiale che coniughi risultati e premio;
- c) la mappa degli indicatori risulta migliorabile al fine di meglio garantire misurabilità, tracciabilità e affidabilità;
- d) restano da attivare, alla luce della prossima disponibilità dei dati e delle informazioni quali/quantitative consentite dal controllo di gestione, funzioni di monitoraggio, atte a valutare la congruità delle soluzioni organizzative adottate e del sistema di valutazione implementato con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- e) i termini di scadenza procedimentale non sono stati rispettati per le ragioni illustrate nel presente documento, nonché per le anticipate dimissioni del sottoscritto.