

RELAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ANNO 2022

Direttore Generale - Dott. Sandro Spataro

Sommario

<u>PREMESSA</u>	<u>2</u>
<u>SEZIONE I - VALUTAZIONE OBIETTIVI DELLA DIREZIONE GENERALE ANNO 2022</u>	<u>2</u>
<u>PERFORMANCE DI ATENEIO.....</u>	<u>2</u>
<u>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....</u>	<u>5</u>
PR1.OB.DG – TRANSIZIONE DIGITALE E INNOVAZIONE DEI PROCESSI	6
PR2.OB.DG SVILUPPO ORGANIZZATIVO: ADOZIONE NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO E SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI	19
PR3.OB.DG. ATTUAZIONE MISURE PNRR E SOSTEGNO ALL’ATTIVITÀ DI RICERCA.....	23
ALLEGATI SEZIONE I.....	26

PREMESSA

La presente relazione è stata redatta secondo quanto prevede il paragrafo 12 del [Sistema di misurazione e valutazione della performance \(SMVP\) del Politecnico di Bari – aggiornamento 2022](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 27 gennaio 2022 e adottato con DR n. 184 del 21 febbraio 2022.

La relazione assolve alla finalità di consentire al Nucleo di Valutazione e, successivamente, al Consiglio di Amministrazione, di valutare l'attività svolta dal Direttore Generale, con riferimento, in primo luogo, agli obiettivi dei progetti d'innovazione e sviluppo assegnati con la deliberazione consiliare del 24 marzo – 1° aprile 2022 - in sede di approvazione del Piano Integrato di Ateneo per il triennio 2022-2024 – al Direttore Generale dott. Sandro Spataro, ed effettivamente realizzati

SEZIONE I - VALUTAZIONE OBIETTIVI DELLA DIREZIONE GENERALE ANNO 2022

Il SMVP del Politecnico di Bari- aggiornamento 2022, che costituisce la base di riferimento per la valutazione della performance dell'anno 2022, prevede che il Direttore Generale venga valutato sulla base dello schema di seguito riportato:

Macro area valutativa	Elementi di valutazione	Peso %
Performance di ateneo	Selezione Indicatori strategici in numero da 1 a 3	20
Performance organizzativa	Risultati obiettivi operativi assegnati dal CdA	60
	Risultati indicatori customer satisfaction	20
Indicatore di performance individuale (IPI)		100

Performance di Ateneo

Con riferimento alla **Performance di Ateneo**, si fa presente che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 04 maggio 2023, ha deliberato di confermare gli indicatori strategici stabiliti dalla stesso consesso per la misurazione della performance di Ateneo relativa all'anno 2021. Gli indicatori strategici, individuati nell'ambito del Piano Triennale 2021-2023 di cui al DM 289/2021, con i relativi target stabiliti in sede di adozione del citato programma (cfr. delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 luglio 2021), sono di seguito riepilogati:

Obiettivo A "AMPLIARE L'ACCESSO ALLA FORMAZIONE UNIVERSITARIA"				
Azione A.3	Attrattività dei corsi di studio			
Azione A.4	Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e innovazione delle metodologie didattiche			
INDICATORE	Baseline	Target 2021	Target 2022	Target finale 2023
Indicatore A_f Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'imprenditorialità oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale	n. 154 studenti iscritti	almeno 2 nuovi percorsi formativi su sviluppo competenze trasversali e per l'imprenditorialità	almeno 3 nuovi percorsi formativi su sviluppo competenze trasversali e per l'imprenditorialità	n. 400 studenti
Indicatore A_i Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali	0	Acquisizione Piattaforma	n. 100 di Open Badge creati e testati nei percorsi	n. 400 Open Badge rilasciati

Per la determinazione della Performance di Ateneo dell'anno 2022 si è fatto riferimento ai seguenti elementi riferibili a ciascuno degli indicatori/target riportati nella tabella precedente e, precisamente:

A. Indicatore A_F

Presso il Politecnico di Bari è attivo, a partire dall'a.a. 2018/2019, il percorso **Poliba Soft Skills – Training Academy** (<http://www.poliba.it/it/placement/poliba-soft-skill>), con l'obiettivo formativo di accrescere le competenze complementari a quelle tecnico/professionali sviluppate durante il percorso accademico, offrendo la possibilità di disporre di conoscenza teoriche e strumenti pratici che consentano al giovane di sapersi adattare all'ambiente professionale e ai cambiamenti che lo caratterizzano.

Nell'anno 2022 sono stati attivati nuovi 3 cicli del Corso di formazione per lo sviluppo di competenze trasversali relativi all'a.a. 2021/2022 per n. 40 ore ciascuno, attraverso l'erogazione dei seguenti moduli formativi:

1° MODULO INTRODUTTIVO	RICERCA ATTIVA DEL LAVORO come si ricerca un tirocinio o un lavoro e relativi strumenti (scrivere un cv, creare il profilo linkedIN, prepararsi ad un colloquio di lavoro) 2 H
2° MODULO	BILANCIO DI COMPETENZE fare il punto su di sé e sulla propria situazione professionale, per progettare un inserimento lavorativo, per sviluppare la propria professionalità 5 H
3° MODULO	PNL e COMUNICAZIONE STRATEGICA potenziare le abilità cognitive e a migliorare le capacità comunicative per ottenere risultati positivi nella vita di tutti i giorni e nel lavoro 8 H
4° MODULO	TEAM BUILDING sviluppare capacità individuali e relazionali che permettano alle persone di lavorare più efficacemente in team 5 H
5° MODULO	LEADERSHIP sviluppare la propria leadership, gestire la comunicazione e a creare le strategie efficaci con i collaboratori 5 H
6° MODULO	PROBLEM SOLVING affrontare i problemi sia di tipo tecnico che organizzativo, in modo efficace in modo affrontare la realtà con una modalità più positiva, dinamica, proattiva 5 H
7° MODULO	PENSIERO CRITICO sviluppare e potenziare le competenze di analisi, sintesi e valutazione dei ragionamenti, dei problemi e delle decisioni attraverso standard di pensiero razionali 5 H
8° MODULO	INTELLIGENZA EMOTIVA Migliorare la propria efficacia personale relazionandosi in modo positivo con gli altri 5 H

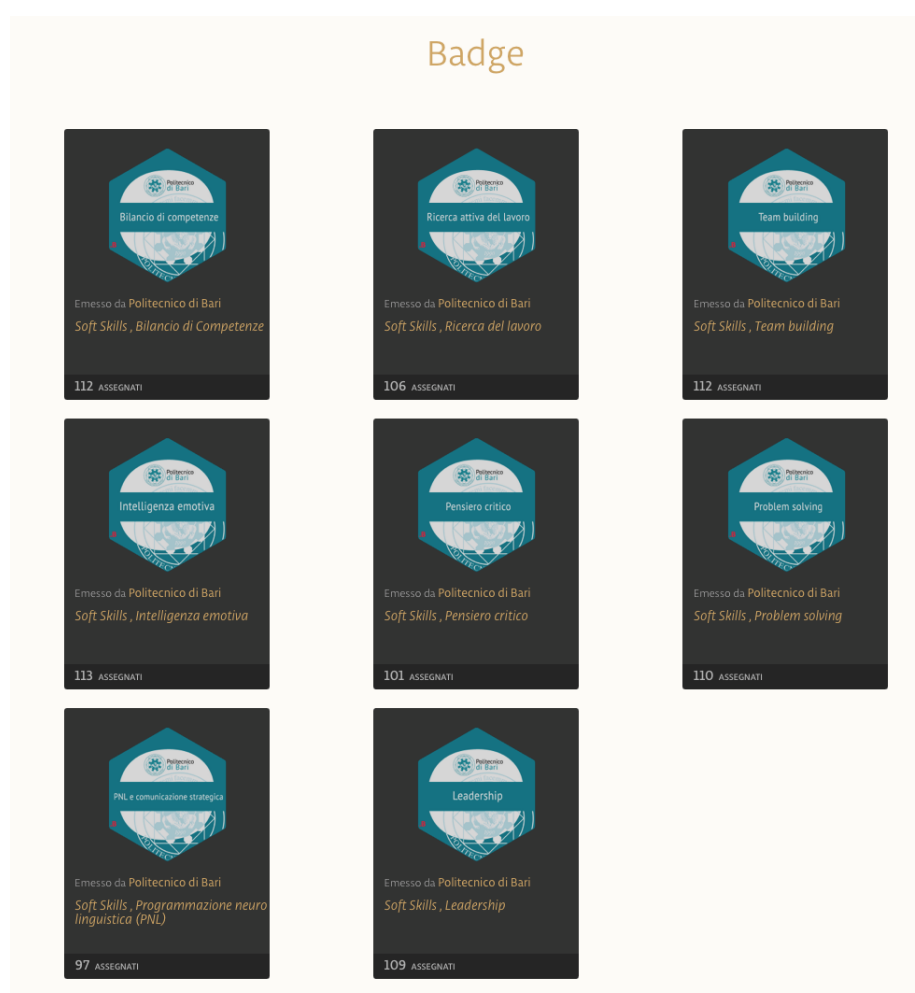
Inoltre, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 06 giugno 2022, su proposta del Senato Accademico del 27 aprile 2022, sono stati attivati n. 3 percorsi formativi extracurricolari per sviluppo delle competenze trasversali sulla transizione digitale nell'Ingegneria Civile, Ambientale, Edile e nell'Architettura, per complessivi 24 CFU. Tali corsi, principalmente rivolti agli studenti iscritti ai corsi di studio del DICATECh e del DICAR, nascono dall'esigenza di integrare la formazione classica dei corsi di studio erogati dai predetti Dipartimenti con competenze trasversali in campo digitale per incrementare l'occupabilità di tali studenti. I corsi prevedono il rilascio di un'attestazione al superamento dell'esame finale dando origine a CFU extracurricolari che arricchiscono i CV degli studenti, rendendoli maggiormente competitivi nel mondo del lavoro, attraverso il rilascio degli Open Badge.

Percorso/Modulo di OB	Corsi	CFU
Modulo Microsoft Excel	Microsoft Excel	3
	Rhinoceros	3
	MathWorks Matlab	3
Modulo Autodesk REVIT - BIM Authoring (architettonico)	Autodesk Autocad 2D E 3D	3
	Autodesk REVIT – BIM Authoring (modulo 1: architettonico)	3
	Autodesk REVIT STR e MEP – BIM Authoring (modulo 2: tecnologia e strutture)	3
	Autodesk REVIT, Navisworks e Solibri (modulo 3: coordinamento e modellazione avanzata)	3
Modulo QGIS	QGIS/ArchGIS (sistema di informazione geografica)	3

B. Indicatore A_J

Nel corso dell'anno 2022 è stata implementata la piattaforma Cineca BESTR per il Politecnico di Bari (<https://bestr.it/organization/show/47>) e creato il progetto Poliba softSkills training Academy (<https://bestr.it/project/show/165>) per lo sviluppo delle competenze trasversali, rivolto agli studenti, dottorandi e laureati del Politecnico di Bari.

Il progetto è stato articolato in 8 moduli formativi relativamente ai quali sono stati rilasciati complessivamente 860 open Badge come illustrato nella figura seguente



Tanto premesso, la performance di Ateneo, per l'anno 2022, è stata così determinata:

Obiettivo A "AMPLIARE L'ACCESSO ALLA FORMAZIONE UNIVERSITARIA"				
Azione A.3	Attrattività dei corsi di studio			
Azione A.4	Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e innovazione delle metodologie didattiche			
INDICATORE	Baseline	Target 2022	Risultati	Valutazione
Indicatore A_f Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali e per l'imprenditorialità oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale	n. 154 studenti iscritti	almeno 3 nuovi percorsi formativi su sviluppo competenze trasversali e per l'imprenditorialità	n. 3 cicli attivi di PSK per complessivi 12 percorsi formativi di competenze digitali n. 8 percorsi formativi di competenze digitali	100%
Indicatore A_i Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali	0	n. 100 di Open Badge creati e testati nei percorsi	n. 860 Open Badge creati e testati nei percorsi attivati	100%
Performance di Ateneo – ANNO 2022				100%

Performance Organizzativa

Nel seguito della presente relazione, ai fini della valutazione della **Performance organizzativa**, si riportano i risultati raggiunti nell'anno 2022 - rispetto a quelli attesi - per ciascuno degli obiettivi assegnati al Direttore Generale con il Piano integrato 2022-2024. A ciascun obiettivo vengono associati degli allegati che, per chiarezza espositiva, vengono numerati in modo progressivo con riferimento al codice associato a ciascun programma della direzione generale riportato nel seguito della presente relazione.

Con la deliberazione del 24 marzo 2022, avente ad oggetto l'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale per il triennio 2022-2024 (**Allegato n. 1**), il Consiglio di Amministrazione ha assegnato al Direttore Generale i seguenti tre obiettivi, che si riportano assumendoli come stralcio del predetto allegato.

1. Transizione digitale e innovazione dei processi
2. Sviluppo organizzativo: adozione nuovo modello organizzativo e sviluppo competenze professionali
3. Attuazione misure PNRR e sostegno alle attività di ricerca

Tali obiettivi sono stati declinati in specifici Programmi di Innovazione e Sviluppo della Direzione Generale, le cui Schede sono riportate quale allegato tecnico del Piano Integrato 2022-2024 (**Allegato n. 2**).

Per la realizzazione di detti Programmi la Direzione Generale si è avvalsa delle strutture organizzative competenti per materia, alle quali da Piano integrato 2022-2024 sono stati assegnati gli obiettivi operativi previsti in ciascun Programma.

Di seguito, si relaziona in merito alle attività svolte con riferimento ai correlati obiettivi operativi assegnati alle diverse strutture organizzative coinvolte.

PR1.OB.DG – TRANSIZIONE DIGITALE E INNOVAZIONE DEI PROCESSI

Descrizione del Progetto: L'obiettivo mira a sostenere l'Ateneo nel progetto di transizione digitale dei processi e delle tecnologie a supporto dell'innovazione didattica, della ricerca e dei servizi erogati. L'obiettivo di natura pluriennale assegnato nel precedente ciclo di pianificazione integrata 2021-2023, ottimizzerà gli esiti della mappatura dei processi interni effettuata nel corso dell'anno 2022 con il coinvolgimento delle strutture dipartimentali, per procedere alla successiva reingegnerizzazione dei processi in chiave digitale.

Preliminarmente è prevista la reingegnerizzazione dei seguenti processi:

- 1.Reingegnerizzazione e digitalizzazione del processo di gestione degli accordi di lavoro agile;
- 2.Reingegnerizzazione e tracciabilità del ciclo degli acquisti;
- 3.Reingegnerizzazione e digitalizzazione del processo di gestione piani di studio degli studenti;
4. Reingegnerizzazione e digitalizzazione del processo di gestione del ciclo della performance;
5. reingegnerizzazione e digitalizzazione del ciclo di rimborsi missioni dottorandi.

Il processo di digitalizzazione sarà sostenuto mediante l'attivazione di un Centro dedicato alla transizione digitale e dal contestuale potenziamento della strumentazione tecnica e delle competenze digitali a disposizione del personale tecnico-amministrativo per agevolare l'adozione del lavoro agile. Per la realizzazione del progetto sono state coinvolte diverse strutture dell'Ateneo, che hanno contribuito alla realizzazione degli obiettivi e target a ciascuno di essi assegnati nel Piano integrato 2022-2024, come dettagliato nella **tabella n.1**:

Tabella 1. PR1.OB.DG - 1. Transizione digitale e innovazione dei processi

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA II livello	INDICATORI	TARGET 2022
PR1_01	Attivazione struttura a supporto della Transizione Digitale	Direzione Generale	1. Emanazione atto organizzativo 2. Assegnazione risorse umane in servizio presso l'Ateneo e formazione specifica 3. Reclutamento figure professionali specialistiche	1. ON entro il 31.12.2022 2. ON entro il 31.12.2022
PR1_02	Reingegnerizzazione e tracciabilità del ciclo degli acquisti	Settore Controllo di Gestione e Miglioramento Continuo dei Processi di Servizio	1. Definizione Workflow (AS IS) 2. Definizione Workflow (TO BE) 3.Implementazione nuovo processo (ON/OFF)	1. ON (entro il 31.05.2022) 2. ON (entro il 30.06.2022) 3. Implementazione processo (sperimentazione entro il 31.10.2022)
PR1_03	Reingegnerizzazione gestione Piani di Studio Individuali (PSI) tramite ESSE3 con inserimento automatico in libretto studenti	Centro Servizi per la Didattica di Ateneo	Implementazione piattaforma on line	Sperimentazione in test progetto pilota
PR1_04	Reingegnerizzazione del processo di gestione dei contratti di lavoro agile	Unità di Staff Direzione Generale	Attivazione piattaforma (ON/OFF)	ON
PR1_05	Reingegnerizzazione e digitalizzazione del ciclo di rimborsi missioni dottorandi	Settore Ricerca, Relazioni internazionali e Post lauream	Attivazione procedura (ON/OFF)	reingegnerizzazione processo (ON) con definizione di nuove indicazioni operative
PR1_06	Reingegnerizzazione del processo del ciclo della performance	Settore Pianificazione e Valutazione	1. Definizione Workflow (AS IS)	1. ON (entro il 30.04.2022)

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA II livello	INDICATORI	TARGET 2022
			2. Definizione Workflow (TO BE) 3. Implementazione nuovo processo (ON/OFF)	2. ON (entro il 30.06.2022)
PR1_07	interventi formativi per personale TAB a supporto digitalizzazione servizi offerti	Unità di Staff Direzione Generale	percentuale di personale che ha ricevuto formazione (num. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/num. Tot. Dei dipendenti in servizio	≥40%

PR1_01. Attivazione struttura a supporto della Transizione Digitale

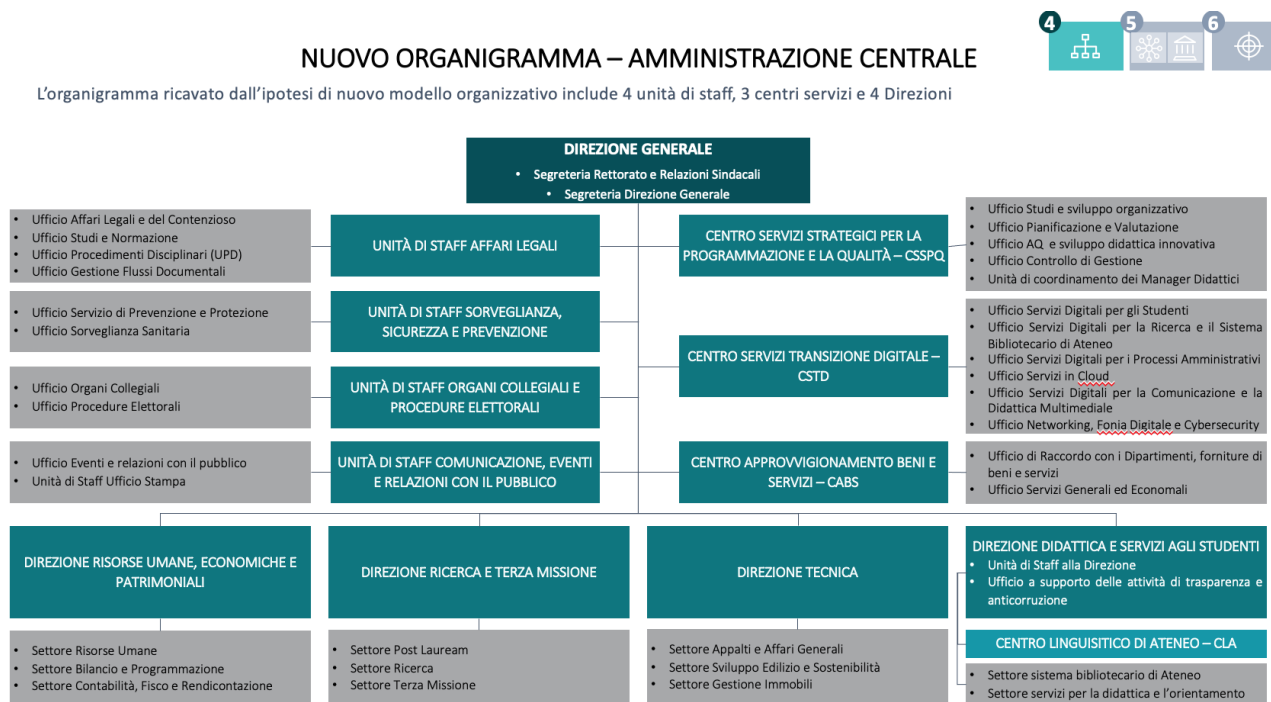
L'obiettivo di innovazione, assegnato alla Direzione Generale, si pone in coerenza con l'obiettivo strategico trasversale di digitalizzazione definito nel Piano Strategico del Politecnico di Bari 2021-2023, e in continuità con il Programma delle Direzione Generale 2021-2023, di cui costituisce ulteriore sviluppo.

Esso, è diretto a sostenere l'Ateneo nel progetto di transizione digitale dei processi e delle tecnologie a supporto dell'innovazione didattica, della ricerca e dei servizi erogati, mediante l'attivazione di un Centro dedicato alla transizione digitale e dal contestuale potenziamento della strumentazione tecnica e delle competenze digitali a disposizione del personale tecnico-amministrativo.

Tale obiettivo, si inserisce nell'ambito dell'obiettivo, a più ampia portata, relativo alla revisione dell'assetto organizzativo (**OB_DG_2_sviluppo organizzativo: adozione nuovo modello organizzativo e sviluppo competenze professionali**), a cui si rinvia per gli aspetti metodologici e le risultanze del processo auto-valutativo.

La Direzione Generale ha predisposto una proposta del riassetto organizzativo per la costituzione di una apposita struttura di governance unitaria della strategia e delle scelte tecnologiche a supporto della Transizione Digitale (**Allegato n. PR1_01_1a e 1b**), definendo un nuovo organigramma dell'Amministrazione centrale come riportato nella figura seguente.

Figura 1. Ipotesi di riassetto organizzativo – dicembre 2022

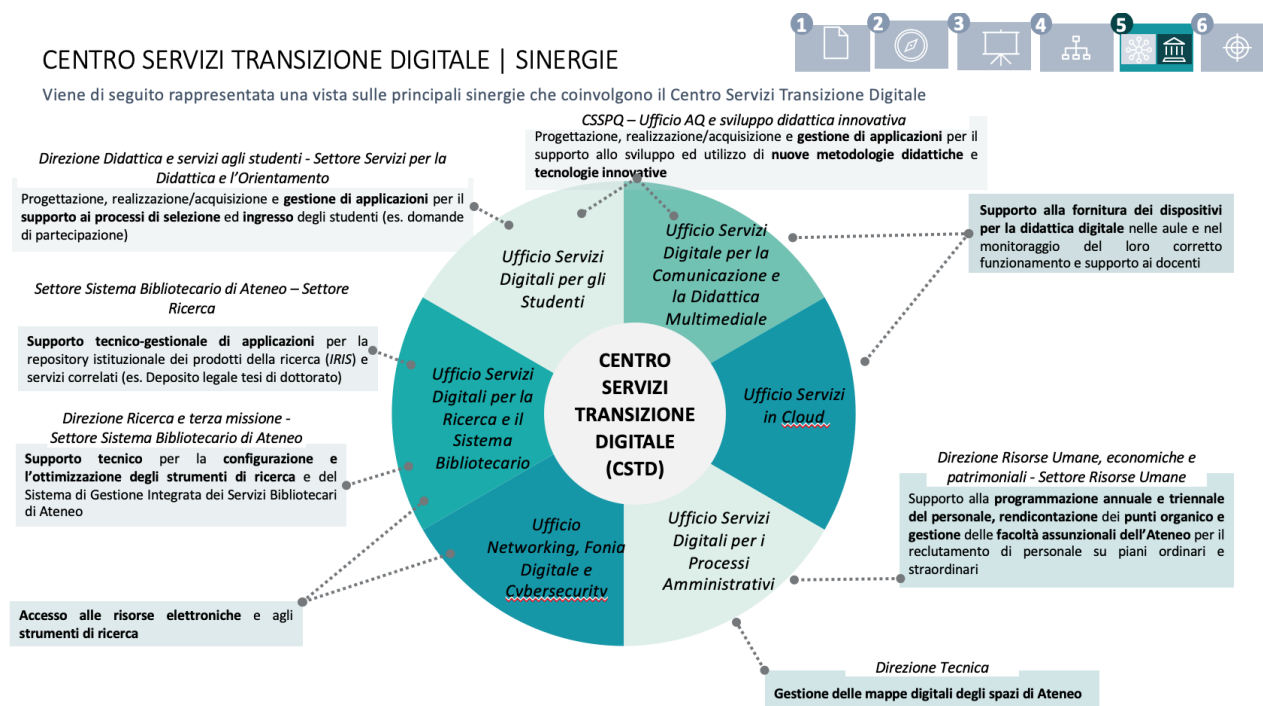


Nel progetto di revisione organizzativa, è dettagliata l'ipotesi di funzionigramma del Centro della Transizione Digitale (figura n. 2) e illustrate le sinergie di tale struttura organizzative con le altre unità della tecno-struttura (figura n. 3)

Figura 2. Centro Transizione Digitale - Funzionigramma (ipotesi dicembre 2022)



Figura 3. Centro della Transizione Digitale – Sinergie (ipotesi 2022)



La proposta di riassetto organizzativo è stata illustrata dal Rettore e dal Direttore Generale ai Direttori di Dipartimento in data 15 dicembre 2022, oltre che ai Prorettori, che, nel corso della predetta riunione hanno formulato alcune proposte di modifica, ritenute dalla Governance meritevoli di accoglimento. Pertanto, con DR n. 1420 del 29 dicembre 2022 (**Allegato n. PR1_01_2**) è stato disposto il differimento del termine di presentazione della proposta di revisione organizzativa, con la finalità di recepire le ulteriori proposte emerse nel corso del confronto con i direttori di dipartimento, al primo trimestre 2023.

Su proposta della Direzione Generale, con delibera del 30 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione ha espresso parere favorevole alla costituzione del Centro Acquisti e Economico (CAE) e del Centro Servizi per la Transizione Digitale (CSTD), in uno all'adozione, nell'ambito delle Strutture Dipartimentali, di un modello organizzativo dipartimentale omogeneo, dando mandato al Direttore Generale di adottare i conseguenti provvedimenti di competenza. Sicché, con successivo provvedimento del 05 maggio 2023, n. 448/2023 (**Allegato n. PR1_01_3**), si è dato seguito a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione con l'attivazione, tra l'altro, del Centro di Ateneo dei Servizi per la Transizione Digitale.

Autovalutazione conseguimento obiettivo: obiettivo raggiunto in target (l'elaborazione, nell'anno 2022, della configurazione del Centro di Ateneo dei Servizi per la Transizione Digitale, ha consentito, in ossequio al DR n. 1420 del 29 dicembre 2022, la sua formale asseverazione, da parte del C. di A., nel primo trimestre 2023, con il recepimento delle ulteriori indicazioni emerse nel corso dell'apposita riunione con i direttori dei dipartimenti).

PR1_02. Reingegnerizzazione e tracciabilità del ciclo degli acquisti

Il presente obiettivo, assegnato al *Settore Controllo di Gestione e Miglioramento Continuo dei Processi di Servizio*, ha riguardato la proposta di revisione del processo di gestione e tracciabilità degli acquisti. Il progetto si è avvalso degli esiti della mappatura dei processi condotta nel 2021 (obiettivo di performance dell'anno 2021), a seguito della quale il processo di **Gestione contabile ciclo acquisti** (da ordine/contratto a pagamento fattura) rilevava le maggiori criticità in termini di:

- Problemi di responsabilità sulle procedure acquisto;

- tempi di processo lunghi;
- complessità della normativa del codice appalti;
- problemi di tracciabilità della pratica;
- software non utilizzati con completezza delle informazioni.

La realizzazione dell'obiettivo è stata perseguita secondo la seguente scansione procedimentale determinata per *milestone* di progetto:

Fase1. Definizione Workflow (AS IS)

Fase 2. Definizione Work-flow (TO BE)

Fase 3. Implementazione nuovo processo (ON/OFF)

Nella fase 1 la struttura organizzativa ha fatto riferimento agli esiti della mappatura dei processi, riportata nel documento assunto a protocollo n. 0031337 del 08/11/2021. Sono stati, quindi, definitivi i flussi di processo (TO-BE) dalla fase di inoltro della richiesta alla scelta del contraente, con evidenza delle modalità per assicurare la tracciabilità dei flussi. I diagrammi di flusso indicati sono relativi alle varie tipologie e modalità di scelta del contraente, ovvero:

- Adesioni a convenzioni Consip;
- Affidamento diretto con esclusività di fornitore;
- Affidamento diretto extra MEPA;
- Affidamento MEPA < € 139.000 con massimo ribasso;
- Affidamento MEPA economicamente vantaggioso;
- Gara ad evidenza comunitaria

L'analisi prevede, altresì, la gestione del ciclo di fatturazione elettronica.

Essi sono stati implementati in ogni tipologia.

A tal fine, sono stati modificati e riassociati i "codici di fatturazione" indicati nel "documento predecessore" alle Unità Organizzative coinvolte. Si è intervenuti, inoltre, sui sistemi informativi, al fine del corretto funzionamento dei flussi, attraverso la modifica e l'aggiornamento delle Unità Organizzative presenti nell'Indice delle Pubbliche Amministrazioni (IPA) e la successiva l'integrazione con le ACL di Titulus e nella relativa gerarchia, proprio per assicurare l'integrazione ed il workflow con UGOV per gli aspetti contabili e di fatturazione.

A titolo esemplificativo si riportano le modifiche ai codici di fatturazione e di organigramma effettuate in IPA:

Codice Univoco	Codice Interno	Denominazione	Servizi	Azione
1WRUCA	D_MMM	Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management		
3SAJOH	D_DEI	Dipartimento di Ingegneria Elettronica e dell'informazione		
5J175B	AC_AMM	Amministrazione Centrale		
22W3BA	AC_RUF	Settore Sviluppo Sostenibile e Intermediazione Culturale per la Sostenibilità del Territorio		
469HMG	AC_EOIL	Settore Servizi Tecnici		
QCMZSK	AC_QEI	Direzione Qualità e Innovazione		
7D7XJP	AC_TEL	Settore Controllo di Gestione e Miglioramento Processi di Servizio		
YLPZDT	AC_ECO	Centro servizi amministrativi e gestionali di Ateneo		
BF4ZDB	D_ICAR	Dipartimento di Scienze dell'Ingegneria Civile e dell'Architettura		
DBRV9G	D_TECH	Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica		
GIPIPA	Ufficio_Transizione_Digitale	Ufficio per la transizione al Digitale		
UF250J	Uff_eFatturaPA	Uff_eFatturaPA		

Le precedenti modifiche, ed in particolare i “codici di fatturazione” nelle varie Unità Organizzative, sono poi **state integrate nella gerarchia di Titulus** per la gestione documentale sia per il corretto funzionamento dei documenti ordinari, sia per i flussi di fatturazione elettronica. Ovvero si è dovuto modificare la seguente gerarchia (non esplosa):



Si riportano anche, e titolo di esempio, due Unità Organizzative modificate con i Codici di Fatturazione **integrati con il Sistema d'Interscambio e riprese in UGOV** per il flusso della scelta del contraente e di fatturazione:

<p>Strutture Interne 1 di 1</p> <p>AREA AMMINISTRATIVA - DMMM</p> <p>Codice POBA / 000 / SI000091</p> <p>Responsabile <u>Martino_Vitantonio</u></p> <p> Persone associate: (9)</p>	<p>Strutture Interne 1 di 1</p> <p>SEGRETERIA DI DIREZIONE GENERALE</p> <p>Codice POBA / 000 / SI000005</p> <p>Responsabile <u>Buono_Nicola</u></p> <p> Persone associate: (6)</p>
<p>Servizio di Fatturazione Elettronica</p> <p>Codice Univoco uff. 1WRUCA</p>	<p>Servizio di Fatturazione Elettronica</p> <p>Codice Univoco uff. 5J17SB</p>
<p>Informazioni di servizio</p> <p>Registrazione</p> <p>04/03/2015 SETTORE PROTOCOLLO INF. E FLUSSI DOCUM. - Bassi Nicola</p> <p>Ultimo Intervento</p> <p>04/01/2023 SETTORE CDG E MC DEI PROCESSI - Bassi Nicola</p>	<p>Informazioni di servizio</p> <p>Registrazione</p> <p>02/04/2013 Kion - Supporto Titulus</p> <p>Ultimo Intervento</p> <p>24/09/2019 SETTORE CDG E MC DEI PROCESSI - Bassi Nicola</p>

Autovalutazione conseguimento obiettivo: obiettivo raggiunto in target.

PR1_03. Reingegnerizzazione gestione Piani di Studio Individuali (PSI) tramite ESSE3 con inserimento automatico in libretto studenti

L'obiettivo è stato assegnato al CESAD, il quale vi ha provveduto, avvalendosi dell'*Ufficio Carriere Studenti e Ufficio attività tecniche ed informatiche per le procedure e i servizi informatizzati per la didattica*, attraverso un processo di implementazione del sistema ESSE 3.

Specificamente, si è proceduto ad effettuare una sperimentazione su un corso di studio pilota (Corso di laurea magistrale in Ingegneria meccanica) che ha previsto l'attivazione di una procedura informatizzata per la gestione dei piani di studio da parte degli studenti.

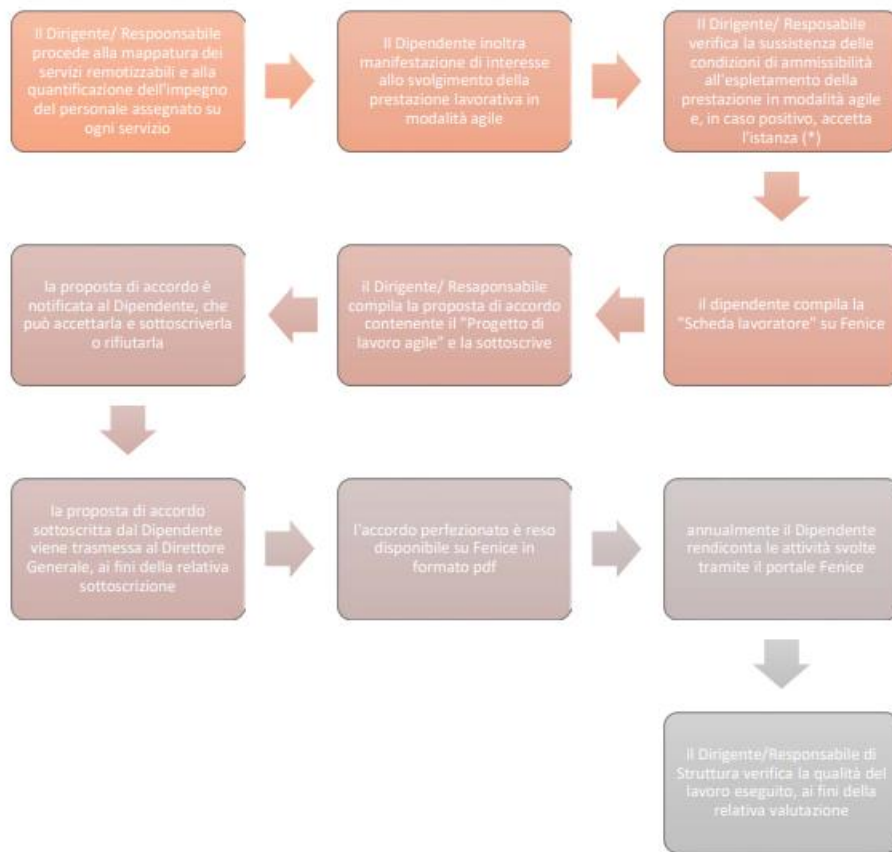
il conseguimento dell'obiettivo in esame ha consentito agli studenti di procedere alla gestione dei relativi piani di studio in modo semplice e intuitivo, seguendo le istruzioni riportate al seguente link http://www.poliba.it/sites/default/files/guida_procedimento_piano_carriera.pdf.

Autovalutazione conseguimento obiettivo: obiettivo raggiunto in target.

PR1_04. Reingegnerizzazione del processo di gestione dei contratti di lavoro agile

Per il raggiungimento dell'obiettivo di che trattasi, la Direzione Generale si è avvalsa del gruppo di lavoro costituito con DD n. 635 del 09/12/2021, avviando una collaborazione con l'Università degli Studi di Palermo, volta allo sviluppo di un applicativo che consentisse di procedere in maniera completamente automatizzata alla stipula degli accordi individuali di lavoro agile e alla relativa gestione, perseguendo esigenze di sostenibilità e innovazione, in coerenza con i principi di efficienza e buon andamento dell'attività amministrativa.

In particolare, l'applicativo Fenice (raggiungibile al link <https://fenice.poliba.it>) consente ai dipendenti in servizio presso il Politecnico di Bari di registrarsi tramite le proprie credenziali di accesso federato e, successivamente, di procedere, attraverso un *iter* completamente guidato, alla sottoscrizione dell'accordo individuale, secondo il processo di seguito schematizzato.



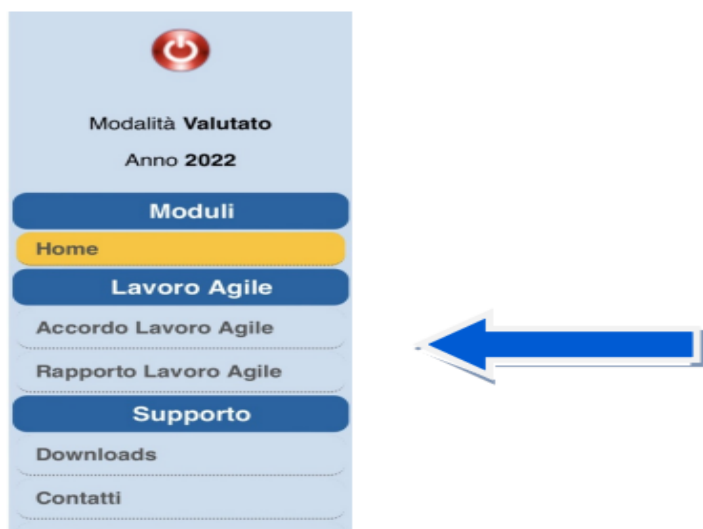
Tra l'altro, come emerge dalla rappresentazione grafica sopra riportata, si segnala che l'applicativo sviluppato, oltre a consentire la generazione dell'accordo e la successiva sottoscrizione dello stesso, garantisce, altresì, il monitoraggio dell'attività espletata in modalità agile, consentendo, annualmente, ai dipendenti di rendicontare gli obiettivi conseguiti, la cui realizzazione sarà valutata dai Responsabili di struttura, sulla base degli indicatori e dei target indicati in sede di stipula del suddetto accordo individuale e del relativo progetto.

L'attivazione della piattaforma è stata preceduta da una importante attività di revisione e aggiornamento dell'anagrafica del personale in servizio presso il Politecnico di Bari, e la successiva configurazione e customizzazione della piattaforma, in coerenza con il SMVP dell'Ateneo e del processo definito nel regolamento in materia di lavoro agile adottato con DR n. 104 del 31/01/2021.

Al fine di consentire la più ampia adesione al lavoro agile e la sollecita sottoscrizione dei relativi accordi, in data 15 dicembre 2022, si è tenuto un incontro di formazione destinato a tutti i valutatori, in occasione del quale si è provveduto ad illustrare il funzionamento dell'applicativo tramite apposite Linee guida, trasmesse a tutto il personale nella fase di avvio della procedura (nota prot. n. 3282 del 03/02/2023).

Si riportano, di seguito, alcuni estratti delle Linee guida, con un sintetico riferimento alle fasi previste per la generazione e sottoscrizione degli accordi e per la rendicontazione delle attività.

La gestione del lavoro agile nel Politecnico di Bari è adesso possibile attraverso un modulo dell'applicativo **FENICE** (<https://fenice.poliba.it>).



Per utilizzare il modulo **Lavoro Agile** è necessario trovarsi nella modalità Proponente/Valutato, Valutatore o Superuser.

FASE PRELIMINARE

L'avvio della procedura è preceduto da una fase, c.d. preliminare, nella quale il valutatore, per ciascun dipendente afferente alla propria struttura, cliccando sul tasto ACCEDI, entra nella Scheda Servizi Lavoro Agile, seleziona i servizi tra i 53 processi mappati, visualizza le attività legate al servizio e indica la percentuale di impegno per ogni Servizio assegnato a ciascun collaboratore.

The image shows a web form titled 'Nuovo Servizio - immettere i dati'. It contains the following fields:

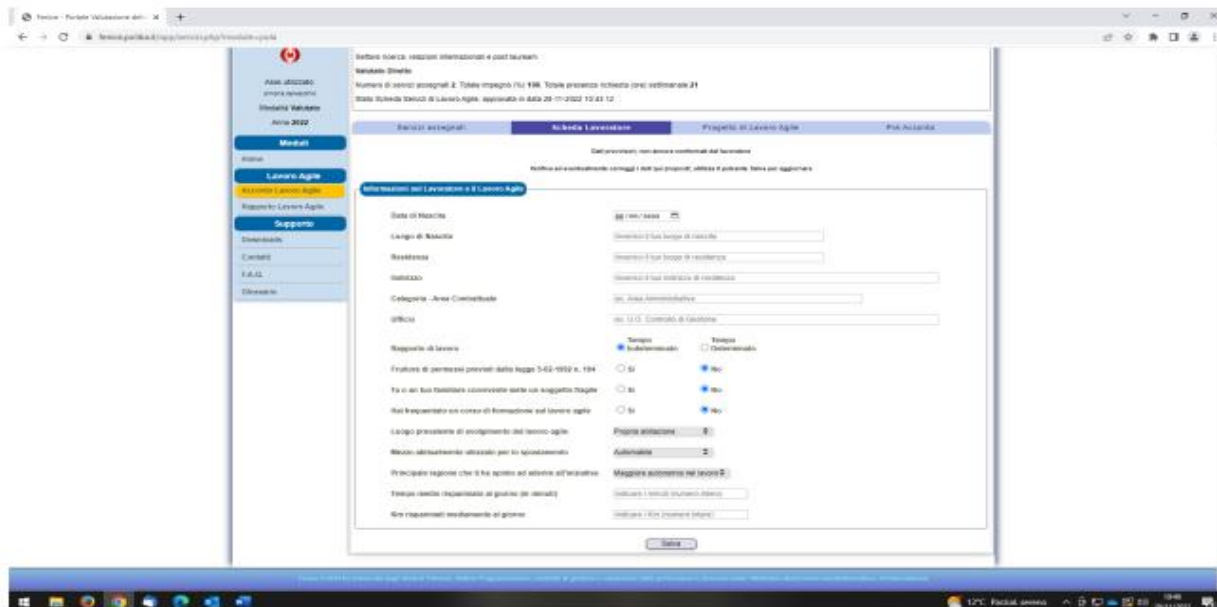
- 'Servizio': A dropdown menu with the selected value 'Supporto alla progettazione e alla gestione dell'offerta formativa accademica post-laurea'.
- '% Impegno': A numeric input field with the value '50'.
- 'Delocalizzabile': A checkbox that is checked.
- 'Presenza (%)': A numeric input field with the value '80'.
- 'Informazioni aggiuntive': A section containing three text input fields:
 - 'Formazione necessaria (max 250 caratteri)'
 - 'Risorse tecniche richieste (max 250 caratteri)'
 - 'Bisogni (Fragilità, max 250 caratteri)'

Tali operazioni hanno consentito, tra l'altro, di aggiornare la mappatura dei servizi del Politecnico di Bari in maniera capillare.

FASE 1

Il valutato, ricevuta la mail di notifica, entra in Accordo Lavoro Agile – Scheda Accordo di Lavoro Agile e, verificata la correttezza dei dati presenti nella sezione, clicca su ACCETTA, procedendo, poi, alla

compilazione della Scheda Lavoratore, nella quale inserisce i dati anagrafici e convalida gli inserimenti cliccando sul tasto SALVA.

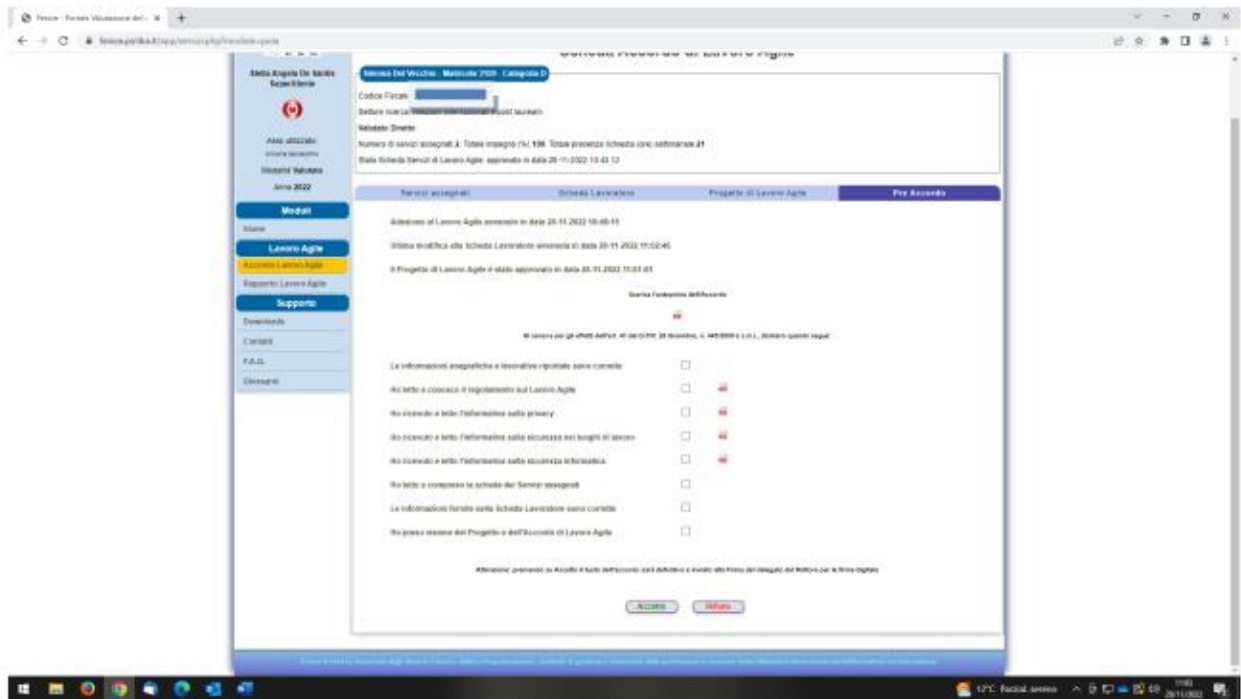


FASE 2

Successivamente, il Valutatore dovrà accedere all'applicativo, compilare e salvare la Scheda Progetto di Lavoro Agile e, poi, per ogni Servizio assegnato al proprio collaboratore, compilare la relativa descrizione.

FASE 3 e 4

Terminata la fase di compilazione da parte del valutatore, il valutato riceverà la mail di notifica e potrà visionare il Pre Accordo. Sarà sua cura spuntare tutti i campi presenti in tale sezione e cliccare sul tasto ACCETTA. Ad operazioni concluse, il valutatore riceverà la mail di notifica e nel portale FENICE sarà possibile visionare l'accordo che, successivamente, verrà sottoposto alla firma del Direttore Generale.



FASE 5

L'accordo perfezionato è ora reso disponibile sul portale FENICE in formato Pdf.

FASE 6 e 7 (RENDICONTAZIONE DELLE ATTIVITÀ)

Alla scadenza dell'accordo di lavoro agile, il valutato dovrà rendicontare tutte le attività svolte attraverso la sezione Rapporto Lavoro Agile. In merito a tale ultima fase, l'Ufficio Pianificazione e Valutazione ha avviato un'analisi per implementare, all'interno della stessa piattaforma, il modulo per la gestione del ciclo della performance, così da integrare la valutazione del dipendente che presta l'attività in modalità agile nell'ambito del modulo di performance individuale.

Autovalutazione conseguimento obiettivo: obiettivo raggiunto in target.

PR1_05. Reingegnerizzazione e digitalizzazione del ciclo di rimborsi missioni dottorandi

Al perseguimento del presente obiettivo, assegnato al Settore Ricerca, Relazioni Internazionali e *Post Lauream*, si è provveduto, all'esito di un'attenta attività di analisi, mediante elaborazione di rimedi per la risoluzione di talune criticità nelle procedure di inoltro della domanda di rimborso.

A tal fine, sono stati posti in essere interventi normativi, procedendosi, segnatamente, a fornire indicazioni operative, modificare il "[Regolamento Missioni](#)" ed emanare apposita e consequenziale circolare.

Sotto il profilo strettamente operativo, poi, è stata avviata un'attività di studio, tesa alla individuazione e alla successiva realizzazione di una specifica configurazione tecnica, da apportare al sistema, al fine di consentire la gestione delle missioni a valere sul budget del 10% tramite applicativo U-Web.

Il modulo U-Web Missioni è attivo per le spese di formazione e mobilità dei dottorandi, effettuate a valere sui fondi PNRR M4C2; mentre, a partire dalla coorte dei dottorandi 2023/2024, la funzionalità è estesa a tutte le tipologie di fonti di finanziamento delle spese.

Autovalutazione conseguimento obiettivo: l'obiettivo è stato raggiunto in target.

PR1_06. Reingegnerizzazione del processo del ciclo della performance

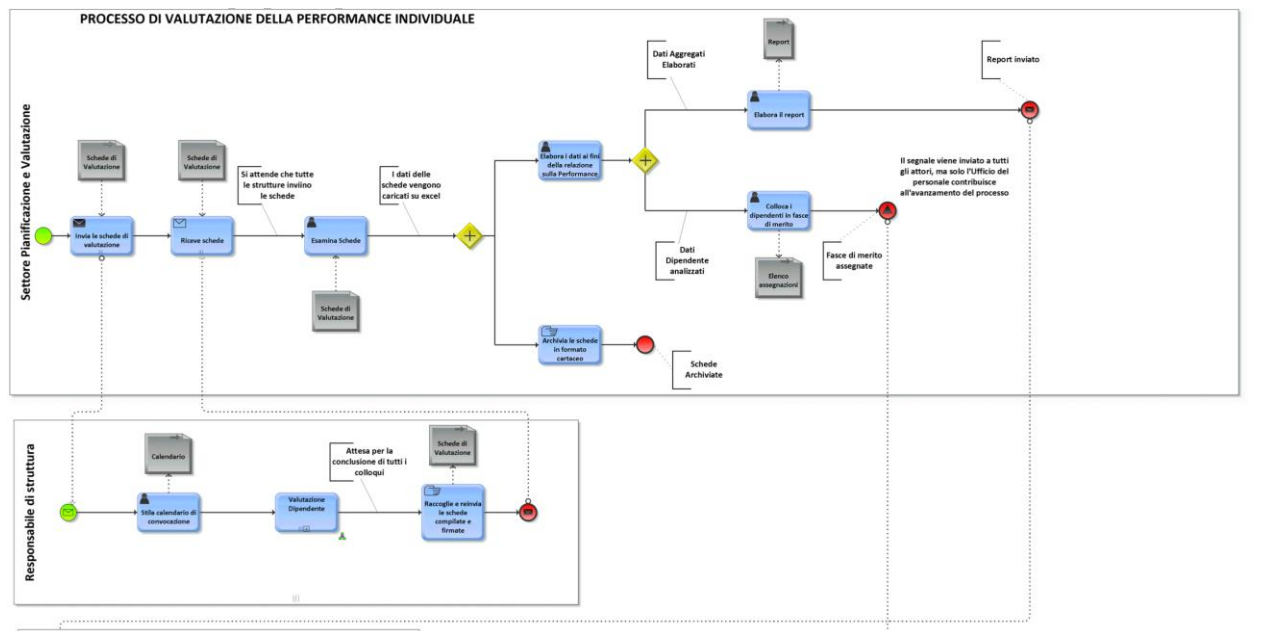
L'obiettivo di innovazione "Reingegnerizzazione del processo del ciclo della performance" è stato assegnato al Settore Pianificazione e Valutazione, e costituisce una naturale prosecuzione dell'obiettivo di performance di *Sviluppo strumenti di programmazione e controllo*, assegnato al Settore nel 2021. L'obiettivo de quo è strettamente connesso all'altro obiettivo di innovazione 2022 PR1_04. *Reingegnerizzazione del processo di gestione dei contratti di lavoro agile* sopra richiamato, con riguardo ai profili della programmazione, del monitoraggio e del controllo dell'attività espletata in modalità di lavoro agile e alla valutazione della performance individuale.

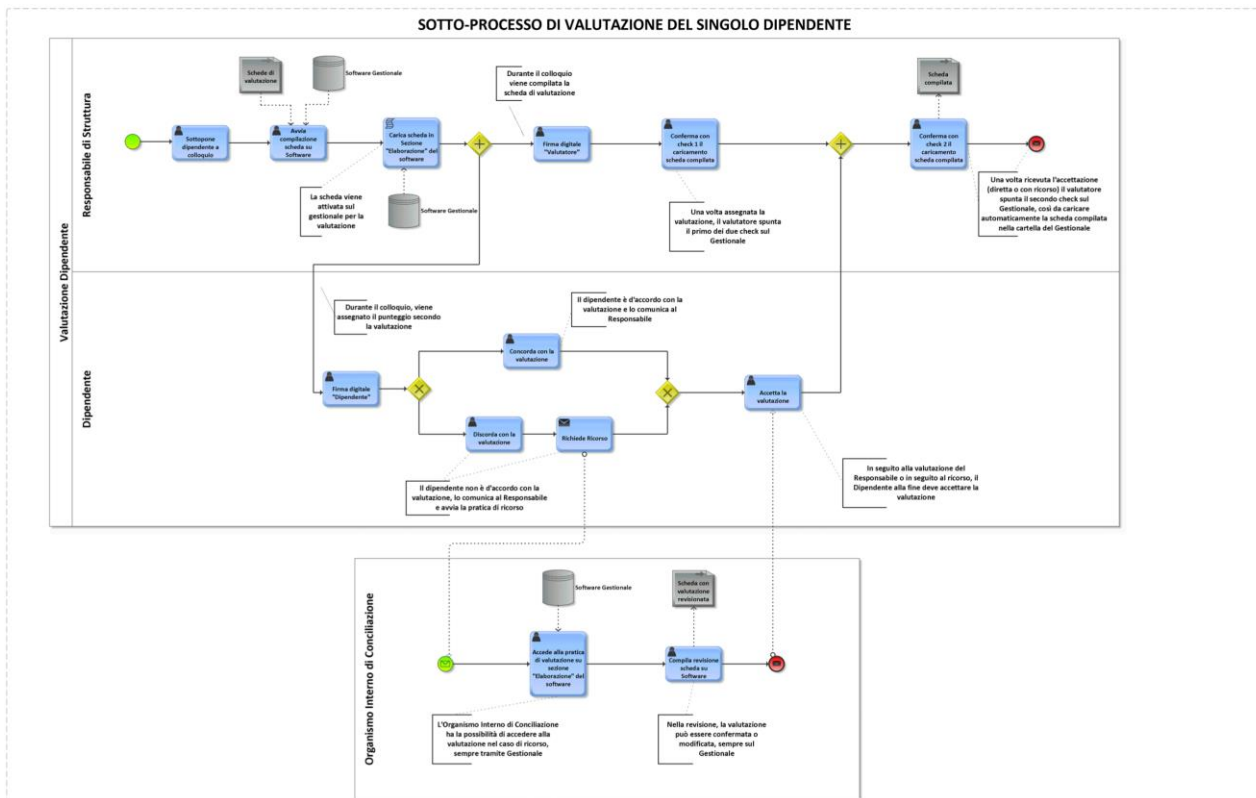
Più in generale, l'attività svolta dall'Ufficio Pianificazione e Valutazione è stata diretta ad un'analisi del processo esistente del ciclo di gestione della performance (AS-IS), rilevandone le varie attività, le criticità e le potenzialità. A valle della mappatura dell'AS-IS, sono stati individuati i punti critici e le debolezze del processo, per lo più connessi alle modalità con le quali avvengono tutte le comunicazioni e la trasmissione della documentazione (schede di valutazione), attualmente attraverso l'utilizzo delle e-mail. L'assenza di un applicativo gestionale a supporto del processo incide non favorevolmente sul flusso dello stesso, rendendolo maggiormente dispendioso, sotto il profilo dell'operatività e tempi.

Sulla base di tali risultanze, e come meglio dettagliato nella Relazione allegata (**Allegato n. PR1_06**), è stata avanzata una proposta di riprogettazione del processo di Valutazione della Performance Individuale (TO-BE), con l'obiettivo finale di eliminare talune inefficienze del processo, introducendo sistemi di miglioramento, come l'utilizzo di un software gestionale e/o dei bot per l'implementazione delle attività più ripetitive e a basso valore aggiunto.

Per questo motivo, si è individuata l'opportunità di utilizzare un software gestionale (di qualunque tipo, anche SharePoint, già in uso presso le strutture del PoliBa), per le comunicazioni riguardanti la prima parte del processo e la successiva elaborazione dei risultati del ciclo.

Figura 4. Work flow ciclo di gestione della performance individuale (TO-BE)





In occasione dello sviluppo della piattaforma per la gestione dei contratti di lavoro agile, a cui l'Ufficio è stato altrettanto impegnato nel corso dell'anno 2022 (vedi obiettivo **PR1_04. Reingegnerizzazione del processo di gestione dei contratti di lavoro agile**), è stata valutata la possibilità di avvalersi dello stesso applicativo, in modo da integrare il processo del ciclo della performance con la gestione e valutazione del personale in lavoro agile.

Pertanto, è stata avviata un'analisi relativa alla fattibilità di estensione dell'applicativo FENICE anche alla gestione del ciclo della performance, la cui configurazione, rispetto alle esigenze dell'Ateneo, sarà completata nel corso dell'anno 2023.

Autovalutazione conseguimento obiettivo: Obiettivo raggiunto in target

PR1_07- Interventi formativi per il personale TAB a supporto digitalizzazione servizi offerti

L'obiettivo richiamato è stato perseguito dall'Unità di Staff della Direzione Generale, a mezzo dell'Ufficio formazione, servizio civile e benessere organizzativo.

In particolare, sono stati posti in essere n. 13 interventi formativi, in favore di 110 partecipanti (su un totale di 250 dipendenti in servizio), la cui programmazione, organizzazione e attivazione ha interessato una pluralità di ambiti, quali, segnatamente:

- Indicatori bibliometrici e valutazione della qualità della ricerca scientifica;
- Classificazione Decimale Dewey;
- Transizione digitale -ESSE3 anagrafe studenti, gestione carriere, piani carriere, conseguimento titoli;
- CMI funzioni massive -Funzionalità Office 365;
- DEPOT e DEPOTLAB;
- E-procurement in MEPA -FVOE, CIG, SMART CIG, SIMOG: requisiti di ammissione alle gare e adempimenti connessi;
- UGO-RU gestione organico;
- Gestione lavoro agile

Autovalutazione conseguimento obiettivo: l'obiettivo è stato raggiunto in target (gli interventi formativi hanno interessato ben il 44% del personale in servizio alla data del 31.12.2022).

PR2.OB.DG SVILUPPO ORGANIZZATIVO: ADOZIONE NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO E SVILUPPO COMPETENZE PROFESSIONALI

Descrizione Progetto:

L'obiettivo mira al potenziamento dell'attuale assetto organizzativo, allo sviluppo delle competenze del personale TAB e ad una maggiore responsabilizzazione del personale, nonché ad una migliore distribuzione dei carichi di lavoro.

Il Progetto di riorganizzazione ha l'obiettivo di rispondere alle esigenze di sviluppo dell'Ateneo, nonché di meglio identificare le diverse tipologie di responsabilità e ruoli delle figure coinvolte, con particolare riguardo a quelle di tipo dirigenziale e apicale. La riprogettazione dell'attuale modello organizzativo sarà diretta ad una semplificazione dei processi, ad una maggiore efficienza e ad un migliore coordinamento tra le strutture. Sarà dato, inoltre, particolare rilievo alla dimensione integrata dei processi e all'integrazione funzionale e organizzativa tra le strutture centrali dell'amministrazione e quelle dipartimentali.

La revisione deve essere accompagnata da una mappatura delle competenze professionali, imprescindibile nel disegnare le linee di sviluppo organizzativo che l'Ateneo intende attuare e nel pianificare percorsi formativi, nel progettare percorsi per la valorizzazione delle risorse interne e piani di rotazione, e nell'attuare un'adeguata politica di fidelizzazione dei collaboratori attraverso spinte motivazionali e appagamento lavorativo.

Capisaldi della revisione organizzativa saranno rappresentati dalla digitalizzazione e innovazione dei processi e dal potenziamento dei servizi a supporto della transizione digitale, dell'attuazione dei progetti PNRR, dei processi di assicurazione della qualità e della pianificazione strategica ed operativa, a supporto dei processi decisionali degli Organi di Governo e al progressivo sviluppo del lavoro agile. Tale processo di cambiamento organizzativo sarà sostenuto attraverso il reclutamento di specifiche competenze professionali, e la formazione del personale, con interventi finalizzati non soltanto all'aggiornamento professionale, ma anche ad incrementare la diffusione delle competenze digitali e delle soft skills, richieste per affrontare tale cambiamento.

Le azioni predisposte ai fini del conseguimento del presente macro-obiettivo sono riportate nella **tabella n.3**.

Tabella 2. PR2.IS.DG Azioni per lo sviluppo organizzativo: Obiettivi, Target e Strutture

NUM PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA	INDICATORI	TARGET
PR2_01	Aggiornamento della mappatura delle competenze	Direzione Generale	Avvio rilevazione (ON/OFF)	Avvio rilevazione entro il 31/12/2022
PR2_02	Adozione proposta di sviluppo del modello organizzativo	Direzione Generale	1. presentazione proposta agli OO.GG.(ON/OFF) 2. Emanazione atto organizzativo	Presentazione proposta agli OO.GG. entro il 31/12/2022
PR2_03	Implementazione nuovo modello organizzativo: reclutamento dei profili specialistici	Settore Risorse Umane	tempestività procedure concorsuali	Avvio delle procedure concorsuali entro il 31.10.2022
PR2_04	Attuazione di un piano informativo e formativo a favore delle persone a vario titolo coinvolte nel processo di riorganizzazione	Unità di Staff della Direzione Generale	% personale formato/personale coinvolto nel processo	50%
PR2_05	Adozione lavoro agile e ulteriori misure per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	Direzione Generale (Gruppo lavoro agile)	1. % personale autorizzato alla modalità di lavoro	1. > 80% 2. >40%

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA	INDICATORI	TARGET
			agile/personale richiedente 2. % items di monitoraggio del benessere organizzativo > di 3,5	

PR2_01. Aggiornamento della mappatura delle competenze

L'obiettivo, assegnato alla Direzione Generale, ha previsto il coinvolgimento della Segreteria di Direzione e l'Ufficio a supporto dei servizi strategici di Ateneo dell'Unità in Staff alla Direzione Generale.

Esso risponde ad una specifica esigenza dell'Amministrazione di conoscenza delle competenze presenti all'interno dell'organizzazione, al fine di sviluppare le potenzialità di ciascuno e la valorizzazione delle persone.

In tale ottica, si è dato avvio all'aggiornamento della rilevazione delle competenze professionali presenti nell'Ateneo, già oggetto di precedente rilevazione nell'anno 2018, intese quale patrimonio di conoscenze e capacità/abilità possedute da ciascun lavoratore.

E' stato a tal fine predisposto un form "Aggiornamento delle competenze" (https://servizi.poliba.it/drupalpoliba/it/mappatura_competenze_2023), che i dipendenti hanno provveduto a compilare on-line.

Per la mappatura delle competenze è stato progettato un questionario diretto a rilevare sia le competenze "rigide" del personale, sia le soft skills, nonché le aspettative di crescita dello stesso. Il questionario è stato, quindi, articolato, nelle seguenti mappe:

- a- INFORMAZIONI PERSONALI
- b- ISTRUZIONE E FORMAZIONE
- c- ESPERIENZE PROFESSIONALI INTERNE
- d- ESPERIENZE PROFESSIONALI ESTERNE
- e- COMPETENZE PERSONALI
- f- ALTRE INFORMAZIONI

L'analisi delle competenze consentirà all'Ateneo di migliorare la conoscenza delle potenzialità del proprio personale, mettendo in luce eventuali aree di miglioramento, sia per quanto riguarda le competenze trasversali, sia per quanto attiene a quelle particolari connesse al proprio ufficio, ma anche i punti di forza da capitalizzare.

Autovalutazione conseguimento obiettivo: Obiettivo raggiunto in target (l'avvio della rilevazione è avvenuto in data 30 dicembre 2022).

PR2_02. Adozione proposta di sviluppo del modello organizzativo

L'obiettivo di innovazione in epigrafe assegnato alla Direzione Generale si inserisce nell'ambito di una specifica azione del Piano Strategico di Ateneo 2021-2023 (Progetto PROGETTO STRATEGICO 2 - Reingegnerizzazione agile dei processi - Azione 2.1 Ripensare l'organizzazione di strutture e processi, in un'ottica di transizione digitale, trasparenza e resilienza).

Il progetto prende le mosse dagli esiti dell'analisi sull'assessment dell'Ateneo condotta dal gruppo di lavoro istituito con D.D. 20 del 20.01.2021 che, nell'ambito di uno specifico obiettivo di performance relativo all'anno 2021, ha predisposto una mappatura dei processi e delle ipotesi di miglioramento, successivamente recepiti e inglobati nell'analisi successiva condotta dalla Direzione Generale.

La proposta della macrostruttura organizzativa del Politecnico di Bari, comprensiva delle nuove Strutture, identificate a seguito del benchmark e in coerenza con le linee di indirizzo strategico, è

sintetizzata nel documento allegato (**Allegato n. PR2_02_1a e 1b**), presentato ai Direttori di Dipartimento in data 15 dicembre 2022, oltre che ai Prorettori.

Il documento espone l'approccio metodologico utilizzato per le analisi preliminari, le linee di intervento identificate e i risultati del benchmark con altri Atenei, oltre che un'ipotesi di organigramma To-Be e le principali funzioni delle nuove strutture da integrare e reingegnerizzare, oltre che delle relative sinergie con i Dipartimenti, i Centri e le Direzioni. Infine, a partire dalle nuove strutture, sono state sintetizzate le principali competenze necessarie a ricoprire le funzioni integrate.

Nel corso della citata riunione con i direttori di dipartimento e con i prorettori sono state formulate alcune proposte di modifica, ritenute dalla Governance meritevoli di accoglimento. Pertanto, con DR n. 1420 del 29 dicembre 2022 (**Allegato n. PR2_02_2**) è stato disposto il differimento del termine di formale adozione della proposta di revisione organizzativa, elaborata nel corso del 2022, al primo trimestre 2023.

Su proposta della Direzione Generale, con delibera del 30 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione ha espresso parere favorevole alla costituzione del Centro Acquisti e Economico (CAE) e del Centro Servizi per la Transizione Digitale (CSTD), in uno all'adozione, nell'ambito delle Strutture Dipartimentali, di un modello organizzativo dipartimentale omogeneo, dando mandato al Direttore Generale di adottare i conseguenti provvedimenti di competenza. Sicché, con successivo provvedimento 05 maggio 2023, n. 448/2023, (**Allegato n. PR2_02_3**) si è dato seguito a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione con la revisione dell'assetto organizzativo, con riferimento, tra l'altro, all'attivazione dei Centri di Ateneo per la Transizione Digitale, per gli Acquisti e i Servizi Economici e del modello organizzativo dei dipartimenti e centri interdipartimentali.

Autovalutazione conseguimento obiettivo: obiettivo raggiunto in target (l'elaborazione, nell'anno 2022, della proposta di modello organizzativo di Ateneo, ha consentito, in ossequio al DR n. 1420 del 29 dicembre 2022, la sua formale asseverazione nel primo trimestre 2023, da parte del C. di A., con il recepimento delle ulteriori indicazioni emerse nel corso dell'apposita riunione con i direttori dei dipartimenti).

PR2_03. Implementazione nuovo modello organizzativo: reclutamento dei profili specialistici

Ai fini dell'implementazione del nuovo modello organizzativo, in un'ottica di maggiore efficienza e di potenziamento delle attività svolte, il Politecnico di Bari ha inteso ampliare il proprio organico, acquisendo nuove risorse da impiegare in settori chiave.

A tale scopo, quindi, nel corso del 2022, con l'ausilio dell'Ufficio Reclutamento, sono state avviate specifiche procedure concorsuali volte al reclutamento di profili specialistici.

Segnatamente, sono state indette procedure selettive aventi ad oggetto il reclutamento di:

- Specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico (PTA.Damm.22.01);
- Tecnico per la sicurezza informatica, progettista e sviluppatore di servizi di connettività, cablata e wireless (PTA.EPtec.22.02);
- Specialista amministrativo di supporto alle gare d'appalto, contratti e provvedimenti amministrativi (PTA.Damm.22.03);
- Ingegnere Strutturista (PTA.TD.Dtec.22.02);
- Architetto (PTA.TD.Dtec.22.03);
- Tecnologo di I livello a tempo determinato (PNRR.TD.Tecnologo.22.01).

Autovalutazione conseguimento obiettivo: obiettivo conseguito in target.

PR2_04. Attuazione di un piano informativo e formativo a favore delle persone a vario titolo coinvolte nel processo di riorganizzazione

Il presente obiettivo, assegnato all'Unità in Staff della Direzione Generale, attraverso l'Ufficio formazione, servizio civile e benessere organizzativo, è stato conseguito mediante la realizzazione di n. 27 interventi formativi, in favore di un elevato numero di dipendenti, pari a 112 su un totale di 250.

La programmazione, l'organizzazione e l'attuazione dei detti interventi formativi ha interessato una pluralità di ambiti, di seguito sinteticamente riportati:

- Il nuovo regime del reclutamento e le procedure concorsuali;
- Le novità della tornata contrattuale 2019/2021;
- Costruzione di un repertorio delle competenze;
- Lo sgravio contributivo per i pubblici dipendenti;
- Le novità sul lavoro agile dopo la L. 142/2022;
- UGOV-RU gestione organico;
- Novità 2022 per lavoro autonomo professionale, occasionale e cococo nella PA;
- Conto annuale Comparto Università;
- Transizione digitale;
- Digitalizzazione della PA;
- Didattica e management;
- ESSE3 anagrafe studenti, gestione carriere, piani carriere, conseguimento titoli;
- CMI funzioni massive;
- AVA3, impianto e novità;
- E-procurement in MEPA;
- FVOE, CIG, SMART CIG, SIMOG: requisiti di ammissione alle gare e adempimenti connessi;
- Revisione prezzi, soccorso istruttorio, accordo quadro;
- UGOV-CO elementi di contabilità generale e applicazioni;
- Patrimonio: nuovi principi contabili, gestione e valorizzazione;
- Strategie organizzative e innovazione nella PA;
- Project management;
- Indicatori bibliometrici e Classificazione Decimale Dewey.

Autovalutazione conseguimento obiettivo: obiettivo conseguito in target.

PR2_05. Adozione lavoro agile e ulteriori misure per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata

L'adozione del lavoro agile può sicuramente annoverarsi tra gli obiettivi irrinunciabili alla cui realizzazione l'Amministrazione è chiamata, in quanto volta a garantire il benessere dell'intera Comunità, in coerenza con gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo.

Detto obiettivo è stato perseguito dalla Direzione Generale, intervenendo sugli spazi e sulle strutture, sui servizi offerti e su nuovi modelli di organizzazione, mediante l'ausilio del "Gruppo di Studio in materia di lavoro da remoto", istituito con D.D. n. 635 /2021 del 09/12/2021, con il compito di predisporre una bozza di regolamento per il ricorso al lavoro agile nella modalità ordinaria, incluso lo schema tipo di accordo individuale, nonché quello di monitorare l'evoluzione della correlata disciplina normativa e contrattuale, al fine di consentire gli eventuali adeguamenti che dovessero nel tempo rendersi necessari.

Ai fini del relativo conseguimento, sono state predisposte una pluralità di attività di carattere sia normativo che operativo. Specificamente, con DR n. 104 del 31 gennaio 2022, è stato adottato il "[Regolamento in materia di lavoro agile del Politecnico di Bari](#)", con il quale, individuato il lavoro in presenza come modalità ordinaria di esecuzione della prestazione di lavorativa, è stata delineata la disciplina applicabile alla prestazione eseguita in modalità agile, con particolare riferimento ai limiti e alla modalità di svolgimento della stessa, coerentemente con le previsioni contenute nel DM dell'ottobre 2021 e delle relative linee guida.

Contestualmente alla predisposizione del suddetto regolamento in materia di lavoro agile, il Politecnico ha proceduto alla definizione di un modello di accordo, stabilendo i relativi elementi essenziali, al fine di regolare le modalità applicative e gli adempimenti a carico delle parti,

provvedendo, infine, alla sottoscrizione dei relativi accordi individuale con i dipendenti interessati allo svolgimento della prestazione lavorativa a mezzo di tale modalità organizzativa.

Nell'anno 2022 tutto il personale richiedente il lavoro agile è stato ammesso alla relativa fruizione. L'indagine di benessere organizzativo 2022/2021, a cui ha aderito il 61% circa del personale TAB, rileva un buon livello di soddisfazione sull'esperienza maturata in modalità agile¹ (4,75 in una scala da 1 a 6), considerata come direzione di sviluppo futuro dell'Ateneo (4,95 in una scala da 1 a 6)².

Complessivamente il 60% degli items dell'ambito "Benessere Organizzativo" ha conseguito una valutazione superiore a 3,5 in una scala da 1 a 6 (**Allegato n. PR2_05**).

Autovalutazione conseguimento obiettivo: obiettivo raggiunto in target.

PR3.OB.DG. ATTUAZIONE MISURE PNRR E SOSTEGNO ALL'ATTIVITÀ DI RICERCA

Descrizione Progetto: L'obiettivo mira a fornire supporto per la partecipazione ai progetti finanziati con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per la gestione dei fondi che saranno assegnati all'Ateneo, nell'ottica dell'ottimizzazione delle procedure e del miglioramento delle competenze a supporto dell'attività di ricerca. Sarà, in particolare, assicurato il giusto coordinamento delle diverse attività delle strutture direttamente coinvolte in funzione delle materie dei singoli avvisi. L'implementazione successiva riguarderà il potenziamento dell'attuale struttura organizzativa a supporto dei processi della ricerca, in cui essenziale diventa la formazione e la valorizzazione di nuove figure professionali a supporto di attività quali promozione, management, valorizzazione e comunicazione della ricerca e dell'innovazione. Gli interventi riguarderanno, inoltre, il reclutamento non soltanto di ricercatori, ma anche di figure specialistiche a supporto dei processi della ricerca, in stretta connessione con il programma OB_DG2. Come azioni di accompagnamento alla realizzazione del progetto, saranno utilizzati gli esiti della mappatura delle competenze tecnico-specialistiche presenti nelle aree scientifiche dell'Ateneo. L'obiettivo è volto, inoltre, a garantire forme di incentivazione dei docenti, ai fini del miglioramento della performance complessiva dell'Ateneo, per valorizzare l'impegno profuso dal detto personale in progetti, obiettivi e/o incarichi a valenza strategica dell'Ateneo, come riportato nella **tabella n.4**.

Tabella 4. PR3.IS.DG Azioni per l'attuazione misure PNRR e sostegno alle attività di ricerca: Obiettivi, Target e Strutture

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA	INDICATORE	TARGET
PR3_01	mappatura delle competenze tecnico - scientifiche del Politecnico di Bari	Settore Ricerca, Relazioni internazionali e post lauream	A. predisposizione modulistica per rilevazione competenze (ON/OFF) B. implementazione form on line per mappatura competenze (ON/OFF) C. % Numero docenti mappati / Num totale docenti poliba D. pubblicazione on line (ON/OFF)	C. almeno 50% D. ON

¹ Esiti indagine 2022/2021 - Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria]

² Esiti indagine 2022/2021 - [Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19]

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA	INDICATORE	TARGET
PR3_02	Supporto all'attività di progettazione in risposta agli avvisi del PNRR: Migliorare le competenze di docenti e personale tecnico amministrativo nella ricerca di opportunità di finanziamento, presentazione e gestione di progetti di ricerca	Unità di Staff alla Direzione Generale	Numero di percorsi di formazione per docenti e personale tecnico amministrativo su ricerca delle opportunità di finanziamento, presentazione e gestione dei progetti di ricerca	≥5
PR3_03	Supporto all'implementazione della strategia per la progettazione della ricerca	Settore Risorse Umane	tempestività procedure concorsuali ricercatori art. 24, lett.a) e lett. b)	Avvio delle procedure concorsuali entro il 31/12/2022
PR3_04	regolamento incentivi PI	Settore Ricerca, Relazioni internazionali e Post lauream	regolamento incentivi PI	ON
PR3_05	Supporto alle strategie di valorizzazione delle risorse umane relativa al personale docente		A. adozione Regolamento B. erogazione contributo C. Risorse disponibili sul fondo per la premialità rispetto al costo totale del personale universitario	A. presentazione proposta agli OO.AA. entro il 31.12.2022 B. Pagamento compensi incentivanti ad almeno il 30% degli aventi diritto (erogazione del 40% delle risorse complessivamente stanziare per il triennio considerato)

PR3_01. mappatura delle competenze tecnico - scientifiche del Politecnico di Bari

Detto obiettivo pluriennale di innovazione è stato affidato al Settore Ricerca, Relazioni internazionali e post lauream nel precedente ciclo di pianificazione integrata 2021-2023, il cui completamento era stato programmato per l'anno 2022.

L'obiettivo nasce dall'esigenza di aggiornare e dare visibilità alle attività di ricerca, sia di base sia applicata, organizzate nei Dipartimenti e nei Centri dell'Ateneo, idonee ad incidere in modo profondo sulla realtà.

A tal fine, il richiamato Settore ha provveduto all'espletamento delle seguenti attività:

- predisposizione *form online* per mappatura competenze;
- invio mail a docenti poliba (prima mail di raccolta dati e seconda mail di aggiornamento a distanza di un semestre);
- raccolta dati e pubblicazione link su pagina web poliba;

All'esito della mappatura è stato predisposto il report di cui al seguente link

<https://www.poliba.it/it/ricerca/ricerca>

Autovalutazione conseguimento obiettivo: obiettivi raggiunti in target.

PR3_02. Supporto all'attività di progettazione in risposta agli avvisi del PNRR: Migliorare le competenze di docenti e personale tecnico amministrativo nella ricerca di opportunità di finanziamento, presentazione e gestione di progetti di ricerca

Il presente obiettivo di innovazione e sviluppo è stato conseguito dall'Ufficio formazione, servizio civile e benessere organizzativo in Staff alla Direzione Generale, mediante la realizzazione di n. 10 interventi formativi in favore di 23 partecipanti.

In particolare, la programmazione, organizzazione e attivazione delle attività formative si è focalizzata sull'esame delle seguenti tematiche:

- Percorso di co-progettazione per il PNRR;
- La realizzazione dei progetti finanziati dal PNRR: rendicontazione, monitoraggio, controlli, sanzioni;
- Tutte le novità della L. 29/08/2022, n. 79 (PNRR 2) e le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali;
- *Three steps to European Reserch Council*;
- Le ricerche di *prior art* nelle banche dati brevettuali;
- *Students' IP policy*;
- Il contratto di investimento PoC
- *European Innovation Council* (EIC) e trasferimento tecnologico;
- Piano Triennale per l'informatica nelle PP.AA.

(Allegato n. PR3_02)

Autovalutazione conseguimento obiettivo: obiettivi raggiunti in target.

PR3_03. Supporto all'implementazione della strategia per la progettazione della ricerca

Detto obiettivo di innovazione e sviluppo è stato assegnato all'Ufficio Reclutamento incardinato presso il Settore Risorse Umane, il quale, ricevute, nel mese di dicembre 2022, le delibere dai Consigli dei Dipartimenti e le informazioni dai Responsabili scientifici di Progetto, ha proceduto all'indizione n. 33 procedure di selezione di Ricercatori ex art. 24, comma 3, lettera a), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 a valere su fondi PNRR.

A tal fine, si segnala che l'Ufficio ha preliminarmente analizzato l'assetto normativo tracciato dai Decreti Ministeriali esecutivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - n. 3138 del 16.12.2021 e s.m.i., n. 3264 del 28.12.2021 e n. 341 del 15.03.2022 - relativi ai Progetti PNRR di cui il Politecnico di Bari è parte e, successivamente, provveduto a modificare il testo dei bandi, alla luce dell'emanazione del Regolamento per la disciplina dei ricercatori a tempo determinato di cui al D.R. n. 1221 del 21 novembre 2022, nonché degli obblighi previsti dalla normativa comunitaria.

Si allega prospetto pdf contenente link del Sito Poliba relativo alle 33 procedure concorsuali di reclutamento di ricercatori di tipo a) a valere su fondi PNRR bandite nel 2022, segnalando che i bandi sono altresì pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - 4a Serie Speciale "Concorsi ed Esami" n. 97 del 9.12.2022, n. 100 del 20.12.2022, n. 102 del 27.12.2022, sul sito del MUR (<https://bandi.miur.it>) e dell'Unione Europea (<https://euraxess.ec.europa.eu/>)

Autovalutazione conseguimento obiettivo: l'obiettivo è raggiunto in target.

PR3_04. regolamento incentivi PI

L'obiettivo di miglioramento in oggetto è stato affidato al Settore ricerca, relazioni internazionali e *post lauream*, il quale ha provveduto alla formulazione di una proposta di "Regolamento incentivi PI", allo svolgimento della relativa attività istruttoria, poi, culminata nella redazione di apposita informativa e nella trasmissione della stessa agli Organi di Governo, nonché, all'esito delle suddette attività, alla successiva predisposizione del DR di emanazione del Regolamento medesimo.

il "Regolamento per l'incentivazione dei Principal Investigators dei progetti nazionali ed internazionali di eccellenza", emanato con D.R. n. 871 del 4 agosto 2022, è poi confluito nel Regolamento di Ateneo Regolamento per la disciplina del Fondo per la premialità (art. 9, Legge 30.12.2010 n. 240 e ss.mm.ii), adottato con DR n. 1283 del 01 dicembre 2022.

Autovalutazione conseguimento obiettivo: l'obiettivo è raggiunto in target.

PR3_05. Supporto alle strategie di valorizzazione delle risorse umane relativa al personale docente

L'obiettivo di innovazione de quo è diretto alla realizzazione di uno specifico obiettivo strategico previsto nell'ambito del programma triennale dello sviluppo universitario 2021-2023 – Azione E “*Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale della Università*” – Azione E.4. “*Integrazione del Fondo per la Premialità (art. 9, l. 240/2010)*”.

Detto obiettivo è stato assegnato alla Direzione Generale che, per la concreta realizzazione, si è avvalso della Commissione nominata con DR 1086 del 01/12/2021 per la modifica del Regolamento Fondo ex art. 9, L. n. 240/2010, e del supporto del Responsabile del Settore Pianificazione e Valutazione che ha assistito i lavori della predetta commissione.

Tale Fondo, oltre a collocarsi nell'ambito dell'azione di cui sopra, costituisce uno strumento di rilevanza strategica, teso a premiare il merito del personale docente e ad incentivarne l'impegno nel perseguimento delle finalità di Ateneo, assurgendo, pertanto, a specifica azione del Piano Strategico 2021-2023 (Azione 2.3 valorizzare il capitale umano nel processo di cambiamento organizzativo, in risposta alle nuove sfide dell'offerta formativa, della ricerca e della terza missione).

All'esito dei lavori della citata Commissione, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 1° dicembre 2022, ha approvato, previo parere favorevole del Senato Accademico, il [Regolamento](#) in oggetto, provvedendo, altresì, ad individuare gli incarichi oggetto di premialità e a stabilire i correlati coefficienti di gravosità dell'impegno, i relativi importi e gli obiettivi e i target per la valutazione.

Si è provveduto, quindi, a dare un ulteriore impulso alla politica di premialità del merito, consentendo l'attribuzione, in favore di professori e ricercatori a tempo pieno, di un compenso aggiuntivo, al fine di remunerare l'assunzione di impegni ulteriori rispetto a quelli derivanti dallo stato giuridico di inquadramento, espletati nell'ambito della ricerca, della didattica, della terza missione, o, comunque, per incarichi di rilevanza strategica.

A tal fine, è stata destinata la somma di € 340.000,00 agli incarichi per attività aggiuntive di ricerca, didattica, terza missione e gestionale, di interesse dell'Ateneo e dei Dipartimenti, di cui al Capo I del predetto regolamento, pari al 40% delle risorse complessivamente stanziare per il triennio considerato. Con successivo DR n. 1378 del 20/12/2022 è stata disposta l'erogazione a tutti gli aventi diritto.

Autovalutazione conseguimento obiettivo: l'obiettivo è raggiunto in target.

ALLEGATI SEZIONE I

Allegato n. 1 – Deliberazione del 24 marzo 2022 del Consiglio di Amministrazione

Allegato n. 2 – Allegato tecnico del Piano Integrato 2022-2024

Allegato n. 3 – Documentazione relativa agli obiettivi organizzativi

Allegato n. 4 – Esiti *Customer Satisfaction* anno 2022

In fede, 29 maggio 2023

Dott. Sandro Spataro