

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015

Politecnico di Bari



*Approvato dal CdA
in data 30 GIUGNO 2016*

Presentazione e indice

La Relazione sulla Performance 2015, redatta secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane stilate dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), è il documento che illustra i risultati raggiunti dall'Amministrazione dell'Ateneo rispetto agli obiettivi fissati per l'anno 2015 nel Piano della Performance 2015-2017.

La Relazione sulla Performance 2015 è indirizzata sia agli stakeholder interni ed esterni sia ai cittadini e si propone di rendere trasparenti i risultati organizzativi e individuali conseguiti, nonché i risultati delle azioni realizzate ai fini della trasparenza e dell'anticorruzione.

L'Ateneo, in conformità con gli indirizzi dell'ANVUR, ha scelto di definire le modalità di rendiconto della performance amministrativa in piena autonomia, in coerenza con la metodologia di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e a quanto enunciato in merito a strategia e obiettivi programmati nel proprio Piano.

Nell'intento di presentare la relazione come un documento agile e di semplice lettura si è scelto, altresì, di recepire le indicazioni e i suggerimenti dettati circa la struttura del Piano Integrato, replicata anche per la Relazione consuntiva, che è suddivisa in sette sezioni più allegati. Le prime cinque corrispondono alle sezioni minime ritenute necessarie da ANVUR per la corretta gestione integrata del ciclo della performance; la sesta contiene un'analisi autovalutativa finalizzata a evidenziare punti di forza, criticità, ipotesi migliorative e/o risolutive per il prossimo Piano, mentre l'ultima riporta fasi, soggetti e tempi del ciclo della performance 2015. Gli allegati riportano l'albero della performance in formato tabellare con i risultati 2015, la delibera del Consiglio di Amministrazione di approvazione della relazione sugli obiettivi del Direttore Generale e testo della relazione.

Presentazione e indice	2
Integrazione con la programmazione strategica	3
Performance organizzativa.....	15
Analisi dei rischi.....	17
Trasparenza e anticorruzione	19
Performance individuale	24
Analisi autovalutativa	27
Fasi, soggetti e tempi del ciclo della performance 2015	29

Integrazione con la programmazione strategica

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

Il Piano Strategico di Ateneo 2013-2015, previsto dall'art. 1 ter del D.L. n. 7/2005, convertito in L. n. 43/2005 e successivi D.M. attuativi, è stato licenziato dal Consiglio di Amministrazione del Politecnico di Bari il 26 marzo 2014, in ottemperanza alla L. 43/2005 e ai DM 827/2013 e 104/2014 del MIUR.

In esso sono state individuate sei Aree strategiche di interesse, alle quali l'Ateneo ha collegato le proprie linee di sviluppo per il perseguimento del mandato istituzionale:

Area A: Offerta formativa

Area B: Ricerca scientifica

Area C: Servizi e interventi a favore degli studenti

Area D: Internazionalizzazione

Area E: *Governance* e risorse umane

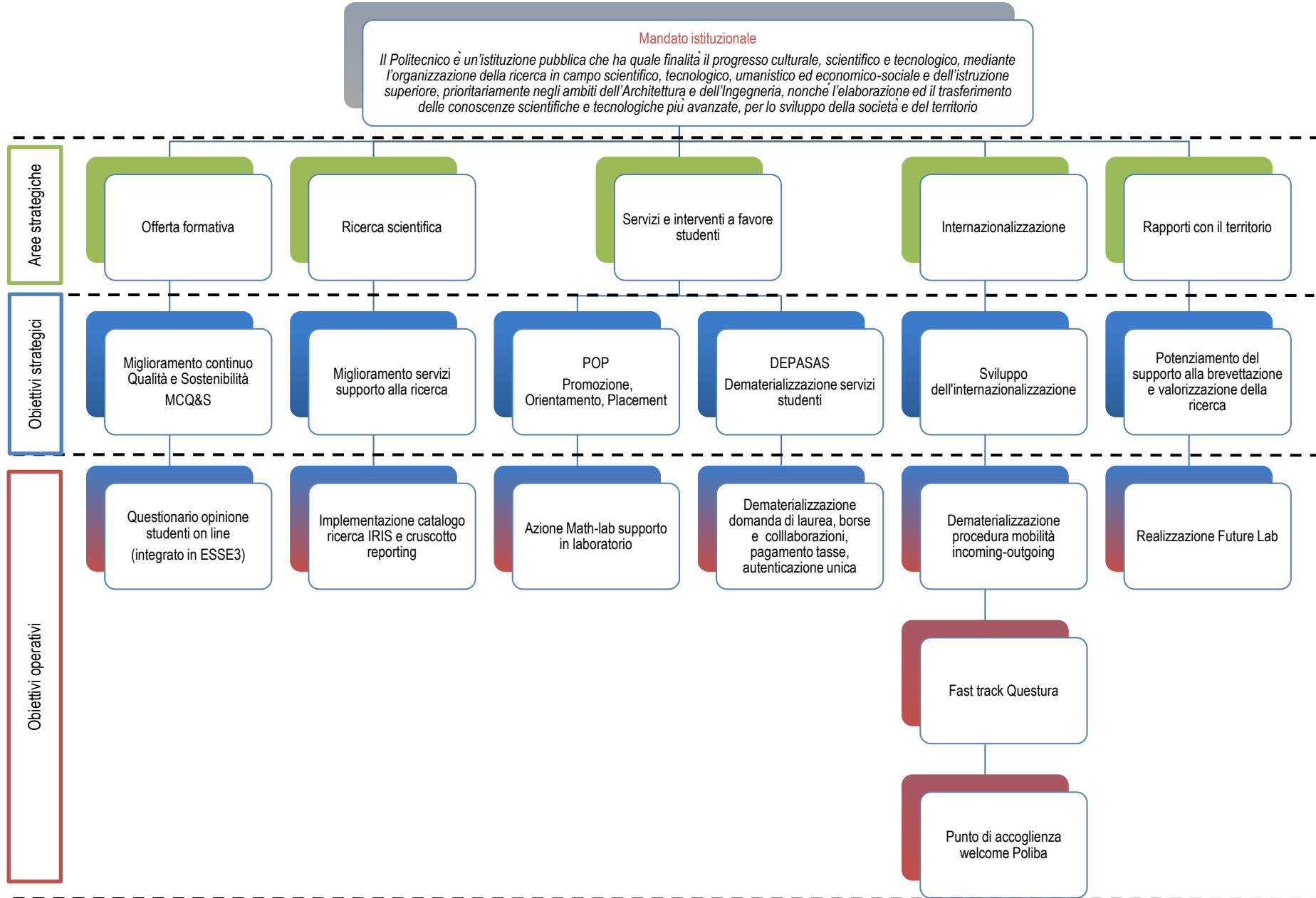
Area F: Rapporti con il territorio

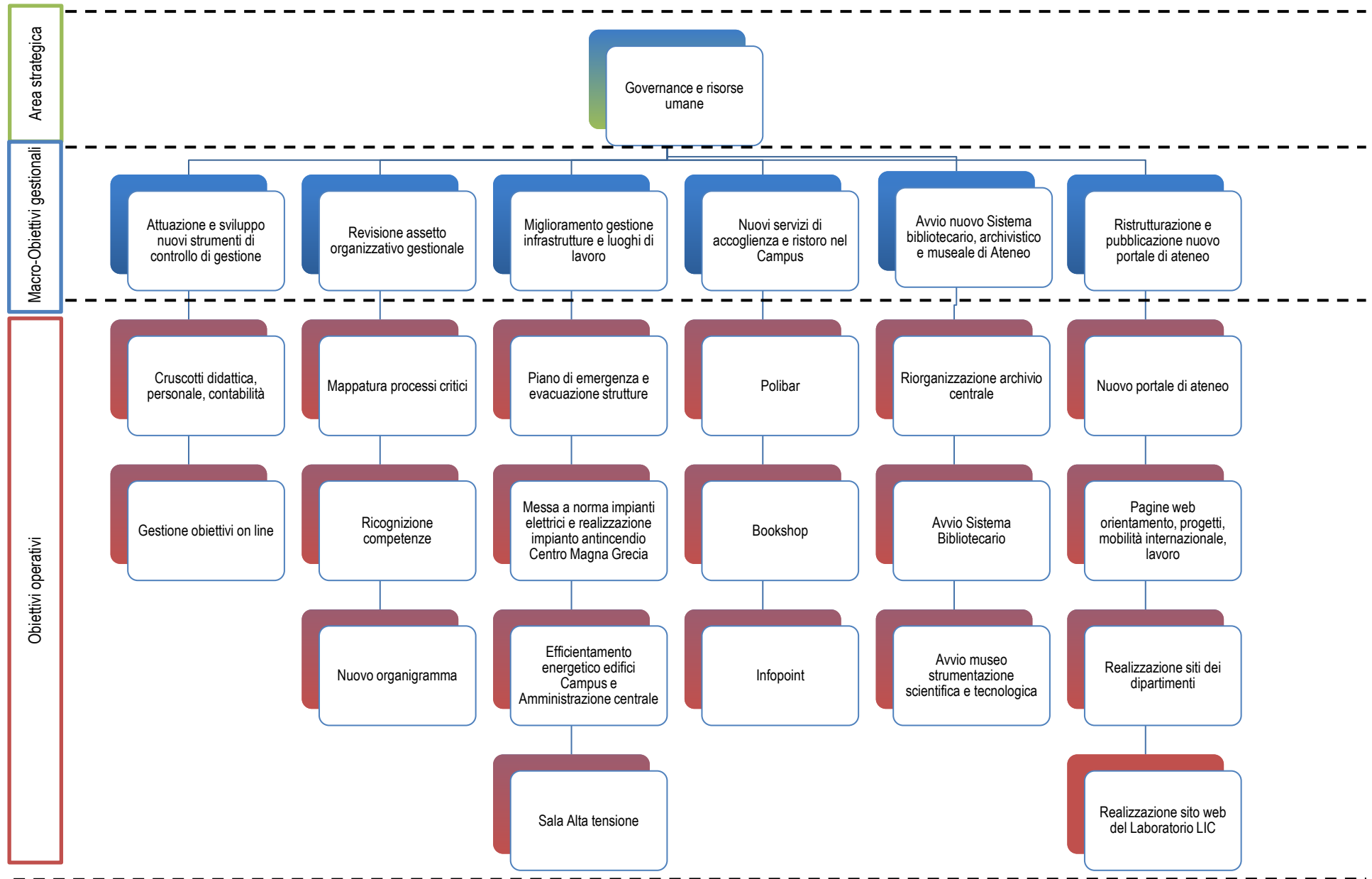
Per ciascuna di tali aree sono stati identificati obiettivi strategici e macro obiettivi gestionali da cui sono discesi obiettivi operativi assegnati alle strutture gestionali, con relativi indicatori e target annuali.

In Figura 1 si riporta l'Albero della performance in forma grafica con evidenza del collegamento fra mandato istituzionale, aree strategiche, obiettivi strategici triennali, macro-obiettivi gestionali e obiettivi operativi di innovazione e sviluppo per l'annualità 2015. Per i restanti obiettivi operativi di miglioramento attività ordinarie (servizi) si rinvia all'allegato 1.

A seguire si illustrano sinteticamente i risultati della gestione 2015 con l'intento di dare evidenza del contributo operativo e sinergico dell'Amministrazione nel perseguimento degli obiettivi strategici; ciò nell'ottica della rappresentazione chiara dell'integrazione tra performance strategica e amministrativa richiesta dalle Linee guida Anvur. Tutti gli obiettivi sono stati ricondotti alle strutture amministrative risultanti dalla riorganizzazione in vigore da novembre 2015.

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





Area strategica Offerta formativa

Azione "Miglioramento continuo Qualità e Sostenibilità - MCQ&S"

L'azione MCQ&S è organicamente inserita rispetto alle altre proposte di azione del Piano Strategico 2013-2015 del Politecnico di Bari poiché: 1) si basa sul potenziamento del sistema di misurazione delle performance verso gli stakeholder interni ed esterni; 2) prevede l'armonizzazione di tutte le basi di dati in un unico portale congruente e coerente; 3) si centra sulla sostenibilità delle azioni e la promuove concretamente in tutti i livelli di azione del Politecnico.

L'attuazione dei punti 1) e 2) è in particolare strettamente connessa con il macro-obiettivo gestionale "Attivazione e sviluppo dei nuovi strumenti di controllo di gestione" per il quale il Politecnico di Bari ha intrapreso già dal 2014 un percorso di progressivo sviluppo e implementazione di un sistema di controllo di gestione costituito da:

- sottosistemi integrati di supporto al budget e al piano della performance dove definire gli obiettivi di governo (strategici e direzionali) e gli obiettivi della gestione (operativi) e le relative risorse. Tali sottosistemi definiscono ciò che è sottoposto a misurazione e con quali target;
- modelli che definiscono come misurare il raggiungimento di un obiettivo attraverso l'uso combinato di indicatori quantitativi (volumi, costi) e qualitativi (risultati, customer satisfaction)
- sottosistemi di analisi che consentono di ottenere dati e indicatori per misurare e valutare ex-post le performance: reporting e/o cruscotti sintetici.

Il macro-obiettivo 2015 "Attivazione e sviluppo dei nuovi strumenti di controllo di gestione" si scompone in obiettivi di messa in produzione di applicazioni di Data Warehouse "c.d. cruscotti" per l'analisi multidimensionale dei dati relativi a didattica, contabilità e personale e nell'obiettivo di messa in produzione di un'applicazione per la gestione degli obiettivi, dalla pianificazione alla valutazione.

- Cruscotto Didattica: nel corso del 2015 è stato rilasciato il primo cruscotto della didattica del Politecnico di Bari a conclusione di un percorso avviato con la costituzione di un apposito gruppo di lavoro composto da personale di provenienza dal mondo ICT e del supporto alla didattica che ha operato sotto la supervisione del Presidio di Qualità di Ateneo (PQA). Propedeutico all'implementazione del cruscotto della didattica è stata la fase di definizione da parte del PQA dei fabbisogni informativi e della certificazione dei dati con allineamento tendenziale con i dati dell'Anagrafe nazionale studenti (serie storica a partire dall'a.a. 2010/2011). I report estratti dal cruscotto su analisi carriere degli studenti hanno costituito la base informativa a disposizione dei dipartimenti per i rapporti di riesame sui corsi di studio a.a. 2014/2015, per l'attività di audit interno del Presidio di Qualità e per le valutazioni del Nucleo di Valutazione.

- Cruscotto contabilità: in produzione dal 23 dicembre 2015 con dati certificati e ambiente configurato per gli accessi autorizzati - Analisi Economico-Finanziaria (serie storica dal 2015)
- Cruscotto Personale: in pre-produzione a fine 2015 con certificazione dati al 90%. L'ambiente è stato configurato per gli accessi autorizzati entro fine 2015 - Analisi di carriera giuridica ed economica del Personale (serie storica dal 2013).
- Gestione obiettivi on line: ambiente solo in test a fine 2015, poiché la messa in produzione è stata condizionata da una tardiva approvazione del piano integrato in conseguenza dell'atteso rilascio delle linee strategiche. La fase di test ha tra l'altro evidenziato la necessità di ulteriori messe a punto del modulo per consentire l'associazione delle unità di personale ai singoli obiettivi.

Infine, il questionario sull'opinione degli studenti sulla didattica è stato completamente informatizzato con notevole risparmio di costi e rapidità di elaborazione dei dati. Il questionario è on line a partire dall'a.a. 2014/2015 per tutti i Corsi di studio del Politecnico.

Alla realizzazione degli obiettivi 2015 di MCQ&S, che avrà una prosecuzione anche nei prossimi anni, hanno contribuito il gruppo di lavoro MCQ&S coordinato dal Direttore Generale e la Direzione Qualità e Innovazione.

Area strategica Ricerca scientifica

Miglioramento servizi di supporto alla ricerca

Ai fini del miglioramento dei servizi di supporto alla ricerca, nel corso del 2015 è stato messo in funzione l'archivio istituzionale dei prodotti della ricerca destinato a raccogliere, rendere visibile e conservare la produzione scientifica del Politecnico di Bari. Si tratta di uno strumento strategico per:

- supportare i processi di decisione e valutazione di ateneo;
- rispondere a specifici obblighi di legge in tema di accesso aperto e depositi istituzionali: Open Access, OpenAIRE, Deposito legale tesi di dottorato;
- rispondere alla mission istituzionale di divulgazione nell'ambito della "terza missione";
- creare collaborazioni, attirare finanziamenti e favorire il trasferimento tecnologico.

L'archivio della ricerca contiene anche una funzione di reporting per l'estrazione di serie storiche di dati sulla produzione scientifica che sarà integrata nella piattaforma di datawarehousing di Ateneo. Alla realizzazione dell'obiettivo hanno concorso la Direzione Qualità e Innovazione e il Settore Ricerca e Relazioni internazionali della Direzione Gestione Risorse e Servizi Istituzionali

Area strategica Servizi e interventi a favore degli studenti

Progetto DEPASAS - Dematerializzazione dei Processi Amministrativi e Servizi Allo Studente

Il progetto DEPASAS, cofinanziato con fondi ministeriali nell'ambito della programmazione triennale 2013-2015 ex DM 827/2013 e 104/2014 ambisce a sistematizzare e poi far evolvere con

l'ausilio della tecnologia determinate funzioni, procedure e atti di specifico interesse per gli studenti che vivono giornalmente la struttura universitaria. Il piano di intervento si è prefisso l'obiettivo di incrementare la qualità dei servizi per gli studenti cominciando con la riduzione netta della materialità nelle procedure amministrative e burocratiche, svincolando il più possibile le medesime dall'interazione con il personale e fornendo agli studenti uno strumento unico di attuazione di tutto questo. Il 2015 ha visto il pieno raggiungimento del target prefissato, pari a 10 processi da dematerializzare, che si aggiungono ai 14 già dematerializzati nel 2014.

Di seguito si elencano i processi amministrativi dematerializzati:

1. accesso dell'ente regionale per il Diritto allo Studio ADISU alle carriere studenti per la verifica dei requisiti per l'ottenimento di sostegni economici
2. Richieste riconoscimento crediti
3. Iscrizione part-time
4. Accesso con Single Sign On a tutte le applicazioni e web services per studenti, docenti e TA
5. Piani di studio
6. Richieste cambi corso, esami, anticipo crediti
7. Bandi e graduatorie per borse di studio e collaborazioni part-time
8. Fascicolo attività didattiche
9. Conferme di laurea per enti pubblici
10. Tirocini esterni

Un ulteriore processo da dematerializzare riguardava il MAV on line, sul quale si è registrato un ritardo e un rinvio ad inizio 2016 a causa della riconfigurazione di tutti i flussi informativi a seguito del passaggio in corso d'anno ad un nuovo istituto cassiere.

Alla realizzazione degli obiettivi 2015 di Depasas, che avrà una prosecuzione anche nei prossimi anni, hanno contribuito la Segreteria studenti, la Direzione Qualità e Innovazione, la Direzione Generale e, per le pratiche di segreteria, un team di progetto del Dipartimento di Elettronica e informatica.

Progetto POP - Promozione, Orientamento e Placement

Il progetto POP, cofinanziato con fondi ministeriali nell'ambito della programmazione triennale 2013-2015 ex DM 827/2013 e 104/2014, si è posto quale obiettivo la realizzazione di azioni di miglioramento dei servizi per gli studenti, relativi all'orientamento in ingresso, in itinere e in uscita.

Il progetto ha previsto anche nel 2015 le azioni e gli interventi pianificati per la realizzazione dell'obiettivo "la messa in trasparenza dei tirocini svolti". L'indicatore selezionato "Percentuale di tirocini extracurricolari con la messa in trasparenza delle competenze rispetto al numero totale di tirocini extracurricolari svolti nell'anno solare" prevedeva quale target 2015 il raggiungimento della percentuale del 50%.

Nella proposta si era indicato quale modalità di valutazione dell'indicatore l'annotazione in un registro delle schede di messa in trasparenza. Il registro viene vidimato e aggiornato ed è disponibile presso l'ufficio placement di PoliBa.

Il target è stato pienamente raggiunto in quanto il numero dei tirocinanti per cui è stata effettuata la messa in trasparenza è pari a 21 su un numero di 32 tirocinanti extracurricolari del 2015, raggiungendo, pertanto, un valore pari a 65,63 %.

Ulteriore obiettivo operativo previsto per il 2015 legato al POP era la messa in funzione del Math-Lab, un laboratorio all'interno della sezione di Matematica del Dipartimento DMMM nel quale svolgere attività di orientamento/accoglienza e formazione studenti suffragate dalla presenza di una lavagna interattiva multimediale, di un videoproiettore di rete, di un certo numero di postazioni allievo e di una rete didattica per la gestione d'aula. Il locale destinato al laboratorio è stato progettato e realizzato nei tempi previsti, mentre l'allestimento delle attrezzature è slittato al 2016 poiché il capitolato per l'acquisto delle attrezzature è stato completato solo a novembre 2015. Il target è quindi solo parzialmente raggiunto.

Alla realizzazione degli obiettivi 2015 di POP, che avrà una prosecuzione anche nei prossimi anni, hanno contribuito l'ufficio placement della Direzione Gestione risorse e servizi istituzionali sotto la supervisione scientifica del delegato del Rettore all'orientamento e personale tecnico del Dipartimento DMMM per il Math-Lab.

Area strategica Internazionalizzazione

Sviluppo dell'internazionalizzazione

Lo sviluppo dell'internazionalizzazione passa anche da una corretta gestione dei crediti acquisiti per periodi di studio all'estero degli studenti del Politecnico o presso il Politecnico di studenti stranieri, ai fini dell'inserimento nei fascicoli di carriera e della corretta rendicontazione al MIUR.

Si è pertanto operato preliminarmente per uniformare in tutto l'Ateneo le procedure e la modulistica sulla base di linee guida emanate dal Senato Accademico. Successivamente si è operato sul database gestionale ESSE3 per le configurazioni tecniche finalizzate alla registrazione dei CFU e sulla verifica di congruenza dei dati tra ESSE3 e ANS.

L'indicatore previsto per l'obiettivo è: n. studenti in mobilità registrati su ESSE3 / n. studenti totali in mobilità nell'anno 2015. Esso prevedeva quale target 2015 il raggiungimento della percentuale del 100%. Al 31 dicembre 2015 il target risulta raggiunto al 90%.

Alla realizzazione dell'obiettivo hanno concorso il settore Ricerca e Relazioni internazionali della Direzione Gestione risorse e servizi istituzionali e la Direzione Qualità e Innovazione.

Ulteriore obiettivo operativo finalizzato a favorire lo sviluppo dell'internazionalizzazione è rappresentato dallo sportello Welcome@poliba. Attivo dal 1° Ottobre 2015, esso è dedicato all'accoglienza e informazione degli studenti e docenti stranieri a 360°. Lo sportello fornisce informazioni e supporto, anche sul rilascio di permessi di soggiorno, sia a docenti e ricercatori provenienti dall'estero, che a studenti che intendano immatricolarsi ai nostri corsi di Laurea,

Master o Dottorato, nonché agli studenti Erasmus incoming. È stata inoltre attivata, previa stipula di una convenzione, una fast track o corsia preferenziale con la Questura per il rilascio della documentazione necessaria al soggiorno in Italia dell'utenza innanzi descritta. Alla realizzazione dell'obiettivo hanno concorso il settore Ricerca e relazioni internazionali e il settore segreteria e servizi agli studenti della Direzione Gestione risorse e servizi istituzionali.

Area strategica Rapporti con il territorio

Potenziamento del supporto alla brevettazione e valorizzazione della ricerca

Nell'ambito dell'obiettivo strategico sul Potenziamento del supporto alla brevettazione e valorizzazione della ricerca, nel corso del 2015 è stato attivato il "Future Lab".

Si tratta di un'iniziativa nell'ambito del progetto "La Rete ILO per la Smart Puglia" finanziato dal POR FESR 2007-2013 elaborato congiuntamente con l'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro".

Il Future lab, ammesso a finanziamento, ha avuto come obiettivo la promozione dell'imprenditoria giovanile attraverso la creazione di un laboratorio d'impresa nella città di Bari, utile a scoprire le idee più innovative, creare un progetto imprenditoriale, testarlo sul mercato e raccogliere fondi per poterlo trasformare in impresa. Sono stati coinvolti giovani intraprendenti in un programma di accelerazione di impresa col fine di favorirne la contaminazione, trovare risposte innovative ai bisogni attuali e futuri e sostenere la crescita culturale, sociale ed economica.

Giovani pugliesi, studenti, laureati, dottorandi, start-uppers e giovani imprenditori hanno partecipato, a titolo gratuito, ad un'attività di formazione/accompagnamento insieme ad un team di esperti di innovazione sociale e di sviluppo di impresa. Le attività si sono svolte presso l'Isolato 47 del Politecnico di Bari, nella città vecchia di Bari, e presso l'Università di Bari.

L'obiettivo 2015 prevedeva la realizzazione di almeno 8 eventi/focus presso il Politecnico e l'Università. Il target è stato ampiamente superato con l'organizzazione nel 2015 di 17 eventi presso l'Isolato 47, sede del Politecnico, e di 20 eventi presso l'Università di Bari.

Alla realizzazione dell'obiettivo ha concorso il settore Ricerca e Relazioni internazionali della Direzione Gestione risorse e servizi istituzionali.

Area Governance e Risorse Umane

Con riferimento all'area Governance e Risorse Umane, si riportano gli obiettivi del Piano strategico 2013-2015 attinenti alla sfera gestionale dell'Ateneo, per i quali sono stati definiti macro-obiettivi gestionali declinati operativamente sulle varie strutture coinvolte:

- formazione e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo;
- valutazione delle performance del personale e valorizzazione delle competenze con riferimento specie a quelle a livello internazionale;
- interventi di potenziamento e riorganizzazione dei sistemi informativi e gestionali con particolare riferimento alla struttura ICT;
- istituzione dell'anagrafe delle competenze del personale;

- razionalizzazione e redistribuzione del personale tra Dipartimenti.

A fronte di tali obiettivi triennali, nel 2015 l'Amministrazione ha operato per la realizzazione dei seguenti macro-obiettivi e obiettivi operativi.

Revisione assetto organizzativo gestionale

L'obiettivo di revisione dell'assetto organizzativo gestionale risponde all'esigenza di una nuova visione dell'organizzazione dell'Ateneo, dove non sussista più la dicotomia centro- periferia ma si realizzi piuttosto un'Amministrazione generale di Ateneo, attenta ai propri utenti finali e in grado di erogare servizi, in una logica di maggiore efficientamento dei processi e di potenziamento del livello di specializzazione funzionale e quindi di professionalizzazione del personale TAB.

Gli aspetti qualificanti dell'obiettivo sono qui di seguito riassunti e consistono nella previsione di ripensare il modello organizzativo di Ateneo nel modo che segue:

- Direzioni funzionali all'espletamento dei processi a valenza di Ateneo nel suo complesso;
- Centri dei servizi in grado di garantire significative economie di scala, che assicurino l'erogazione di servizi comuni ai dipartimenti e, dove possibile, alle Direzioni.
- Centri dei Servizi dipartimentali e interdipartimentali che curino, ciascuno per la propria struttura di riferimento, le attività di supporto agli organi di dipartimento, le attività a diretto supporto della ricerca (attività tecniche e laboratoriali) svolte dal personale tecnico, le attività a supporto della didattica e le attività a supporto dei servizi generali.

Il macro-obiettivo, coordinato dalla Direzione Generale, è stato declinato negli obiettivi operativi di:

- mappatura dei processi critici, finalizzata alla individuazione delle criticità e reingegnerizzazione. La mappatura, effettuata attraverso focus group con il personale coinvolto nei processi è stata portata a termine a giugno 2015. Essa ha riguardato i processi di: contabilità, gestione rendicontazioni progetti, approvvigionamenti, servizi bibliotecari, mobilità internazionale, didattica. Ai focus group è stato dato un taglio pratico-formativo affinché il personale coinvolto potesse passare da una visione del lavoro parcellizzata e adempimentale ad una più moderna visione per processi e orientata ai risultati per l'utente finale.
- prima ricognizione delle competenze del personale TAB, effettuata entro settembre 2015 con il fine di costruire dal 2016 una banca dati delle competenze tecniche e organizzative disponibili in Ateneo;
- definizione del nuovo organigramma di Ateneo con approvazione da parte degli Organi di Governo avvenuta a giugno 2015.

Il nuovo assetto organizzativo-gestionale di Ateneo ha previsto l'attivazione di n. 3 Direzioni:

- Due Direzioni di linea deputate al presidio delle attività ad alto tasso di specializzazione funzionale e di routine consolidate nell'organizzazione;
- Una Direzione votata al presidio di processi trasversali di Ateneo, con un grado tipicamente elevato di innovatività e rilevanza strategica. In particolare tale ultima

Direzione raccoglie le funzioni strategiche di innovazione, qualità e sviluppo; il personale è dedicato al governo di dati e degli indicatori rilevanti ai fini della sostenibilità delle azioni del Politecnico, a partire dalla pianificazione e dal controllo di gestione, fino alla programmazione dei processi ICT, di quelli che riguardano le attività strategiche e di sviluppo.

- un Centro di servizi amministrativo-contabili a presidio dei processi di budgeting, approvvigionamenti, gare e appalti, missioni e contratti, progetti di ricerca, convenzioni e prestazioni conto terzi.
- Un Centro di servizi agli studenti che assorbe le funzioni di segreteria e servizi agli studenti.

Avvio nuovo Sistema bibliotecario, archivistico e museale di Ateneo

Il Politecnico di Bari ha intrapreso nel corso del 2015 il percorso di avvio del Sistema Bibliotecario, Archivistico e Museale di Ateneo.

Tale macro-obiettivo si è sviluppato su tre obiettivi operativi: la riorganizzazione dell'Archivio dell'amministrazione centrale del Politecnico di Bari, l'avvio del Sistema Bibliotecario di Ateneo, l'avvio del Museo della strumentazione scientifica e tecnologica.

Il primo ha visto la partecipazione di un gruppo di lavoro costituito con un progetto dedicato e ha portato all'individuazione del programma di costituzione dell'Archivio di Ateneo, alla conseguente individuazione degli spazi necessari presso il piano -1 sede di Via Amendola alla eliminazione di migliaia di documenti che hanno consentito di liberare circa 500 metri lineari di spazi. A conclusione delle attività è stato realizzato un volume che descrive in modo dettagliato tutte le fasi del progetto e pone anche le basi per la futura costituzione dell'Archivio Unico di Ateneo. Il target è stato raggiunto al 100%. L'obiettivo è stato realizzato dall'unità di staff comunicazione istituzionale e orientamento della Direzione Generale.

È stato redatto un progetto annuale i cui *main goals* sono stati così individuati:

1. Sostenere la fase di riorganizzazione con soluzioni sperimentali flessibili, adatte a favorire l'auto-apprendimento dell'organizzazione e una cultura di miglioramento continuo dei processi;
2. Promuovere iniziative trasversali tra le biblioteche, al fine di superare i vincoli fisici, mettere a sistema le professionalità esistenti e valorizzare le competenze dello staff sui servizi avanzati;
3. Potenziare la conoscenza e fruizione del materiale librario disponibile.

Il progetto del Sistema si è sviluppato su due piani di intervento:

- il piano fisico, riguardante i servizi di tipo tradizionale (consultazione, accesso ai libri, lettura, ecc.);
- il piano digitale, riguardante la gestione dei servizi per accedere in modo esperto alle informazioni bibliografiche in rete.

L'obiettivo è stato realizzato dalla Direzione Affari generali, Servizi bibliotecari e legali.

L'ultimo e non meno significativo obiettivo ha riguardato l'avvio del Museo della strumentazione scientifica e tecnologica. Si tratta di attrezzature che, pur non avendo più un valore funzionale, rappresentano un vero patrimonio di carattere storico-scientifico per l'Ateneo.

Il progetto è stato predisposto su base triennale, con un target del 20% al primo anno che si è tradotto nella realizzazione al 100% delle seguenti fasi:

1. Individuazione reperti
2. Individuazione spazi
3. Individuazione risorse
4. Catalogazione reperti

L'obiettivo è stato realizzato da personale tecnico del Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione.

Ristrutturazione e pubblicazione nuovo portale di ateneo

Il percorso che ha condotto alla pubblicazione del nuovo portale ha avuto avvio negli ultimi mesi del 2014.

L'evidenza del risultato raggiunto si è avuta nel corso della presentazione del nuovo portale all'intera comunità accademica avvenuta il 16 marzo 2015 presso l'Aula Magna di Ateneo.

Il nuovo sito possiede tutti i requisiti e gli standard di usabilità e accessibilità richiesti dalla normativa vigente ed è integrato con le banche dati Cineca per evitare duplicazioni e disservizi all'utenza, nella direzione prevista dall'azione MCQ&S di armonizzazione di tutte le basi di dati in un unico portale congruente e coerente.

L'obiettivo è stato realizzato dalla Direzione Generale.

Ulteriori obiettivi riguardanti il sito web hanno riguardato:

- Pagine web orientamento: a cura dell'unità di staff Comunicazione istituzionale e orientamento della Direzione Generale, con un risultato pari all'80% di completamento della pagina web;
- Pagine web sui progetti di Poliba: a cura del settore Ricerca e Relazioni internazionali della Direzione Gestione risorse e servizi istituzionali, con un risultato pari all'80% di completamento della pagina web;
- Pagine web su mobilità internazionale: a cura del settore Ricerca e Relazioni internazionali della Direzione Gestione risorse e servizi istituzionali, con un risultato pari al 100% di completamento della pagina web;
- Sito web del Laboratorio LIC: a cura del personale tecnico del Dipartimento Dicatech, con un risultato pari al 100% di completamento della pagina web;
- Siti web dei Dipartimenti: è stato predisposto un modello di sito web da parte di un team di progetto di tecnici di Amministrazione-Dipartimenti, la cui ufficializzazione è rinviata al 2016;

Nuovi servizi di accoglienza e ristoro nel Campus

La scelta di "superare" l'attuale condizione di degrado del bar e dei punti di accoglienza e di informazione all'interno del Campus è scaturita dall'esigenza di fornire nuovi servizi agli studenti e dalla necessità ricondurre nell'alveo della regolarità amministrativa le procedure di scelta del contraente e le condizioni di fruibilità del servizio.

Il coinvolgimento di diverse strutture organizzative (tecniche e giuridiche) e di enti esterni (Comune) per il rilascio di pareri e le autorizzazioni necessarie all'opera infrastrutturale hanno suggerito, in corso d'anno, di modificare l'obiettivo, individuandolo nella pubblicazione della gara di affidamento dei servizi, in concessione.

È stata scelta una procedura innovativa di gara, affidando progettazione esecutiva e costi relativi di realizzazione dell'opera alla ditta che si aggiudica la gara, la quale a fronte di un investimento iniziale cospicuo, avrà la concessione dei servizi e dei locali per un periodo ultradecennale necessario al recupero del capitale investito. Il tutto a costo zero per il Politecnico di Bari.

L'obiettivo, a cura del settore servizi tecnici della Direzione Gestione Risorse e Servizi istituzionali è stato pienamente raggiunto con la pubblicazione a fine anno del bando di gara all'albo pretorio del Politecnico di Bari, che prevede la realizzazione del Polibar, di un bookshop e di un infopoint.

Miglioramento gestione infrastrutture e luoghi di lavoro

Il macro-obiettivo Miglioramento gestione infrastrutture e luoghi di lavoro si è articolato nei seguenti obiettivi operativi:

- Predisposizione del piano di emergenza e evacuazione con realizzazione di prove nelle strutture a cura degli RSPP di Ateneo. Il piano di emergenza è stato predisposto e sono state svolte due prove di evacuazione a fronte di una prevista come target.
- Efficientamento energetico degli edifici del Campus e dell'Amministrazione Centrale a cura dell'Ufficio tecnico. Il target dell'affidamento lavori è stato non solo raggiunto ma anche superato con la conclusione e il collaudo dei lavori entro il 2015, con benefici in termini di consumi energetici (nuovi infissi, coibentazioni termiche e luci a led) e di sicurezza e accoglienza degli spazi.
- Ristrutturazione della Sala Alta tensione a cura dell'Ufficio tecnico. Il target dell'affidamento lavori è stato parzialmente raggiunto (90%) poiché si è arrivati alla fase di aggiudicazione provvisoria, precedente quella dell'affidamento lavori.
- Realizzazione dell'impianto antincendio del Centro interdipartimentale Magna Grecia a cura del RSPP del Centro interdipartimentale Magna Grecia. Il target è stato realizzato.

Attuazione e sviluppo nuovi strumenti di controllo di gestione

Tra i macro-obiettivi gestionali è ricompreso anche quello relativo agli strumenti per il controllo di gestione, che per la stretta connessione con le azioni di Miglioramento continuo della Qualità e della Sostenibilità, è stato precedentemente rendicontato nella sezione ad esse relative.

Performance organizzativa

Il Politecnico ha approvato il Piano della Performance 2015-2017 fornendo, anche basandosi sui dati elaborati nell'ambito del progetto Good Practice¹, una rappresentazione delle attività di rilievo strategico, derivate dal Piano Strategico 2013-2015, e di quelle operative ad esse collegate, in un unico prospetto sinottico in formato tabellare: l'Albero della Performance.

Con apposita delibera il 30 gennaio 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Magnifico Rettore, ha assegnato i seguenti 5 dei 6 macro-obiettivi gestionali alla diretta responsabilità del Direttore Generale, ritenuti particolarmente rilevanti e coerenti con gli obiettivi strategici 2013-2015 e sui quali il Direttore Generale è stato valutato:

1. Revisione dell'assetto organizzativo/gestionale dell'Ateneo (peso 40%)
2. Ristrutturazione e pubblicazione del nuovo portale di Ateneo (peso 15%)
3. Nuovi servizi di accoglienza e ristoro Campus – "E. Quagliariello"(peso 15%)
4. Avvio Sistema Bibliotecario, Archivistico e Museale di Ateneo (peso 15%)
5. Attivazione e sviluppo di nuovi strumenti di controllo di gestione (peso 15%)

Il Direttore generale ha successivamente declinato i macro-obiettivi ricevuti in obiettivi operativi per i responsabili delle unità operative dell'amministrazione centrale e dei dipartimenti, che unitamente ad altri rilevanti obiettivi, coerenti con gli obiettivi strategici, sono stati riportati nel Piano della Performance 2015-2017, approvato in prima istanza il 30 gennaio 2015 e in via definitiva il 30 marzo 2015.

Rispetto al Piano della Performance 2014, seguendo le indicazioni del Nucleo di Valutazione e tenuto conto delle criticità riscontrate nel corso dell'annualità precedente, è stata operata una distinzione tra obiettivi aventi carattere di innovazione e sviluppo e obiettivi di miglioramento delle attività ordinarie; sono stati inoltre inclusi progetti e obiettivi che richiedono una pluralità di competenze interdisciplinari.

Le proposte degli obiettivi, avanzate dai responsabili delle strutture, sono state validate dalla Direzione Generale per un totale di 37 obiettivi innovativi e 53 obiettivi di miglioramento dei servizi.

Nel corso del mese di settembre è stato avviato un monitoraggio del piano, a seguito del quale, il 28 ottobre 2015, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la revisione del Piano della Performance 2015-2017.

Di seguito in Tabella 1 le più rilevanti informazioni di sintesi sull'andamento degli obiettivi presenti nel PdP riferiti all'annualità 2015.

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

Tabella 1 - Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nel Piano della Performance 2015-2017.

OBIETTIVI OPERATIVI TOTALI		83
OBIETTIVI REALIZZATI	OBIETTIVI PARZIALMENTE RAGGIUNTI	OBIETTIVI NON RAGGIUNTI
52	16	15
N. obiettivi operativi con indicatori		83
N indicatori totali		43
N. indicatori privi di formula di calcolo		5
N. indicatori privi di target annuale		0
N. obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate		18
N. obiettivi operativi con risorse umane assegnate		83
N. obiettivi di struttura		49
N. obiettivi trasversali		34

Si evidenzia, inoltre, che il PdP 2015-2017 ha recepito su indicazione del CUG, degli obiettivi volti a dare attuazione alle politiche di genere, di conciliazione e benessere lavorativo negli ambiti di cui ai punti seguenti:

Mobilità agevolata – mobilità sostenibile per i dipendenti

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

Gli obiettivi sono stati rinviati in quanto non è stata al momento riscontrata una disponibilità da parte delle società di trasporto locali all'attivazione di apposite convenzioni con previsioni di tariffe agevolate per i dipendenti del Politecnico.

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

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

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

Il tasso di risposta all'indagine è stato troppo basso (23%) per poter considerare significativi i risultati dell'indagine. Per la seconda edizione, che è attualmente in corso, si cercherà di ottenere una maggiore partecipazione attraverso una comunicazione più mirata a far cogliere le opportunità di miglioramento derivanti dall'ascolto del personale, piuttosto che sottolinearne il solo aspetto adempimentale.

Analisi dei rischi

Le attività svolte dal Politecnico di Bari nel corso del 2015 sono state indirizzate dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) di Ateneo, elaborato secondo le linee guida del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e tenuto conto della Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Regolamento recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, delle indicazioni fornite dall'ANAC, nonché di uno specifico studio e modello di riferimento fornito dal CODAU (Convegno permanente dei Direttori Generali delle Amministrazioni Universitarie).

Fra le attività svolte ai fini di prevenzione della corruzione vanno annoverati anche gli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza, nel presupposto che la trasparenza realizza di per sé una misura di prevenzione della corruzione, in quanto consente il controllo, da parte degli utenti, dello svolgimento dell'attività amministrativa. Tali attività, nel corso del 2015, sono state indirizzate dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI).

Il PTPC ed il PTTI, quest'ultimo per scelta dell'Ateneo redatto in forma indipendente dal primo, sono stati adottati dal Consiglio di Amministrazione in data 31.01.2015.

La relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) per l'annualità 2015 ha attestato un livello di effettiva attuazione del PTPC 2015-2017 parziale, avendo il Politecnico realizzato circa il 75% delle attività programmate. Ciò è dipeso dall'avvio di un importante percorso di riorganizzazione amministrativo-funzionale, le cui tappe salienti si sono collocate temporalmente nella seconda parte dell'anno 2015 e a gennaio 2016, e che, unitamente all'avvicinarsi nel corso del 2015 di più dirigenti nel ruolo di RPC in ragione sia del processo riorganizzativo sia in attuazione del Programma di rotazione assunto dal CdA nella seduta del 23.06.2015, ha prodotto fisiologici rallentamenti delle attività connesse all'attuazione del Piano. Ciononostante, considerata la complessità dei numerosi adempimenti normativi, l'efficacia delle misure messe in atto è stata garantita dagli esiti dei monitoraggi condotti che, seppure in presenza di talune criticità, rappresentano un significativo risultato. Tra i fattori positivi che hanno supportato l'azione del RPC vi è stata la collaborazione con i referenti e lo svolgimento delle attività connesse ad un "progetto di miglioramento servizi", mirato anche a standardizzare procedure e modelli e a automatizzare le procedure.

La mappatura dei processi a rischio corruzione nel 2015 ha confermato le aree di rischio come individuate dall'art. 1 comma 9, lettera a) della L. 190/2012:

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

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

TABELLA 2 - ATTIVITA' A RISCHIO

- **Pagamenti a favore di società, imprese, altri soggetti**
- **Pagamento emolumenti, compensi accessori e rimborsi a favore del personale dell'Ateneo, dei collaboratori e dei soggetti esterni**
- **Gestione fornitura e distribuzione buoni pasto**
- **Gestione cassa economale e magazzino economale**
- **Redazione provvedimenti autorizzatori finalizzati alle acquisizioni**
- **Gestione procedure affidamento**
- **Controllo ed applicazione convenzioni CONSIP/MEPA per servizi e forniture**
- **Predisposizione capitolati d'appalto per lavori, servizi e forniture**
- **Gestione procedure negoziate ed in economia per lavori, forniture e servizi**
- **Gestione controlli (DURC, antimafia, AVCP, etc.)**
- **Redazione scritture private**
- **Attività relative a progettazione, direzione e collaudo lavori, forniture e servizi**
- **Predisposizione capitolati d'appalto per lavori, forniture e servizi di competenza**
- **Gestione attività manutenzione ordinari a e straordinaria**
- **Attivazione e gestione utenze**
- **Gestione servizi verde, impianti elettrici, termici antincendio, igienico-sanitari**
- **Autorizzazione / concessione servizi di rete wired/wifi**
- **Processo di valutazione del personale**
- **Procedure conferimento incarichi insegnamento**
- **Procedure attribuzione supplenze**
- **Procedure selezione professori a contratto**
- **Procedure selezione per sostegni alla didattica**
- **Procedure attribuzione borse di studio**
- **Procedure selettive e concorsuali**
- **Compensi accessori al personale**
- **Affidamento incarichi esterni**
- **Benefit al personale**
- **Rilascio nulla osta per incarichi esterni**
- **Controllo informatizzato delle presenze personale TAB**
- **Procedure PEO/PEV personale TAB**
- **Servizio ispettivo personale TAB**
- **Aspettative, congedi, mobilità**
- **Cessazioni dal servizio**

TABELLA 2 - ATTIVITA' A RISCHIO

- **Gestione delle visite medico-fiscali**
- **Gestione esiti visite del medico competente**
- **Gestione rifiuti e applicazione normativa D.lgs. 81/2008**
- **Compensi e benefici per studenti e laureati (borse di studio, premi di laurea, compensi di collaborazione 150 ore, compensi tutorato, esoneri contribuzione, etc.)**
- **Procedure di rilascio certificazione**
- **Procedure di carriera (convalida attività formative)**
- **Procedure di registrazione di atti di carriera (registrazione esami, controllo flussi informatici, procedure di annullamento atti)**

Trasparenza e anticorruzione

Circa gli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013, anche nel corso del 2015, si è provveduto, approfittando del totale rifacimento del portale di Ateneo alla quasi totale riorganizzazione dell'articolazione e dei contenuti della pagina "Amministrazione Trasparente", dando contemporaneamente rinnovato impulso alla raccolta, elaborazione e pubblicazione dei dati e delle informazioni richieste dal DLgs. n. 33/2013 a fini di trasparenza e garantendo un monitoraggio semestrale degli adempimenti anche ai fini della verifica del Nucleo di Valutazione di Ateneo fissata al 31 gennaio di ogni anno.

Tra le iniziative di automazione intese ad agevolare i flussi informativi al fine di renderli anche maggiormente trasparenti e fruibili, è stato reso operativo il processo di fatturazione elettronica.

Con riferimento alle informazioni su specifici procedimenti amministrativi, la trasparenza dell'attività amministrativa è stata assicurata con la pubblicazione, per mezzo di appositi database o tabelle riassuntive, dei dati prescritti dalla normativa, con particolare riferimento ai procedimenti di:

- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Sono inoltre state impartite specifiche disposizioni al competente ufficio con riferimento all'obbligo di pubblicazione dei dati di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013 ed altri oneri di trasparenza relativi agli enti pubblici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e alle società partecipate dalle PP.AA, condividendo in tal modo l'attenzione più volte rivolta dall'ANAC nei confronti di detti enti/società (prot. n. 6985 del 09.04.2015).

Nel corso del 2015 è stata diffusa la nota circolare prot. n. 6994 del 09/04/2015 contenente generali indicazioni in relazione al Codice di Comportamento adottato dal Politecnico di Bari con delibera di CdA del 03.04.2014 e ulteriori specifiche sul dovere di astensione del pubblico dipendente in caso di conflitto di interessi e circa l'obbligo di inserimento nei contratti o atti di

incarico/nomina di collaboratori e consulenti di apposite clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento.

Quanto alle disposizioni dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012, è stata data disposizione (prot. n. 14427 del 02/07/2015) a tutte le strutture interessate del Politecnico di prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere invito espresso richiamo ai contenuti del Protocollo di Legalità stipulato nel dicembre 2012 con la Prefettura di Bari. Con delibera del C.d.A assunta in data 23.06.2015 il Politecnico ha adottato, poi, un proprio Patto di Integrità; il patto deve formare parte integrante dei contratti stipulati dal Politecnico per l'affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al D.Lgs n. 163/2006 e ss.mm.ii. di importo non inferiore ad euro 40.000, costituendo l'espressa accettazione dei vincoli contenuti nel Patto condizione di ammissione alle procedure di gara ed alle procedure negoziate.

Quanto alla misura della Rotazione del personale di diversi livelli operante nelle aree a più elevato rischio, strumento cruciale al fine di ridurre il pericolo che possano crearsi e consolidarsi relazioni particolari tra amministrazione ed utenti, il 10 giugno 2015, apposita Commissione ha approvato il Piano di rotazione del Politecnico - poi fatto proprio dal CdA nella seduta del 23.06.2015 - cui è stato dato successivamente attuazione attraverso diversi provvedimenti riorganizzativi.

In tema di controllo sullo svolgimento di incarichi istituzionali e di attività ed incarichi extra-istituzionali, resta fermo quanto previsto dal Regolamento di Ateneo in materia di incompatibilità e di autorizzazioni a incarichi retribuiti per il personale docente e ricercatore (D.R. n.465/2014); anche nel 2015 è stata diffusa apposita nota informativa (prot. 13117/2015).

Relativamente alle istanze di autorizzazione presentate dal personale TA si applica la medesima procedura prevista per il personale docente. Si precisa inoltre che è stata adottata apposita modulistica

In tema di Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. whistleblower), restano ferme le modalità di segnalazione dettagliate nei precedenti documenti di rendicontazione e l'assenza di un sistema informativo dedicato.

Quanto, infine, allo stato di attuazione del Piano per la formazione dei dipendenti ai fini della prevenzione del rischio corruzione, si dà atto che le attività previste per l'anno 2015 sono state parzialmente realizzate anche in ragione dei profondi cambiamenti organizzativi che hanno interessato e che hanno influito in termini di priorità di intervento.

Il PTPC, inoltre, ha individuato una serie di specifiche misure di controllo, verifica e monitoraggio (prot. n. 24075 del 13.11.2015) che sono state attuate attraverso la somministrazione ai Responsabili di Settore / Ufficio / Dipartimento di schede di rilevazione elaborate ai fini della verifica dell'effettivo grado di attuazione delle misure anticorruzione previste nel Piano. L'attività di monitoraggio, prevista con cadenza annuale, ha coinvolto tutti gli uffici ed i settori che svolgono attività connesse alle aree che sono risultate maggiormente esposte al rischio di corruzione nel sistema di valutazione del rischio.

Nello specifico le rilevazioni hanno riguardato:

- erogazione di borse di studio a studenti e laureati
- buoni d'ordine
- rapporti tra l'Ateneo ed i soggetti che con esso stipulano contratti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi ex D. Lgs. n. 163/2006 e ss.ii.mm.)
- rapporti tra l'Ateneo ed i soggetti che con esso stipulano contratti di docenza
- erogazione di sovvenzioni, contributi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere (escluse le borse di studio)
- rapporti tra l'Ateneo ed i soggetti che con esso stipulano contratti di incarichi esterni di lavoro autonomo procedure concorsuali e selettive
- livello di diffusione e conoscenza del Codice di Comportamento / controllo sull'obbligo di astensione nel caso di conflitto di interesse / controllo sullo svolgimento degli incarichi istituzionali e di attività ed incarichi extra-istituzionali / verifiche e controlli su cause di inconferibilità degli incarichi dirigenziali e non / controllo sulla formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimenti di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.

Ai fini dell'attuazione del PTTI, già nel 2014 era stata elaborata la mappa degli adempimenti/obblighi di pubblicazione disegnata nell'all. 1 alla Delibera CIVIT n. 50/2013, accompagnando ciascuno di essi con l'individuazione della struttura/soggetto responsabile dell'adempimento. Il documento è attualmente in fase di revisione al fine di adeguarlo al nuovo assetto organizzativo, anche con il contributo degli attuali Responsabili. Conclusa tale fase, il soggetto individuato quale responsabile nell'ambito del documento, sarà ritenuto, per l'appunto, responsabile della produzione del dato richiesto, della qualità dello stesso, del suo aggiornamento e della sua trasmissione al Responsabile per la Trasparenza, che ne assicura la corretta pubblicazione. Non appena ultimata tale fase di revisione, si procederà nel corso del 2016 alla pubblicazione della mappa degli adempimenti/obblighi, così ridisegnata.

Il mutato assetto organizzativo ha inciso anche sulle competenze in materia di Trasparenza e Prevenzione della corruzione, attualmente ascritte alla Direzione Qualità e Innovazione – Ufficio Pianificazione e Valutazione, anche nell'ottica indicata dalle Linee Guida ANVUR 2015 ed al fine, tra l'altro, della elaborazione del richiesto Piano Integrato (Performance, Trasparenza, Anticorruzione). Quanto alle forme di monitoraggio vi è, anzitutto, la possibilità di verificare in tempo reale la pagina "Amministrazione Trasparente" del sito della propria P.A. e la sua corrispondenza ai contenuti minimi indicati dalle linee guida sui siti web delle PP.AA. attraverso la Bussola della Trasparenza realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Annualmente, poi, viene realizzato un monitoraggio interno finalizzato tanto alla verifica dell'effettivo grado di attuazione delle misure anticorruzione previste nel PTPC quanto alla loro efficacia in termini di trasparenza.

Con riferimento all'adozione della tabella dei procedimenti amministrativi, con nota protocollo Prot. 26812 del 21 dicembre 2015 sul portale istituzionale alla pagina <http://www.poliba.it/sites/default/files/procedimenti%20amministrativi%20del%20Politecnico%20>

[di%20Bari%20-%20V1.pdf](#) è stata pubblicata la prima versione della tabella riportante i procedimenti amministrativi del Politecnico di Bari in ottemperanza alla normativa vigente. La tabella è aggiornata agli standard definiti con l'ultimo aggiornamento del gruppo di lavoro PROCEDAMUS a cui ha partecipato anche il Politecnico.

L'elenco dei procedimenti amministrativi riportato nella suindicata tabella è stato opportunamente adattato alla tipologia di una Università "tecnica" ed integrato con il Titolario di Classificazione adottato dal Politecnico con D.D. 35 del 27.03.2013.

TABELLA 3 -SINTESI ATTIVITÀ TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

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

MISURE	AZIONI	RISULTATI
CONTROLLO SULLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA P.A.	- predisposizione e diffusione di nota informativa in materia	RINVIATO
	- monitoraggio in ordine all'applicazione della misura	COMPLETATO
TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO – IL WHISTLEBLOWER	- adozione di un sistema di codifica sostitutivo dei dati identificativi del whistleblower	RINVIATO
	- realizzazione d un sistema informatico di raccolta delle segnalazioni più avanzato	
FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE	- Predisposizione del piano della formazione in tema di anticorruzione	COMPLETATO
	- collaborazione con altra realtà universitaria	IN IPOTESI
MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'ATENEO ED I SOGGETTI CHE CON ESSO STIPULANO CONTRATTI PUBBLICI	- diffusione di apposita nota informativa sui contenuti del Protocollo d'intesa	COMPLETATO
	- monitoraggio delle disposizioni contenute nel PTPC	COMPLETATO
MONITORAGGIO SULL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE	- verifica dell'effettiva pubblicazione delle informazioni ai sensi dell'art. n. 26 del D.Lgs. n. 33/2013	COMPLETATO
MONITORAGGIO DELLE PROCEDURE CONCORSUALI E SELETTIVE	- inoltro delle relazioni delle verifiche effettuate durante le procedure concorsuali	RINVIATO
	- messa a punto dei criteri di campionamento delle dichiarazioni sostitutive di certificazione oggetto di controllo	RINVIATO
MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI	- implementazione tabella UniDOC	COMPLETATA la prima versione
	- creazione di un link dedicato alle segnalazioni di ritardi sulla home-page del sito istituzionale	RINVIATO
	- monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali	RINVIATO
AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE	- diffusione massiva del presente documento	COMPLETATO
	- istituzione della Giornata della Trasparenza	RINVIATO
MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE	- predisposizione della relazione annuale generale, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012	COMPLETATO
	- monitoraggio a campione del rispetto dei vari adempimenti	COMPLETATO

Performance individuale

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

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

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

... In sostanza la valutazione delle singole unità organizzativa e infine di ciascuna unità di personale discende in parte dal risultato della struttura di appartenenza (e quindi, risalendo l'organizzazione in via gerarchica, dalla performance generale di Ateneo), ed in parte da obiettivi e indicatori specifici.

Tale metodologia, seppur omogenea in termini di logiche generali, viene attuata con differenti modalità applicative distinguendo tra Amministrazione da un lato e Dipartimenti dall'altro, al fine di coglierne e valorizzarne le rispettive specificità.

Alle pagine seguenti, le Figure 2 e 3 descrivono i modelli di valutazione adottati nella fase applicativa anche per il 2015 che, in parte, si sono discostati da quelli previsti nel Sistema per ragioni di adattamento al modello organizzativo reale, come già ampiamente illustrato nella Relazione sulla Performance del 2014.

Figura 1: il modello di valutazione adottato per l'Amministrazione

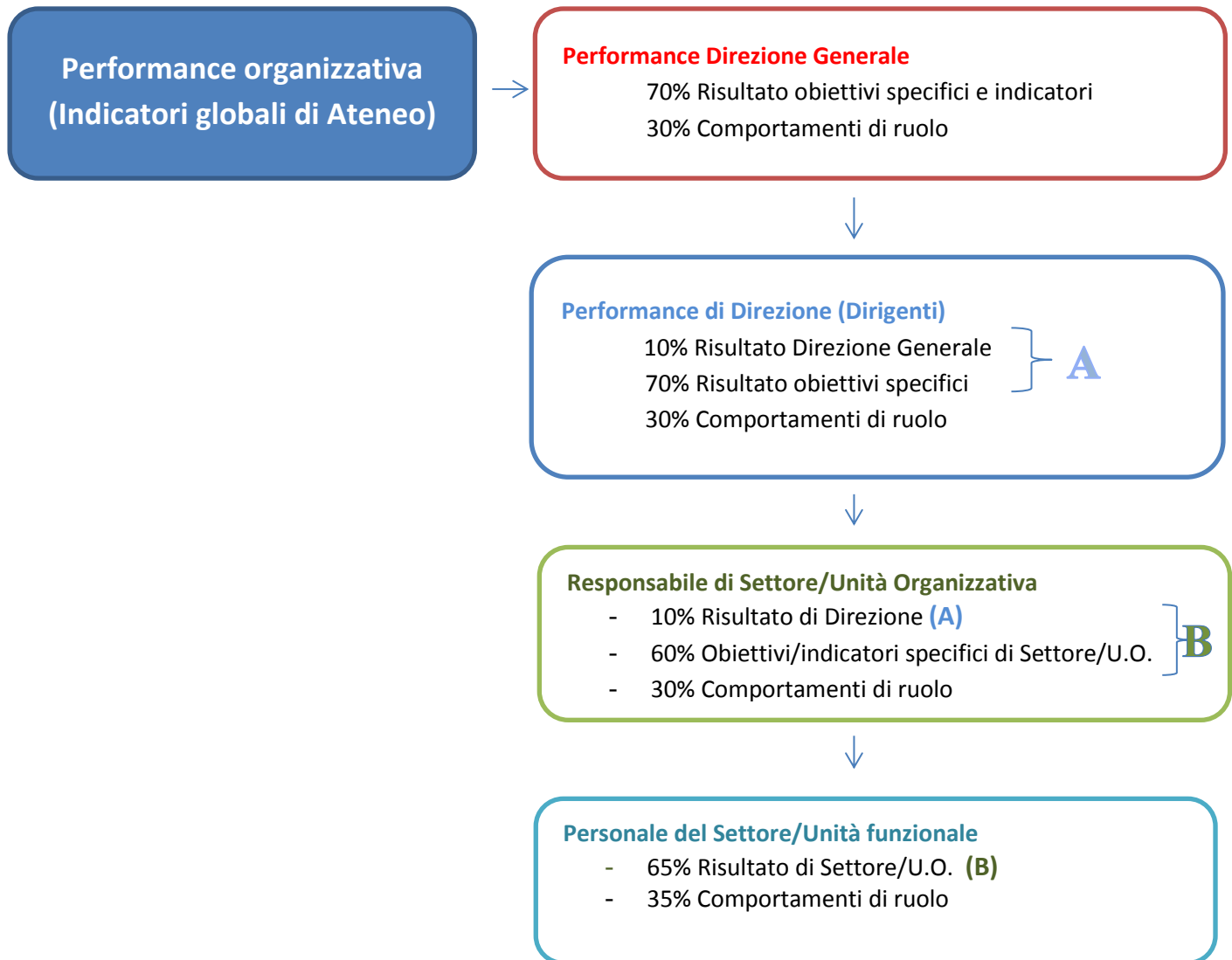
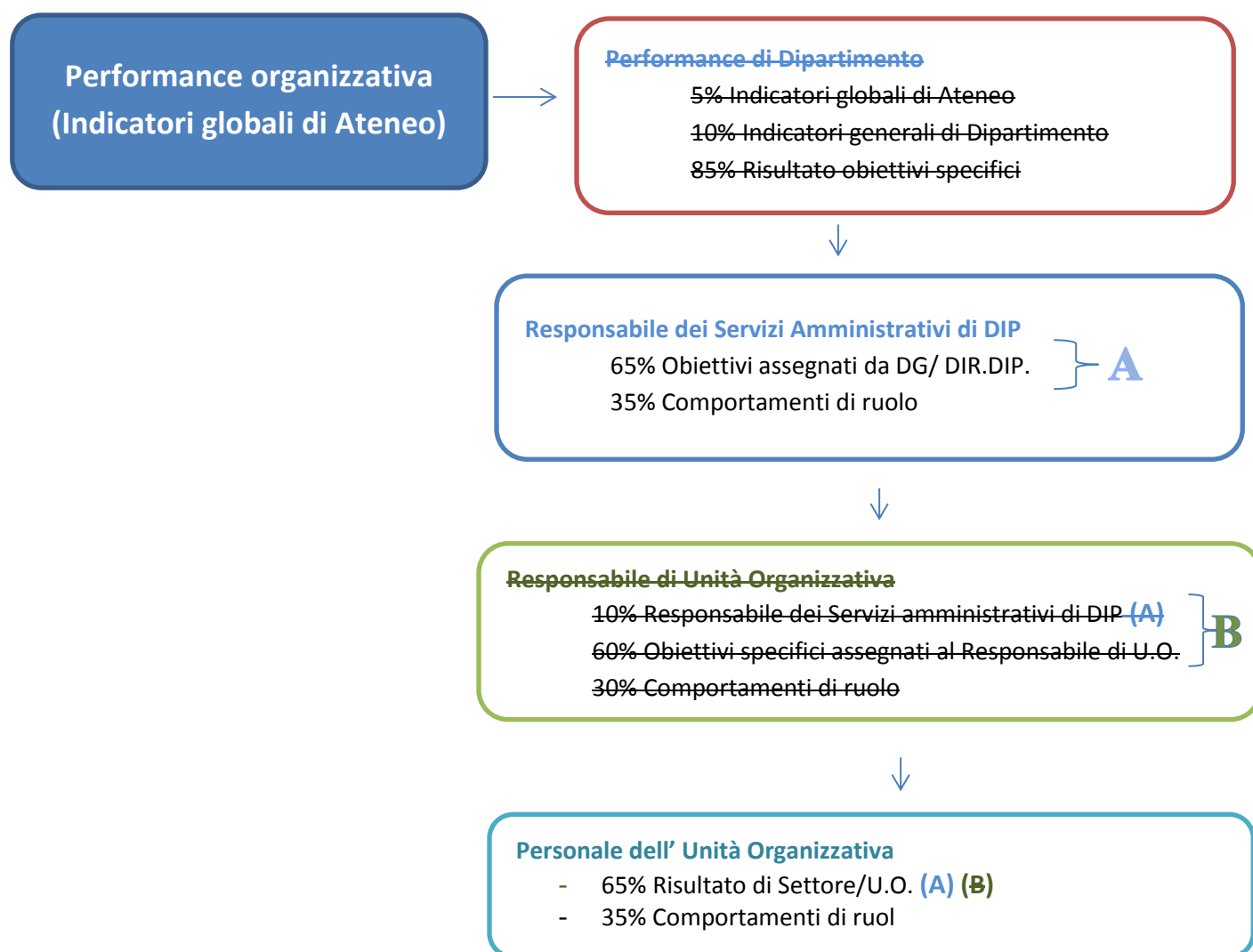


Figura 2: il modello di valutazione adottato per i Dipartimenti



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

Tabella 4 Sintesi delle ricadute del SMVP sul sistema premiante

PERSONALE RESPONSABILE DI U.O. CAT. EP				
FASCIA/PUNTEGGI O	QUOTE PERSONALE	QUOTA RISULTATO (CCNL ART.76 CO.4)	QUOTA PRO-CAPITE I FASCIA	QUOTA PRO-CAPITE II FASCIA
I - 100-80	MAX 40%	30%	€ 1.500,00	€ 1.950,00
II - 79-60	MAX 55%	20%	€ 1.000,00	€ 1.300,00
III - 59-40	RESTANTE PERSONALE	10%	€ 500,00	€ 650,00

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

PERSONALE NON RESPONSABILE DI U.O. (245 UNITA')				
FASCIA/PUNTEGGIO	QUOTE PERSONALE	NUMERO VALUTATI SECONDO % FASCE	QUOTA PRO- CAPITE TEORICA	QUOTA FINALE
I - 100-80	MAX 40%=	98	€ 515,95	€ 50.562,82
II - 79-60	MAX 55%=	135	€ 412,76	€ 55.722,33
III - 59-40	RESTANTE PERSONALE	12	€ 309,57	€ 3.714,82
				€ 110.000,00

Per quanto riguarda la valutazione annuale del Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 9 maggio 2016 ha approvato la proposta di valutazione ricevuta dal NVI stabilendo altresì la diretta proporzionalità dell'indennità di risultato al punteggio conseguito. Si rinvia per maggiori dettagli agli allegati 2 e 3.

Analisi autovalutativa

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

Il SMVP Poliba nella sua prima applicazione 2014-2015 ha consentito di consolidare tre risultati importanti:

- tensione verso gli obiettivi di interesse dell'Ateneo, che vengono ora dichiarati, perseguiti e rendicontati;
- valutazione di tutto il personale TA;

- differenziazione delle valutazioni, sia pur migliorabile.

Le criticità sono le stesse già evidenziate nella relazione del 2014, che qui si ripropongono sinteticamente con l'aggiunta di ulteriori punti di attenzione:

- il processo di valutazione è ingessato e *time consuming*, nella misura in cui per la valutazione del personale senza incarico, è necessario attendere la conclusione del processo valutativo delle figure gerarchicamente superiori nella filiera;
- Le figure gerarchicamente superiori sono valutate sulla sintesi degli obiettivi assegnati a quelle inferiori, di fatto generando un *loop del cascading*;
- il personale senza incarico può subire un risultato attribuito al proprio responsabile su obiettivi ai quali non ha direttamente contribuito con un peso prevalente nella valutazione pari a 65%;
- la performance organizzativa (di struttura) sostanzialmente coincide con gli obiettivi di performance individuale del responsabile di struttura. Questo genera scarso coinvolgimento e gioco di squadra del personale;
- permane un disallineamento tra i tempi del ciclo della performance e quelli di bilancio in quanto l'adozione del bilancio previsionale è fissata al 31 dicembre mentre il Piano della Performance è adottato entro il 31 gennaio;
- permane in diversi casi una resistenza culturale alla valutazione e alla differenziazione dei giudizi, sia da parte dei valutati che dei valutatori.
- occorre far ripartire il ciclo della pianificazione strategica conclusosi nel 2015 non solo perché segno di una gestione in qualità dell'Ateneo, ma anche per garantire che gli obiettivi dell'Amministrazione siano nativamente coerenti e sinergici con le scelte strategiche in tema di didattica, ricerca e terza missione.

Si tratta ora di migliorare il sistema cercando di:

- misurare la performance di struttura e dell'intera Amministrazione;
- correggere i difetti del *cascading* come sopra evidenziato;
- allineare i tempi del Budget e del Piano della Performance (ora Piano integrato con gli ambiti dell'anticorruzione e della trasparenza) in modo da garantire una maggiore integrazione tra programmazione economico-finanziaria e obiettivi con budget finanziari;
- misurare in maniera sempre più oggettiva i risultati riguardo soprattutto ai tempi di conclusione dei procedimenti e di erogazione dei servizi, utilizzando strumenti di work flow documentale quale Titulus e sistemi di help desk evoluti;
- coinvolgere gli utenti nella valutazione dei servizi (sistemi di rilevazione via questionari web e social network);
- rendere più bilanciata e quindi equa la valutazione individuale utilizzando i risultati delle indagini di benessere organizzativo per la valutazione del superiore gerarchico da parte dei collaboratori;
- stabilire un collegamento virtuoso tra formazione e miglioramento delle competenze (analisi dei fabbisogni formativi al termine del processo di valutazione individuale e piano formazione conseguente)

Alla luce delle criticità e delle ipotesi di miglioramento sopra evidenziate, l'Amministrazione ha revisionato il SMVP per l'annualità 2016 e lo ha sottoposto in consultazione agli Organi di Governo, al Nucleo di Valutazione e alle Organizzazioni sindacali l'8 marzo 2016. Il SMVP edizione 2016 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in via definitiva il 9 maggio 2016.

Fasi, soggetti e tempi del ciclo della performance 2015

Nel grafico di seguito descritto si riportano in modo schematico le tappe che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance 2015.

