RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020

Politecnico di Bari

Approvato dal CdA del

29 giugno 2021

Validata dal Nucleo di Valutazione in data 30 giugno 2021

Sommario

Presentazione e indice *1*

SEZIONE I - Integrazione con la programmazione strategica *2*

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli stakeholders 3

Il posizionamento del Politecnico di Bari nel contesto nazionale e internazionale: l'analisi multiranking 3

Didattica 5

Ricerca 12

Terza missione 14

Albero della performance: dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi 16

I programmi operativi di innovazione e sviluppo 2

Gli obiettivi di miglioramento continuo dei servizi 12

SEZIONE II - Performance organizzativa *13*

Performance di Ateneo 13

Risultati indagine sul gradimento dei servizi 15

Performance organizzativa delle strutture di Ateneo 18

Indagine sul benessere organizzativo 27

SEZIONE III - Analisi dei rischi *29*

SEZIONE IV - Trasparenza *32*

SEZIONE V - Performance individuale *34*

Valutazione del Direttore Generale 34

Valutazione dei Dirigenti 36

Valutazione del personale tecnico-amministrativo 38

SEZIONE VI - Analisi autovalutativa *39*

Punti di forza, criticità, ipotesi migliorative e/o risolutive per il prossimo PdP 40

SEZIONE VII - Fasi, soggetti e tempi del ciclo della performance 2020 ..... *42*

Presentazione e indice

La Relazione sulla Performance 2020 redatta secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane emanate dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), è il documento che illustra i risultati organizzativi e individuali conseguiti, nonché i risultati delle azioni realizzate ai fini della trasparenza e dell'anticorruzione rispetto agli obiettivi fissati per l'anno 2020 nel Piano Integrato 2020-2022.

Il ciclo della performance 2020 si è svolto secondo le regole contenute nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) - Aggiornamento 2018 – approvato dal Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2018 e confermato, in sede di aggiornamento annuale, anche per l'anno 2020 (Deliberazione del CdA n. 1-2020 del 28 gennaio 2020).

La presente Relazione, articolata in sette sezioni più allegati, ricalca nella struttura di base l'indice del Piano Integrato, al fine di facilitarne la comparazione. Le prime cinque sezioni corrispondono al contenuto minimo richiesto da ANVUR per la corretta gestione integrata del ciclo della performance; la sesta sezione 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 2020.

Tutti i documenti relativi al ciclo della performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto-sezione "**Performance**".

SEZIONE I - Integrazione con la programmazione strategica

Nelle Linee Guida emanate negli ultimi anni, l'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.

Sotto il profilo dei risultati generali ottenuti nel complesso (Performance di Ateneo secondo il SMVP), il Politecnico di Bari sta raccogliendo i frutti di un'efficace pianificazione strategica relativa al triennio 2017-2019, con l'adozione del **Piano Strategico 2017-2019**, successivamente prorogato a tutto il 2020, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2019.

Le linee strategiche così delineate sono state le direttrici per lo sviluppo delle **delle politiche di qualità**, dei **successivi aggiornamenti**, dell'adozione di piani annuali di sviluppo della didattica (**Politiche di Ateneo e programmazione 2020)**, del Programma Triennale 2019-2021 (DM 989/2019), della programmazione del personale, della programmazione edilizia, del budget annuale e triennale e, infine, dei piani della performance amministrativa, trasparenza e anticorruzione, ora piani integrati **http://www.poliba.it/it/amministrazione-trasparente/piano-della-performance**.

Oggi il Politecnico di Bari è un'università statale con un'ottima reputazione, risultati occupazionali più che soddisfacenti, dipartimenti e gruppi di ricerca ad altissimo livello e rapporti con le aziende in continua crescita. A livello amministrativo, è stato compiuto un grande sforzo per riorganizzare le strutture in maniera più efficiente e agile, in un percorso di digitalizzazione e dematerializzazione a volte non privo di criticità, ma necessario alla ottimizzazione delle risorse disponibili.

Ciò, ha consentito di affrontare al meglio la gestione dell'emergenza sanitaria Covid-19, che ha richiesto l'adozione di nuove forme di gestione delle attività istituzionali e di organizzazione del lavoro, attraverso le quali l'Ateneo ha erogato i propri servizi, intensificando i processi di innovazione digitale per garantire i consueti standard di qualità dei servizi.

Nell'esposizione che segue si illustreranno, pertanto, i risultati raggiunti nel 2020 per le tre missioni istituzionali, non mancando di evidenziare nella seconda parte di questa sezione il livello di integrazione e il contributo che l'Amministrazione ha fornito alla performance di Ateneo attraverso i propri programmi di innovazione e sviluppo e gli obiettivi di miglioramento continuo dei servizi con specifico impatto sulle tre missioni istituzionali Didattica, Ricerca e Terza Missione.

Il posizionamento del Politecnico di Bari nel contesto nazionale e internazionale: l'analisi multiranking

Il Politecnico di Bari, negli ultimi anni, è stato inserito in una serie di graduatorie valutative a livello nazionale ed internazionale, sia per partecipazione diretta (mediante adesione ai form ed inserimento dei dati attraverso la compilazione di un questionario) che indiretta (con acquisizione dei dati dalle banche dati ufficiali quali ad esempio Anagrafe Nazionale Studenti, ed altro).
Un riepilogo di tali ranking a cui il Politecnico di Bari ha direttamente o indirettamente partecipato è indicato nella Tabella seguente.

Tabella 1. Mappatura della partecipazione diretta e indiretta a ranking nazionali e internazionali

Tipologia di Ranking	Dimensione territoriale	Periodicità	Partecipazione con adesione
U-multiranking	Internazionale	Annuale	Diretta
Qs World University	Internazionale	Annuale	Indiretta
The Eupoean Higher	Nazionale e Internazionale	Intra-annuale	Diretta
Il Sole 24 ore	Nazionale	una tantum	Indiretta
CENSIS	Nazionale	Annuale	Indiretta
GreenMetric	Internazionale	Annuale	indiretta
Us- News	Internazionale	Annuale	Indiretta
NTU	Internazionale	Annuale	Indiretta
URAP	Internazionale	Annuale	Indiretta
SHIMAGO	Internazionale	Annuale	Indiretta
WEBOMETRICS	Internazionale	Annuale	Indiretta

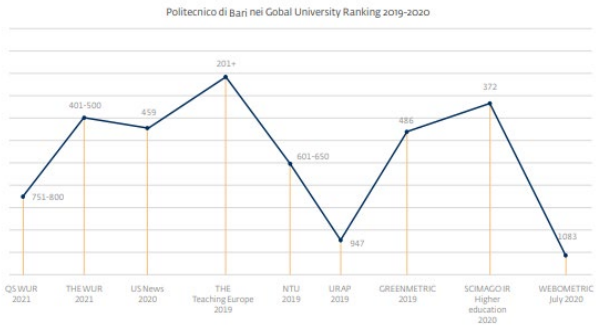
L'indagine U-Multirank scandaglia diversi aspetti della "vita" del nostro Ateneo quali Didattica, Ricerca, Risorse finanziarie, con l'obiettivo di valutare 1.300 atenei presenti in 90 paesi del Mondo. Il 2015 è stato il primo anno in cui il Politecnico ha aderito a questa indagine, ottenendo risultati molto positivi, in quasi tutti gli ambiti e posizionandosi al terzo posto tra gli atenei italiani aderenti; risultato che poi è stato pressoché consolidato nelle edizioni successive.

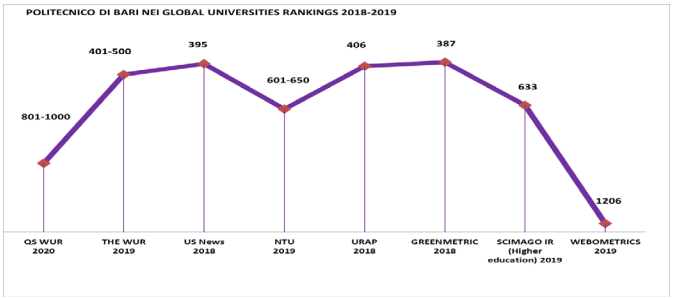
Nel 2018, molti atenei italiani, sono stati invitati ad aderire ad un nuovo progetto *Times Higher Education* (THE), nell'ambito del quale vengono avviate, in periodi dell'anno diversi, una serie di indagini quali: Impact Ranking 2019; World University Ranking in due edizioni del 2018 e del 2019; European Teaching Ranking 2019; Innovation Ranking 2019 e European Ranking 2018.

L'indagine, QS World University, invece, sfrutta informazioni già presenti nelle banche dati free e consente di confrontare le realtà universitarie nei diversi parti del mondo, potendo anche confrontare per comparti di attività similari. In particolare, i criteri per l'applicazione dei ranking sono Reputazione accademica, H-index citazione e citazioni per le pubblicazioni, studenti e internazionalizzazione.

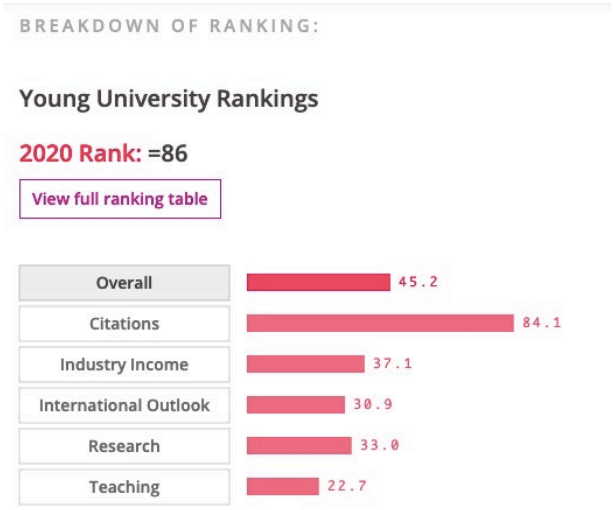
A livello internazionale, il Politecnico di Bari passa da una presenza di soli 4 Ranking nel biennio 2017-2019 a ben 9 nel biennio 2019-2020, con uno straordinario accesso a QS World University, migliorando sempre la propria posizione (vedi figura n. 1).

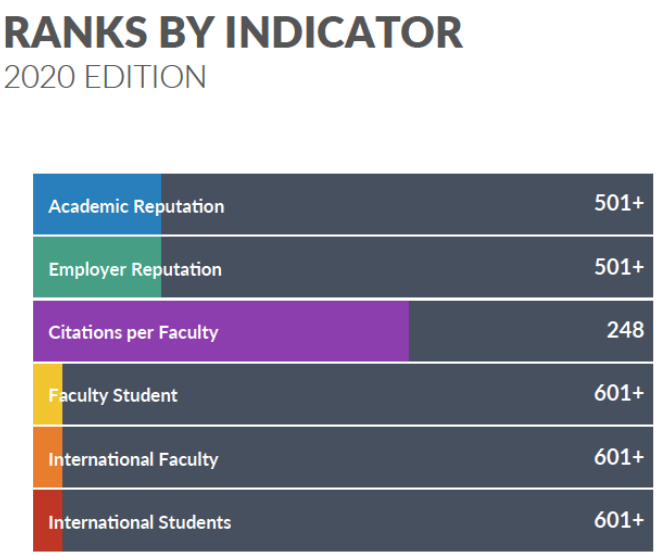
Figura 1. Il Politecnico di Bari nei Global University Ranking 2018-2019 e 2019-2020





Nell'anno 2020, il Politecnico di Bari si è posizionato al 75° percentile della classifica generale del ranking di QS World University, attestandosi al 248° posto per reputazione citazionale e all'86° posto nella categoria "Young University".





Didattica

Il Politecnico di Bari è un'università pubblica che forma ingegneri, architetti e designer attraverso l'erogazione di corsi di studio a forte caratterizzazione scientifico-tecnologica, in ambiti e realtà industriali strategici e sempre più rispondenti alla domanda crescente di formazione di specifiche figure professionali e di competenze spendibili nel territorio di riferimento. L'evoluzione dell'offerta formativa del Politecnico di Bari dell'ultimo decennio è riepilogata nella tabella n. 2.

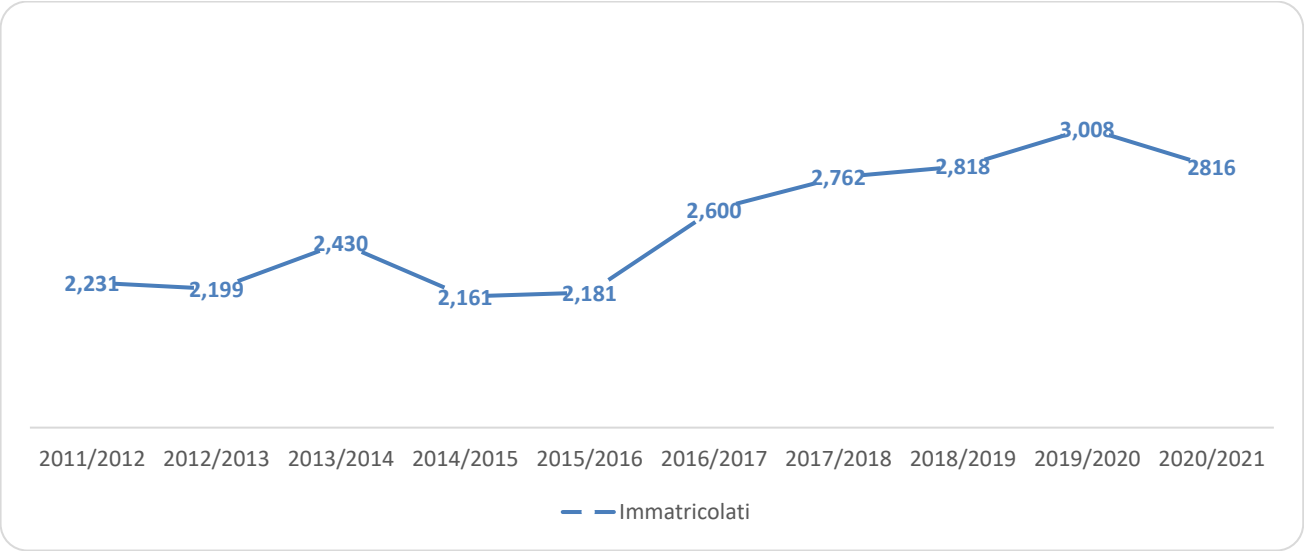
Tabella 2. Evoluzione dell'offerta formativa dall'a.a. 2010/11 all'a.a. 2020/2021

Corsi di studio	**Corsi di Laurea**	**Corsi di Laurea Professionalizzante**	**Corsi di Laurea Magistrale**	**Corsi di Laurea Magistrale a C.U.**	Totale
2010/2011	11		13	2	**26**
2011/2012	8		10	2	**20**
2012/2013	8		10	2	**20**
2013/2014	8		10	2	**20**
2014/2015	8		10	2	**20**
2015/2016	10		10	2	**22**
2016/2017	11		10	1	**22**
2017/2018	11		11	1	**23**
2018/2019	10	1	11	1	**23**
2019/2020	10	1	12	1	**24**
2020/2021	10	1	13	1	**25**

Fonte: Datawarehouse di Ateneo

L'efficacia delle politiche strategiche avviate negli ultimi anni dal Politecnico di Bari è testimoniata dal trend crescente degli immatricolati (Figura n. 2), per i quali si registra un incremento complessivo del 30% nell'ultimo decennio, che ha progressivamente condotto alla completata saturazione dei posti a concorso, per i corsi di laurea triennale dell'area industriale e dell'informazione e per i corsi magistrali a ciclo unico erogati dall'Ateneo.

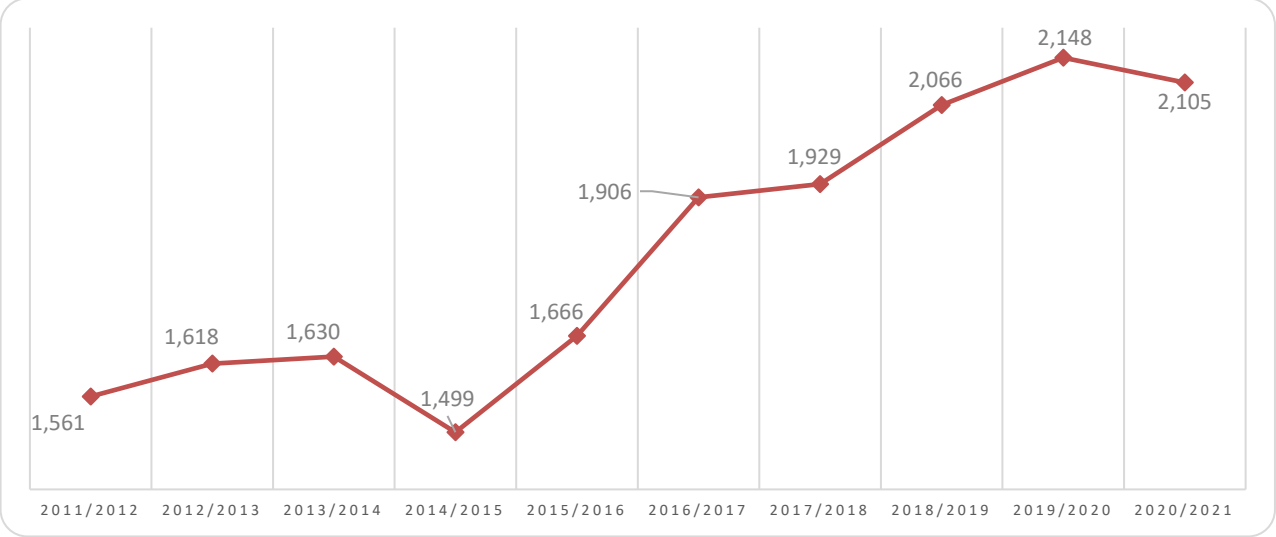
Figura 2. Immatricolati ai Corsi di Studio del Politecnico di Bari dall'A.A. 2011/2012 all'A.A. 2019/2020



Fonte: Datawarehouse di Ateneo

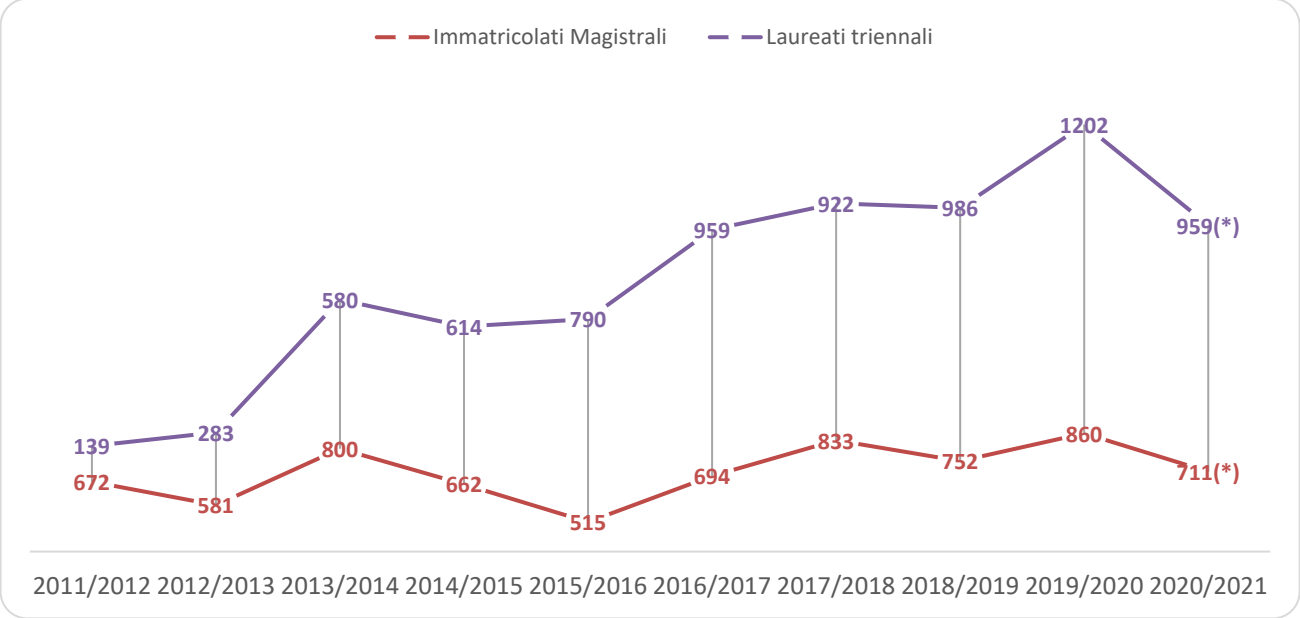
Il trend positivo delle immatricolazioni è riscontrabile soprattutto per i **Corsi di Laurea e laurea magistrale a ciclo unico** (figura n. 3) che, nonostante una lieve contrazione nell'a.a. 2020/2021 (2% circa), confermano valori superiori alla media dell'ultimo quinquennio. I corsi di laurea magistrale registrano un andamento oscillatorio che risente, in parte, del numero dei laureati dei corsi di laurea triennale nell'anno accademico immediatamente precedente a quello di immatricolazione (vedi figura n. 3).

Figura 3. Immatricolati ai Corsi di Laurea e Laurea Magistrale a Ciclo Unico del Politecnico di Bari dall'A.A. 2011/2012 all'A.A. 2020/2021



Fonte: Datawarehouse di Ateneo

Figura 4. Immatricolati ai Corsi di Laurea Magistrale del Politecnico di Bari dall'A.A. 2011/2012 all'A.A. 2020/2021 e laureati ai Corsi di Laurea triennale

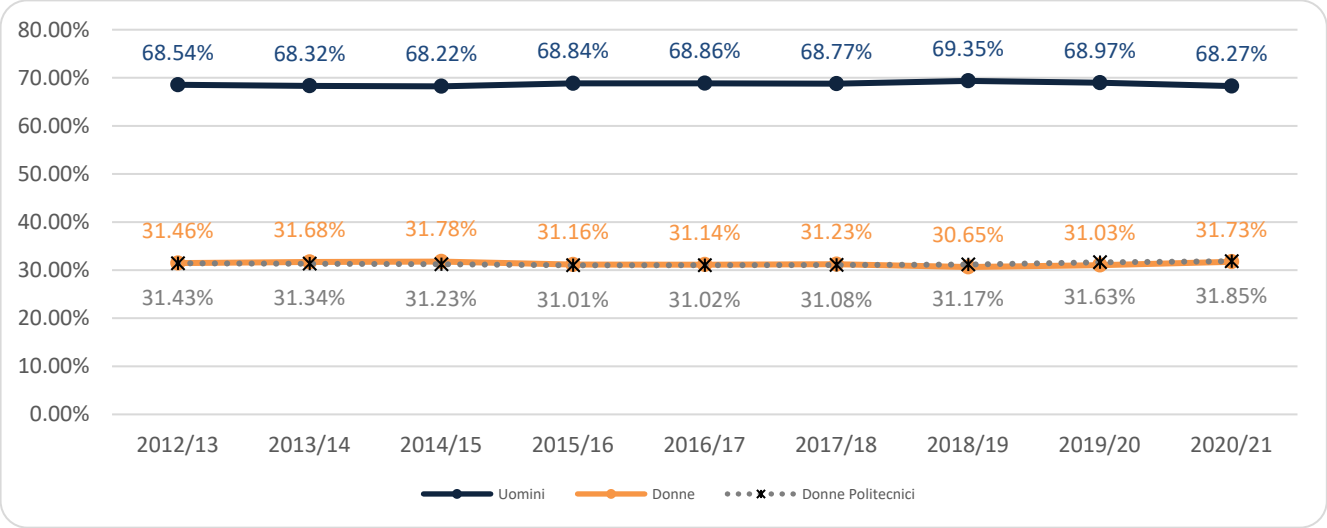


(*) dati parziali

Fonte: Datawarehouse di Ateneo

I risultati dell'analisi delle iscrizioni mettono però in luce chiare e significative differenze di genere. Innanzitutto, il Politecnico di Bari rivela una limitata presenza femminile, pari al 31,00% sul totale della popolazione studentesca nell'anno accademico 2020/2021, con una media ben al di sotto del dato nazionale, ma in linea con le analoghe aree scientifiche dell'ingegneria e dell'architettura degli altri due Politecnici (figura n. 5).

Figura 5. Serie storica della percentuale di iscritti per composizione di genere A.A.2012/13 - 2020/21



L'analisi evolutiva del rapporto di femminilità mostra nel quinquennio 2015-2020 un deciso miglioramento con riferimento alla composizione di genere degli studenti, grazie all'attivazione di

nuovi CdS fortemente attrattivi anche per le donne, oltre che a mirate politiche di orientamento che hanno mitigato nel tempo la prevalenza maschile nei CdS.

Figura 6. Rapporto di Femminilità (*) della componente studentesca del Politecnico di Bari 2015-2020

CLASSE DILAUREA	2015	2020
L-4 - Disegno industriale	1,47	1,48
L-7 - Ingegneria civile e ambientale	0,55	0,45
L-8 - Ingegneria dell'informazione	0,17	0,34
L-9 - Ingegneria industriale	0,26	0,26
L-23 - Scienze e tecniche dell'edilizia	0,74	0,61
LM-12 - Design	N/A	1,29
LM-21 - Ingegneria biomedica	N/A	2,13
LM-23 - Ingegneria civile	0,36	0,47
LM-24 - Ingegneria dei sistemi edilizi	1,18	0,79
LM-25 - Ingegneria dell'automazione	0,31	0,22
LM-27 - Ingegneria delle telecomunicazioni	0,23	0,24
LM-28 - Ingegneria elettrica	0,13	0,27
LM-29 - Ingegneria elettronica	0,18	0,21
LM-31 - Ingegneria gestionale	0,65	0,62
LM-32 - Ingegneria informatica	0,09	0,10
LM-33 - Ingegneria meccanica	0,19	0,16
LM-35 - Ingegneria per l'ambiente e il territorio	0,70	1,04
LM-4 C.U. - Architettura e ingegneria edile-architettura (quinquennale)	1,48	1,90
TOTALE ATENEO	0,46	0,43

(*) *L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini iscritti in un determinato, anno accademico nelle Classi di Laurea e Laurea Magistrale attive presso l'Ateneo.*

L'offerta formativa di Ateneo si è arricchita nell'anno 2020 grazie all'istituzione di 4 nuovi corsi interateneo di **dottorato di ricerca** multidisciplinari su tematiche di interesse comune con l'Università degli Studi di Bari ed un corso di laurea magistrale erogato in lingua inglese.

Nel corso dell'anno 2020 sono stati intensificati i servizi a supporto dei dottorandi di ricerca con la realizzazione della **Carta del Dottorando**.

A causa dell'emergenza pandemica da Covid-19, l'Ateneo ha sperimentato nuove forme di modalità di **erogazione della didattica**, diverse dai modelli convenzionali, organizzando tutti i propri corsi, esami e sessioni di lauree, orientamento e placement in modalità DAD. Ciò, ha richiesto una accelerazione dei processi di dematerializzazione e di digitalizzazione dei servizi a supporto di tali attività didattiche e di quelli erogati agli studenti, oltre che cospicui investimenti per la dotazione strumentale a supporto. Tale esperienza, valutata positivamente sia dagli studenti, sia dal personale docente, ha costituito un momento di riflessione critica per avviare ipotesi di ripensamento del modo di fare didattica e introdurre meccanismi innovativi per la gestione della didattica a distanza, sperimentando nuove strategie e metodologie didattiche per coinvolgere gli studenti ed incoraggiarli a partecipare in modo attivo e consapevole alle attività didattiche, poi raccolti in un *documento di*

indirizzo sui possibili scenari di erogazione della didattica per l'A.A. 2020/2021 adottato dal Senato Accademico nella seduta del 18 settembre 2020.

Sul fronte dell'**internazionalizzazione**, altro risultato degno di nota è quello degli studenti stranieri: nonostante l'emergenza sanitaria da covid-19, la mobilità internazionale ha confermato i risultati positivi degli scorsi anni. L'efficacia delle azioni di internazionalizzazione è riscontrabile del consistente aumento di CFU conseguiti dagli studenti in mobilità (incoming e outgoing), come dimostra la tabella n. 3.

Tabella 3. CFU conseguiti dagli studenti incoming e outgoing

ANNO SOLARE	CFU ERASMUS INCOMING	CFU ERASMUS OUTGOING
2011	0	786
2012	0	1.380
2013	0	1.512
2014	0	2.347
2015	988	3.165
2016	1.736	4.485
2017	2.507	5.647
2018	2.235	7.673
2019	3.612	8.691
2020	3.726	7.625

Fonte: Datawarehouse di Ateneo

A rafforzamento delle politiche di internazionalizzazione della didattica, l'Ateneo ha adottato specifiche politiche in materia di mobilità Erasmus per fronteggiare l'emergenza COVID-19 (**POLIBA Policy on International Mobility in Academic Year 2020-21**).

Nella tabella seguente sono sintetizzati i dati che riguardano l'andamento sul fronte dell'internazionalizzazione in termini di studenti del Politecnico impegnati in Erasmus e Erasmus+ all'estero e di quelli incoming che conseguono CFU.

Tabella 4. Dati internazionalizzazione anni solari 2015 - 2020

Anno solare	N. studenti ERASMUS incoming	N. studenti ERASMUS outoging
2015	36	140
2016	58	163
2017	83	211
2018	81	295
2019	125	320
2020	131	229

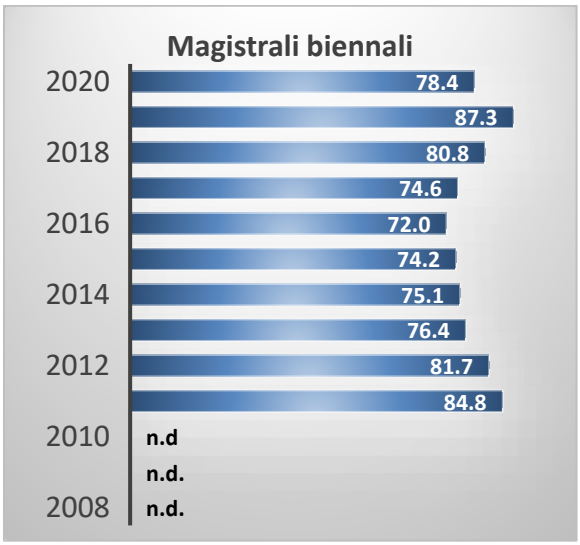
Fonte: Datawarehouse di Ateneo

Nella figure seguenti sono riportati i dati sull'**occupazione dei laureati ad un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo** che, considerata la situazione generale pugliese e del Sud

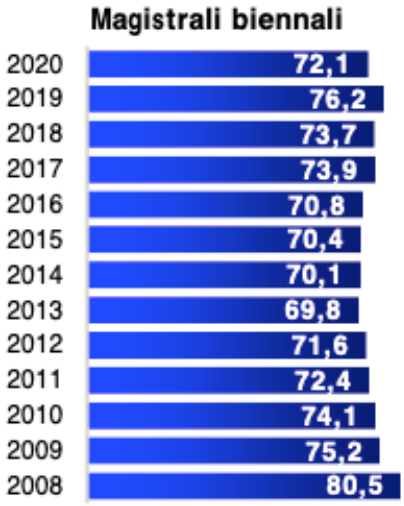
Italia, dimostrano che una laurea al Politecnico rappresenta anche oggi un sicuro viatico per un successo professionale.

Figura 7. Condizione laureati magistrali a un anno dal titolo. Confronto Politecnico di Bari e condizione italiana 2008-2020

POLITECNICO DI BARI

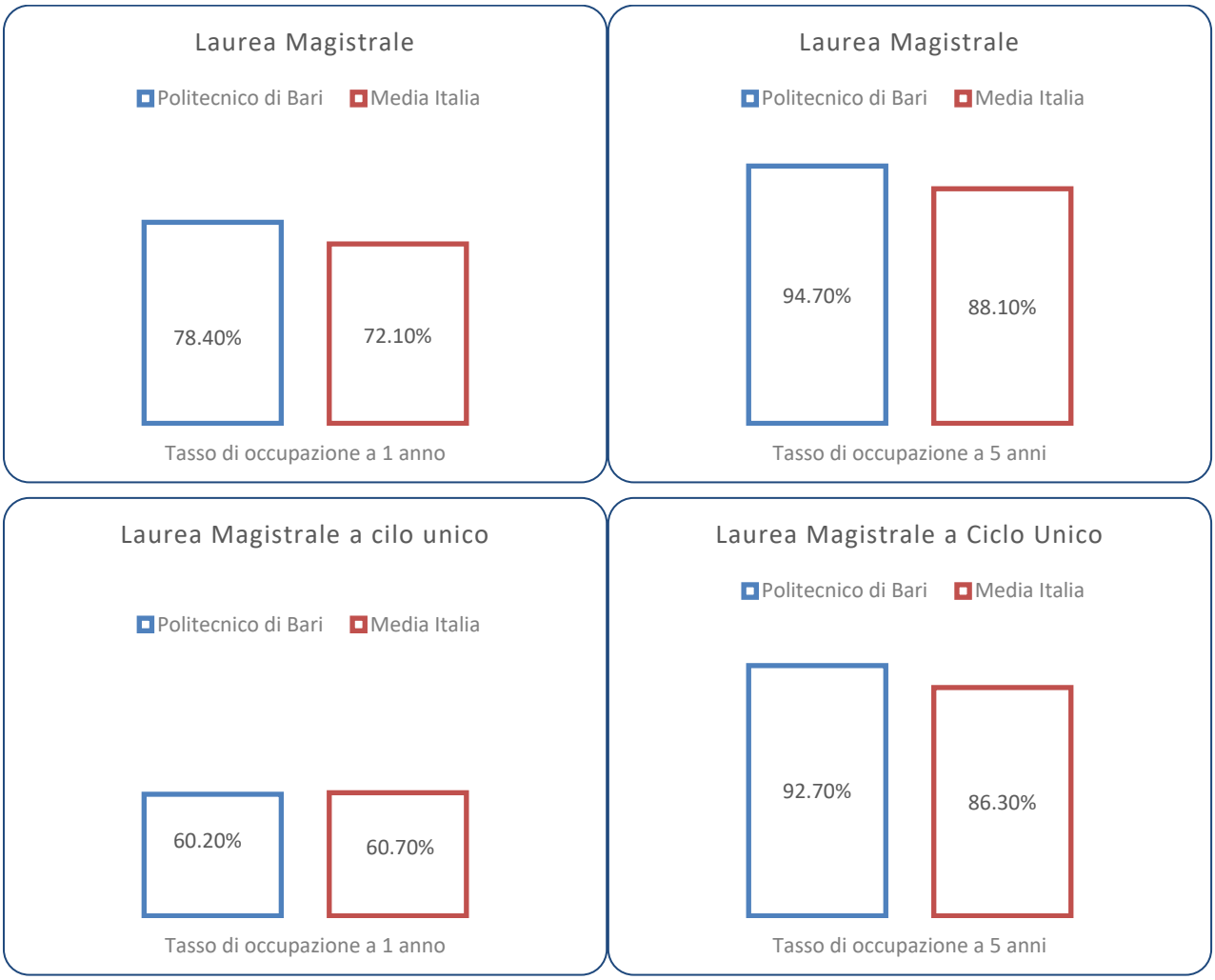


ITALIA



Fonte: Almalaurea, Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati – anno 2020; Rapporto 2020

Figura 8. Condizione occupazionale a 1 anno e a 5 anni per i corsi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico: Confronto Politecnico di Bari e condizione italiana – rilevazione 2020



Fonte: Almalaurea, Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati – anno 2020; Rapporto 2020

Nell'ottica di favorire sempre più l'inserimento dei giovani laureati del Politecnico nel mondo del lavoro sono stati rafforzati i servizi di **placement**, favorendo l'incontro tra offerta e domanda di lavoro, attraverso l'attivazione di specifiche iniziative di recruitment rivolte a studenti, laureati e dottori di ricerca.

Inoltre, anche nel corso dell'anno 2020, il Politecnico ha continuato a dedicare risorse per promuovere lo sviluppo di abilità trasversali degli studenti, capacità di comunicazione, benessere individuale, attraverso l'erogazione del percorso "*Poliba Soft Skill – Training Academy*", con il preciso obiettivo di sviluppare le competenze complementari a quelle tecnico/professionali conseguite durante il percorso accademico, offrendo la possibilità di disporre di conoscenze teoriche e strumenti pratici che consentano ai giovani di sapersi adattare all'ambiente professionale e ai cambiamenti che lo caratterizzano.

Da marzo 2020 – a seguito della emergenza epidemologica - gli eventi, i recruiting, la career fair, l'Academy delle soft skill e le attività di consulenza ai giovani e alle realtà datoriali sono avvenute

tutte in modalità remota su piattaforma digitale Microsoft teams o Zoom o altro. Complessivamente si sono interfacciate con l'Ufficio Placement/Career service più di 300 società, aziende pubbliche, studi professionali, organismi di intermediazione nazionali e internazionali; sono stati organizzati n. 19 eventi di recruiting (di cui 5 in presenza prima del lockdown nazionale); pubblicati più di 400 annunci di tirocinio o lavoro ed attivati n. 15 tirocini extracurriculari.
Inoltre, alla *virtual edition 2020* hanno partecipato 50 aziende/enti che hanno presentato in piattaforma oltre 242 offerte di lavoro. Il numero di iscritti è stato pari a 1043 unità, 697 di questi hanno completato la registrazione compilando tutti i campi e l'88% ha dichiarato di essere iscritto o laureato al Politecnico di Bari.

Ricerca

Nell'anno 2020 il Politecnico di Bari ha proseguito la propria politica strategica di sviluppo sinergico di attività di ricerca e di formazione in ambiti emergenti, sostenendo ed incentivando forme di aggregazione interna di gruppi di ricerca multidisciplinari che hanno condotto alla realizzazione di numerosi progetti finanziati dalla Comunità europea, dal governo nazionale e dalla Regione Puglia, con finanziamenti ottenuti che superano i 60 mln nel periodo 2016-2020 (vedi tabella n. 5).

Tabella 5. Finanziamenti ottenuti da progetti di ricerca comunitari, nazionali e regionali 2016-2020

2016-2020	Numero	Finanziamento
Progetti Europei	39	€ 6.908.744
Progetti Nazionali	89	€ 45.356.811
Progetti Regionali	71	€ 8.711.280
PRIN	19	€ 2.205.234
TOTALE	**218**	**€ 63.182.069**

L'incidenza relativa delle politiche di sviluppo attuate nell'ambito della ricerca sono testimoniate dai finanziamenti ottenuti che, nell'anno 2020, sono state pari ad **€ 4.705.297,30.**
Nel corso dell'anno 2020 il Politecnico di Bari ha rafforzato ulteriormente il modello di partenership pubblico-privato adottato con i **Laboratori Pubblico – Privati (LPP)**, incrementandone il numero a seguito di accordi con importanti player industriali (si citano, a titolo di esempio Ge Avio srl, Thorlabs Gmbh, Bosch SpA, ect).
Nello stesso tempo, l'impegno dell'Ateneo è stato rivolto ad iniziative di rilevanza strategica finalizzate ad affrontare le nuove esigenze e questioni sollevate dalla diffusione del virus SARS Cov 2 e della infezione Covid 19, attraverso la presentazione, in risposta ad uno specifico Avviso ministeriale, di iniziative progettuali che sono state finanziate a valere sul Fondo Integrativo Speciale per l Ricerca (FISR):

- FISR2020IP_04460 SCH-APP *"Un sistema di Schlieren portatile per l'analisi dell'efficacia di Dispositivi di Protezione Individuale".* L'idea progettuale di SCH-APP consiste nella realizzazione di

un apparato di Schlieren portatile che possa essere utilizzato presso le industrie tessili impegnate nella produzione di mascherine anti-contagio, dalle semplici mascherine chirurgiche a quelle di tipo FFP2 o FFP3, nonché presso istituti di ricerca in ambito sanitario e della fisica tecnica. L'intento è quello di realizzare un apparato che consentirebbe di estendere l'area di analisi a dimensioni maggiori per eseguire l'analisi dei flussi e dei ricambi di aria in ambienti critici dal punto di vista igienico-sanitario, quali locali pubblici, scuole, ospedali.

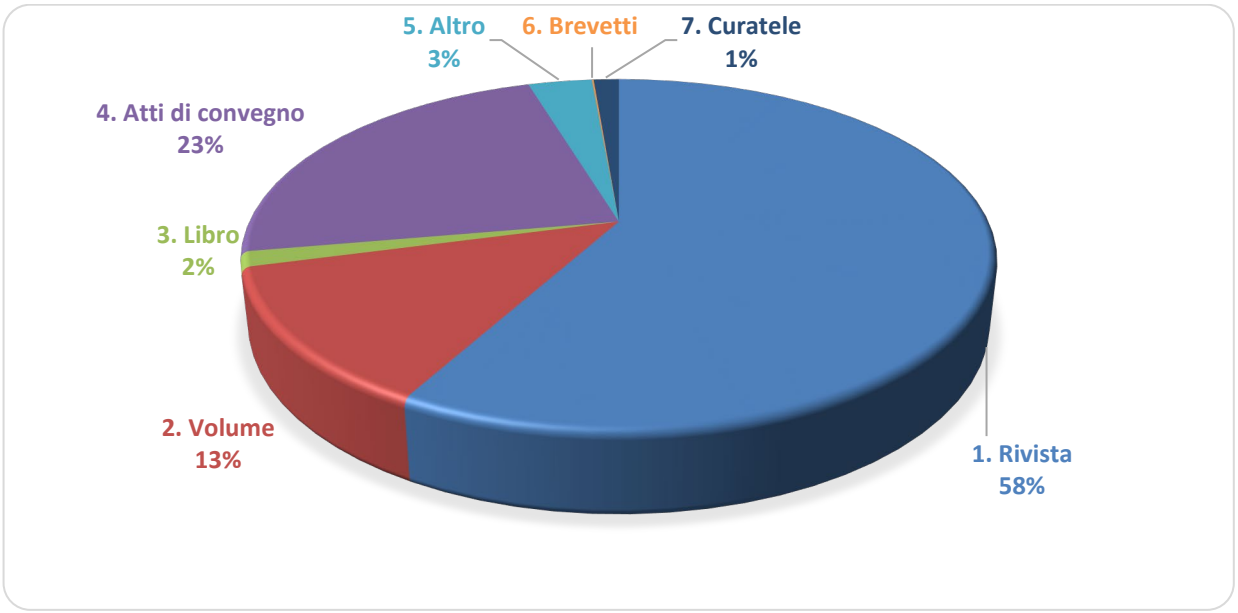
- FISR2020IP_05422 SCREAM *"Quali misure di resilienza adottate nelle supply chain sono realmente efficaci per contrastare e contenere gli effetti delle pandemie sulle supply chain globali?".*

L'obiettivo della ricerca è comprendere il reale impatto che le *disruption* causate da eventi pandemici hanno per le imprese che operano in Supply Chain (SC) con caratteristiche diverse e studiare l'efficacia delle misure di resilienza delle SC per contenere e contrastare gli effetti derivanti da SC disruption causate da eventi pandemici, con l'obiettivo di costruire una "viable SC".

Tra le iniziative a sostegno della partecipazione attiva dei ricercatori del Politecnico di Bari a programmi di finanziamento europei, si segnala il BANDO "**BOOSTING EUROPEAN RESEARCH in POLIBA**" con il quale sono stati premiati, attraverso una dotazione finanziaria, i professori e/o ricercatori che partecipino o abbiano partecipato in qualità di coordinatori e/o responsabili di proposte progettuali in risposta a bandi del Programma H2020 o del successivo Programma Quadro Horizon Europe.

La costante attività di innovazione, di cooperazione con altri organismi di ricerca, nazionali ed internazionali e di interscambio, anche mediante la mobilità del personale docente, si riverbera, poi, nella produzione scientifica che, nell'anno 2020, conta 1154 prodotti, di cui il 24,26% disponibile in formato open access. Nella figura n. 9 è rappresentata la distribuzione percentuale delle tipologie di prodotti pubblicati nell'anno 2020 dai ricercatori del Politecnico di Bari.

Figura 9. Tipologie di prodotti pubblicati dai ricercatori del Politecnico di Bari – Anno 2020



Fonte: Catalogo della ricerca Iris

Con l'avvio dell'esercizio di Valutazione della Qualità di Ricerca relativa al periodo 2015-2019 (**VQR 2015-2019**), l'Ateneo ha adottato, di concerto con il PQA, un processo strutturato finalizzato all'ottimizzazione dei risultati della ricerca scientifica e delle attività di terza missione, che ha richiesto un impegno massivo e capillare da parte di tutti i soggetti coinvolti (Dipartimenti, referenti dipartimentali, referenti di Ateneo, helpdesk IRIS, docenti). Nella fase di selezione, simulazione e conferimento dei prodotti l'Ateneo si è avvalso del Catalogo IRIS (**IRIS**) - strumento per la gestione integrata del repository istituzionale dei prodotti della Ricerca dell'Ateneo - e del "*Sistema di Supporto alla Valutazione della Produzione Scientifica degli Atenei*", promosso dalla CRUI e dall'Università della Basilicata per fornire uno strumento di supporto alla selezione dei prodotti.
Al fine di diffondere i risultati della ricerca scientifica del Politecnico di Bari e del Trasferimento Tecnologico, è stato aggiornato il **Research Catalogue,** pubblicato nella sezione "Ricerca" del sito web di Ateneo.
Il catalogo è da intendersi come uno strumento di divulgazione dei risultati della ricerca di Ateneo (progetti, brevetti, accordi, spin off, etc) da diffondere presso gli stakeholder nonché presso Aziende o Enti interessati ad instaurare forme di collaborazione con il Politecnico di Bari. Esso, inoltre, illustra le strutture ed i servizi di supporto alla ricerca ed al trasferimento tecnologico (Dipartimenti, Laboratori scientifici, uffici…). Inoltre, al fine di dare sistematicità e organicità alla disciplina e partecipazione ai progetti di ricerca, è stato adottato il **Regolamento per la partecipazione a programmi di finanziamento**, con il quale sono stabilite le procedure di presentazione e gestione delle proposte progettuali presentate in risposta a bandi comunitari, nazionali, regionali e privati.

Terza missione

Il Politecnico di Bari è -e tende sempre di più ad essere- il punto di riferimento del territorio e delle aziende che presentano domanda di ricerca industriale e innovazione ed è divenuto anche, in particolare per le piccole e medie imprese, il centro di ricerca applicata che, spesso, queste realtà non possono permettersi di avere "in house".
Nel corso dell'anno 2020, l'Ateneo ha potenziato ulteriormente le proprie politiche di sviluppo sul territorio, investendo molto sul rapporto, sempre più stretto, con le imprese ed attuando una politica che punta a rafforzare e favorire la nascita e crescita di **laboratori pubblico-privati** ospitati all'interno delle strutture universitarie, con grandi e medie aziende, italiane ed estere, in alcuni casi già dotate di siti produttivi in ambito regionale. In essi, personale delle aziende e del Politecnico lavorano a progetti di ricerca industriale comuni, giungendo fino alla prototipazione, con mutuo beneficio per entrambi i partner.
Ulteriore impulso alle strategie di contaminazione con il territorio è stato dato con l'attuazione del **Progetto RIAPRO-RIconversione Aziendale per la PROduzione di DPI**, avviato durante il lock-down della primavera 2020 per aiutare, soprattutto le PMI, nella riconversione della propria attività e nell'avvio della produzione di dispositivi di protezione individuale, indispensabili per la

popolazione e per il personale sanitario per affrontare e contenere la diffusione del COVID19. Il Progetto è il risultato di una collaborazione virtuosa fra Università, Regione Puglia, Istituzioni e Imprese, che ha condotto alla realizzazione di un meta-laboratorio sulla sostenibilità, aggregazione multidisiciplinare di competenze e laboratori e luogo di contaminazione aperto a tutti gli stakeholder del Politecnico di Bari.
L'obiettivo è quello di portare il Politecnico di Bari ad essere driver dello sviluppo del territorio.

Nell'ottica di valorizzare e favorire il trasferimento tecnologico dei propri titoli di proprietà industriale verso le imprese, il Politecnico di Bari ha partecipato, nell'anno 2020, congiuntamente alle principali Università di Puglia e Campania, al "*Bando MISE per la realizzazione di programmi di valorizzazione di brevetti tramite il finanziamento di progetti di Proof of Concept (PoC)" .*
Due brevetti a titolarità del Politecnico di Bari sono stati selezionati per percorsi di valorizzazione finalizzati all'innalzamento del livello di maturità delle invenzioni brevettuali e alla realizzazione di azioni di sviluppo da parte del sistema imprenditoriale. I **Progetti PoC**, della durata di 18 mesi, hanno beneficiato di un finanziamento da parte del Politecnico di Bari, del MISE e di Fondazione Ricerca & Imprenditorialità, per un importo complessivo pari a € 150.000,00.
Il Politecnico di Bari è risultato, altresì, nell'anno 2020 il secondo Ateneo in Italia beneficiario del finanziamento erogato dal MISE nell'ambito del "*Bando per il finanziamento di progetti di potenziamento e capacity building degli Uffici di Trasferimento Tecnologico (UTT) delle Università italiane al fine di aumentare l'intensità dei flussi di trasferimento tecnologico verso il sistema delle imprese",* con il **Progetto PoliBa Technology Transfer (PoliBaTT**).
Il **progetto PoliBaTT**, di durata triennale, ha l'obiettivo di intensificare la qualità dei processi di trasferimento tecnologico del Politecnico di Bari verso il sistema delle imprese e rappresenta un'opportunità per l'Ateneo di contribuire alla crescita del tessuto produttivo regionale e all'aumento della capacità innovativa delle piccole e medie imprese, agevolando l'assorbimento e lo sviluppo di conoscenza scientifico-tecnologica in specifici settori produttivi e ambiti locali.
Di seguito, si forniscono alcuni indicatori di sintesi relativi alla Terza Missione.

Tabella 6. Indicatori di sintesi della Terza Missione 2013-2020

Indicatori di sintesi Terza Missione	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Numero Spin off	20	20	20	19	18	19	20	19
Numero brevetti attivi	6	6	11	11	13	13	14	13
Conto terzi (incassi €)	2.128.370	1.404.612	1.455.368	724.370	1.374.666	914.479	2.744.426	n.d.

Fonte: Settore Ricerca e Relazioni internazionali del Politecnico di Bari

Le informazioni relative alle iniziative e ai servizi al territorio e al trasferimento tecnologico realizzate dal Politecnico di Bari sono riportate nel **Portale della Terza Missione** (**https://terzamissione.poliba.it/**) . In essa, sono riepilogate le informazioni relative distintamente per le sotto categorie:

- Servizi alla società e al territorio (**Pubblic engagement**, **formazione continua**)

- Trasferimento tecnologico (**brevetti, spin-off**, **convenzioni per progetti di ricerca industriali**, **spin-off**, **strutture di intermediazione**)
- Servizi alle imprese (**Offerte di lavoro e recruitment**, **Distretti e consorzi**).

Albero della performance: dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Nella figura seguente si riporta l'Albero della performance, che evidenzia in forma grafica il collegamento tra i tre livelli di performance:

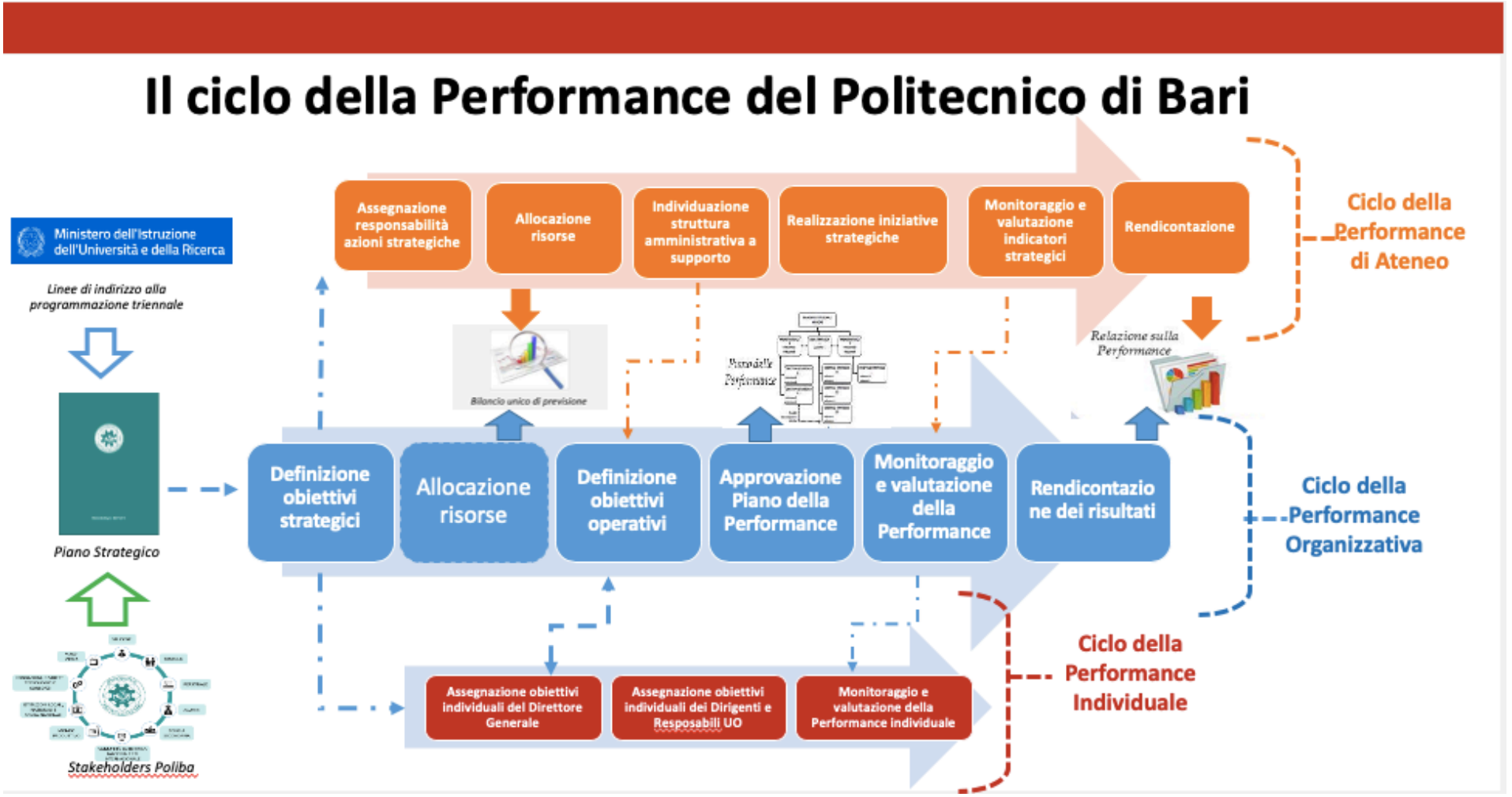
⇒ *Performance di Ateneo*. Per essa si intende la performance collegata alle missioni istituzionali di didattica, ricerca e terza missione.

⇒ *Performance Organizzativa* (intera Amministrazione e singole strutture). Essa rappresenta la performance della tecno-struttura organizzativa (Amministrazione), considerata sia nella sua interezza, sia nelle sue strutture organizzative (Amministrazione centrale, Dipartimenti e Centri).

⇒ *Performance Individuale*, che è riferita ai singoli dipendenti ed eventualmente a quella di gruppi di individui. Essa fa riferimento ad attività connesse alla realizzazione di obiettivi di struttura o specifici individuali e ai comportamenti organizzativi attesi.

Il rapporto tra i tre livelli si basa sulla logica a cascata, o della sequenzialità programmatica: le performance di Ateneo hanno costituito indirizzo per le performance organizzative, le quali a loro volta hanno costituito indirizzo per le performance individuali.

Il ciclo della Performance del Politecnico di Bari



La matrice seguente evidenzia, per ciascun programma di innovazione e sviluppo, e, complessivamente, per gli obiettivi di miglioramento continuo dei processi e dei servizi, la missione istituzionale beneficiaria dei risultati, e il collegamento con il Piano Strategico, le Politiche di Qualità e il programma triennale 2019-2021 adottato dall'Ateneo ai sensi del D.M. 989/2019. Alcuni programmi hanno una caratteristica di trasversalità sia in relazione all'effetto su più di una missione istituzionale o su tutte, sia per il coinvolgimento di più strutture organizzative sui medesimi obiettivi. Per le strutture dipartimentali gli obiettivi operativi hanno fatto riferimento, altresì, agli obiettivi dei Piani Culturali adottati dai Dipartimenti.

MISSIONI ISTITUZIONALI / PROGRAMMI DI INNOVAZIONE E SVILUPPO	PS 2017-2020 Mission 0 Sviluppo organizzativo	PS 2017-2020 Mission 01 Formazione	PS 2017-2020 Mission 02 Ricerca	PS 2017-2020 Mission 03 Terza missione	Obiettivi Programma Triennale 2019-2021	Politiche di Qualità	Piani Culturali Dipartimenti
A. OBIETTIVI DELLA DIREZIONE GENERALE 2020							
01. Transizione Digitale e innovazione dei processi	**X**				**X**	**X**	
02. Sviluppo delle metodologie e degli strumenti a supporto della didattica innovativa	**X**	**X**			**X**		
03. Sviluppo sostenibile e riqualificazione spazi per studio, ricerca e lavoro	**X**				**X**		
B. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO CONTINUO DEI PROCESSI E DEI SERVIZI	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**

Per ciascun programma si riportano a seguire una breve descrizione delle finalità e un estratto dalla relativa scheda allegata al Piano 2020-2022 (revisionato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 05 novembre 2020) a seguito del monitoraggio effettuato in corso d'anno, i cui esiti son stati trasmessi per quanto di competenza al Nucleo di Valutazione) integrata con i risultati raggiunti nel 2020 rispetto al target atteso.

I programmi operativi di innovazione e sviluppo

PR1.OB.DG DIGITALIAZZAZIONE DEI PROCESSI E RESPONSABILIZZAZIONE DEI ROULI

Descrizione del Progetto: Il progetto è stato ideato in continuità con analoghe iniziative di dematerializzazione dei processi sperimentati negli anni precedenti, con l'obiettivo di creare un

flusso di documenti digitali aventi pieno valore e in grado di sostituire la obsoleta documentazione cartacea presente nelle procedure dei Dipartimenti e dell'Amministrazione Centrale.
La Direzione Generale nell'anno 2020 ha inteso ampliare la fattispecie dei processi da dematerializzare favorendo lo studio e l'esame di processi puramente amministrativi per uniformare e snellire le procedure.
Le finalità sono quelle, da un lato, di incrementare la qualità dei servizi erogati, a partire dalla riduzione netta della materialità nelle procedure amministrative e burocratiche e, dall'altro, dematerializzare, con l'ausilio della tecnologia, in maniera progressiva, il maggior numero possibile di processi, procedure e procedimenti di specifico interesse per il Politecnico, al fine di rendere più efficienti e standardizzati i servizi offerti. Il progetto risponde all'obiettivo del PS 2017- 2020 *M0-O11. Semplificare e snellire le procedure amministrative e intensificazione del ricorso alla digitalizzazione dei processi e* all'Obiettivo *C_Servizi agli Studenti* individuato dall'Ateneo nell'ambito della programmazione Triennale 2019-2021, di cui al D.M. 989/2019.
Inoltre, il processo di digitalizzazione e l'automazione dei processi migliora il livello di trasparenza e riduce il rischio di comportamenti discrezionali.

Il programma obiettivo in epigrafe si inserisce nell'ambito del più ampio Progetto S.M.A.R.T. (System of Management Accademic Rapid Transformation), avviato dalla Direzione Generale nel dicembre 2019, basato su tre pilastri fondamentali: Persone, Processi e Tecnologie che prevede una revisione completa dei processi interni con il coinvolgimento delle risorse umane responsabili degli stessi per la riscrittura dei processi in forma snella ed efficace e per la successiva digitalizzazione mediante il supporto finale delle tecnologie più avanzate.

Dopo una prima fase di avvio, a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, nonché dell'avvicendamento dei direttori generali in corso d'anno, le attività previste nell'ambito del progetto S.M.A.R.T. hanno subito un arresto relativamente alla mappatura dei processi, per poi riprendere a fine anno 2020.

Tabella 7. Programma Obiettivo della Direzione Generale n.1: Digitalizzazione dei processi e responsabilizzazione dei ruoli

OBIETTIVO	**1. Digitalizzazione dei processi e responsabilizzazione dei ruoli**
Raccordo con Pianificazione strategica 2017_2020	OB._STR M0-O11. Semplificare e snellire le procedure amministrative e intensificazione del ricorso alla digitalizzazione dei processi. OB._PRO3 Obiettivo C: SERVIZI AGLI STUDENTI
Descrizione Obiettivo	Progetto S.M.A.R.T. (System of Management Accademic Rapid Transformation) Il progetto si basa su tre pilastri fondamentali: Persone, Processi e Tecnologie. Una prima fase del progetto vedrà una revisione completa dei processi interni con il coinvolgimento delle risorse umane che contribuiranno a riscriverli in forma snella ed efficace. Il processo di digitalizzazione sarà concluso mediante il supporto finale delle tecnologie più avanzate.
Coordinatore	Direttore generale
Risorse finanziarie collegate	€ 70.000,00
Effetto su trasparenza e anticorruzione	SI: l'automazione dei processi migliora il livello di trasparenza e riduce il rischio di comportamenti discrezionali
INDICATORE	a) Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi b) Processi o flussi documentali automatizzati (specifica metodologica: Stato di avanzamento lavori attestati da cronoprogramma o SAL) c) Soddisfazione complessiva STU-TAB-DDA (specifica metodologica: questionario CS: media Domande "sei complessivamente soddisfatto")
Target 2020	Almeno uno dei seguenti target: a) ≥ 90%(obiettivi operativi 2020). (specifica metodologica: per valori inferiori si considera lo scostamento percentuale dal valore target) b) n. 2 processi/flussi documentali automatizzati (specifica metodologica: stato avanzamento lavori= 100%)

Obiettivi operativi

OBIETTIVI	INDICATORI	STATO ATTUALE	TARGET 2020*	STRUTTURA II LIVELLO COINVOLTA	RISULTATI
Gestione automatica degli elenchi dei candidati per le prove per le procedure degli esami di stato	Incremento processi dematerializzati	Gestione automatizzata degli elenchi assente	Procedura attivata entro il 31/12/2020	**Centro Servizi per la Didattica di Ateneo**	100%
Attivazione procedure per l'automatizzazione completa delle procedure di laurea	SAL	Gestione automatizzata delle procedure di laurea assente	60% SAL	**Centro Servizi per la Didattica di Ateneo**	100%
Realizzazione di un sistema automatico per la gestione delle domande di laurea che consenta l'immediata verifica delle carriere studenti e la trasmissione dei dati ai fini della stampa delle pergamene di laurea	Realizzazione nuovo sistema informatico	Sistema assente	100% sistema realizzato	**Centro Servizi per la Didattica di Ateneo**	100%

OBIETTIVO	**1. Digitalizzazione dei processi e responsabilizzazione dei ruoli**
Raccordo con Pianificazione strategica 2017_2020	OB._STR M0-O11. Semplificare e snellire le procedure amministrative e intensificazione del ricorso alla digitalizzazione dei processi. OB._PRO3 Obiettivo C: SERVIZI AGLI STUDENTI
Descrizione Obiettivo	Progetto S.M.A.R.T. (System of Management Accademic Rapid Transformation) Il progetto si basa su tre pilastri fondamentali: Persone, Processi e Tecnologie. Una prima fase del progetto vedrà una revisione completa dei processi interni con il coinvolgimento delle risorse umane che contribuiranno a riscriverli in forma snella ed efficace. Il processo di digitalizzazione sarà concluso mediante il supporto finale delle tecnologie più avanzate.
Coordinatore	Direttore generale
Risorse finanziarie collegate	€ 70.000,00
Effetto su trasparenza e anticorruzione	SI: l'automazione dei processi migliora il livello di trasparenza e riduce il rischio di comportamenti discrezionali
INDICATORE	a) Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi b) Processi o flussi documentali automatizzati (specifica metodologica: Stato di avanzamento lavori attestati da cronoprogramma o SAL) c) Soddisfazione complessiva STU-TAB-DDA (specifica metodologica: questionario CS: media Domande "sei complessivamente soddisfatto")
Target 2020	Almeno uno dei seguenti target: a) ≥ 90%(obiettivi operativi 2020). (specifica metodologica: per valori inferiori si considera lo scostamento percentuale dal valore target) b) n. 2 processi/flussi documentali automatizzati (specifica metodologica: stato avanzamento lavori= 100%)

Obiettivi operativi

OBIETTIVI	INDICATORI	STATO ATTUALE	TARGET 2020*	STRUTTURA II LIVELLO COINVOLTA	RISULTATI
Implementazione procedure su portale ESSE3 per la richiesta on-line della rinuncia agli studi con implementazione di email automatica agli addetti alla segreteria con l'attestazione del pagamento	Incremento funzionalità modulo (ON/OFF)	Procedura assente su ESSE3 per la richiesta on-line della rinuncia agli studi	Procedura attivata entro il 31/12/2020	**Centro Servizi per la Didattica di Ateneo**	100%
Implementazione procedure su portale ESSE3 per la richiesta on-line di trasferimento in uscita con implementazione di email automatica agli addetti della segreteria con l'attestazione di pagamento	Incremento funzionalità modulo (ON/OFF)	Procedura assente su ESSE3 per la richiesta on-line per il trasferimento in uscita	Procedura attivata entro il 31/12/2021	**Centro Servizi per la Didattica di Ateneo**	100%
Gestione automatica dei rimborsi verso CSA	SAL	Gestione automatizzata dei rimborsi assente	70%SAL	**Centro Servizi per la Didattica di Ateneo**	100%
Gestione e rinnovamento cruscotto della Didattica di Ateneo con nuova release e implementazione di nuove misure e nuova reportistica	Revisione piattaforma e implementazione di nuovi report	Piattaforma obsoleta	60% SAL	**Centro Servizi per la Didattica di Ateneo**	100%

OBIETTIVO	**1. Digitalizzazione dei processi e responsabilizzazione dei ruoli**
Raccordo con Pianificazione strategica 2017_2020	OB._STR M0-O11. Semplificare e snellire le procedure amministrative e intensificazione del ricorso alla digitalizzazione dei processi. OB._PRO3 Obiettivo C: SERVIZI AGLI STUDENTI
Descrizione Obiettivo	Progetto S.M.A.R.T. (System of Management Accademic Rapid Transformation) Il progetto si basa su tre pilastri fondamentali: Persone, Processi e Tecnologie. Una prima fase del progetto vedrà una revisione completa dei processi interni con il coinvolgimento delle risorse umane che contribuiranno a riscriverli in forma snella ed efficace. Il processo di digitalizzazione sarà concluso mediante il supporto finale delle tecnologie più avanzate.
Coordinatore	Direttore generale
Risorse finanziarie collegate	€ 70.000,00
Effetto su trasparenza e anticorruzione	SI: l'automazione dei processi migliora il livello di trasparenza e riduce il rischio di comportamenti discrezionali
INDICATORE	a) Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi b) Processi o flussi documentali automatizzati (specifica metodologica: Stato di avanzamento lavori attestati da cronoprogramma o SAL) c) Soddisfazione complessiva STU-TAB-DDA (specifica metodologica: questionario CS: media Domande "sei complessivamente soddisfatto")
Target 2020	Almeno uno dei seguenti target: a) ≥ 90%(obiettivi operativi 2020). (specifica metodologica: per valori inferiori si considera lo scostamento percentuale dal valore target) b) n. 2 processi/flussi documentali automatizzati (specifica metodologica: stato avanzamento lavori= 100%)

Obiettivi operativi

OBIETTIVI	INDICATORI	STATO ATTUALE	TARGET 2020*	STRUTTURA II LIVELLO COINVOLTA	RISULTATI
Digitalizzazione servizi a supporto della didattica innovativa	Implementazione piattaforma DAD	Assente	Piattaforma in produzione	**Unità di Staff Direzione Generale**	100%
Allineamento anagrafica Ugov-CSA	Allineamento anagrafiche di uno o più DB	Anagrafiche non allineate	Anagrafiche allineate al 31.12.2020	**Settore Rirsorse Umane**	100%
Anagrafica informatizzata degli immobili	Creazione e allineamento anagrafiche di uno o più DB (ON/OFF)	Creazione prototipo base dei dati intermedi da utilizzare per l'interazione tra i diversi data base (SAL%)	20% SAL	**Settore Servizi Tecnici per gli impianti e la Gestione Immobiliare Integrata ed Informatizzata**	100%
Dematerializzazione del ciclo di gestione della performance	Stato Avanzamento Lavori % e milestone	Assente	SAL 40% - Presentazione proposta di revisione del processo di pianificazione integrata (31.12.2020)	**Settore Pianificazione e Valutazione**	100%
RISULTATO					**100%**

** target 2020 come da revisione Piano Integrato di Ateneo 2020-2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 05/11/2020*

PR2.OB.DG SVILUPPO WELFARE DI ATENEO - MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E DEL BENESSERE SOCIALE

Descrizione Progetto:

L'obiettivo, di natura pluriennale, è in continuità con analoghe iniziative di sviluppo del welfare di Ateneo incluse nel programma della Direzione Generale di cui al Piano integrato 2018-2020. L'obiettivo è stato realizzato attraverso iniziative di lavoro agile (smart-working) e individuazione di percorsi formativi e professionali specifici per lo sviluppo delle competenze del personale TAB.

Tali attività si sono intensificate nel corso dell'anno 2020 per fronteggiare l'emergenza sanitaria da Covid-19 con soluzioni organizzative che hanno permesso il regolare svolgimento delle attività istituzionali del Politecnico di Bari anche nella fase di lock-down disposta con il DPCM del 09 marzo 2020 e seguenti.

Come prima conseguenza dell'emergenza epidemiologica, il Politecnico di Bari, con Decreto n. 173 del 05 marzo, ha adottato le prime misure precauzionali per la salvaguardia di tutta la comunità, al fine di contemperare le esigenze di continuità della propria missione istituzionale con quelle derivanti dalla tutela della salute, disponendo il passaggio alla didattica a distanza, con lezioni ed esami erogati con piattaforme informatiche, adottando un modello erogativo dei servizi senza precedenti. Le attività in loco, sia di tipo tecnico che amministrativo, sono state ridotte a quelle ritenute strettamente indispensabili e anche le attività di ricerca hanno dovuto essere modificate. Ciò, ha costretto l'Ateneo a modificare repentinamente le proprie modalità organizzative e gestionali nell'erogazione dei servizi, sperimentando l'adozione del modello lavorativo "*agile*". L'Ateneo, in generale, ha inteso capitalizzare l'esperienza dell'emergenza pandemica, continuando a porre attenzione al Welfare e alla salute e sicurezza del personale.

Tabella 8. Programma Obiettivo della Direzione Generale n. 2: Sviluppo Welfare di Ateneo - miglioramento della sicurezza e del benessere sociale

OBIETTIVO	**2. Sviluppo Welfare di Ateneo - miglioramento della sicurezza e del benessere sociale**
Raccordo con Pianificazione strategica 2017_2019	OB_STR M0-O3. Accrescere la soddisfazione e il senso di appartenenza all'Ateneo del personale e degli studenti attraverso la realizzazione di ambienti di lavoro che migliorino la qualità della vita e garantiscano il conseguimento delle pari opportunità, la creazione di opportunità di carriera e crescita professionale, il consolidamento della posizione di rilievo nazionale e internazionale dell'Ateneo. OB._STR. M0-O5. Valorizzare il personale. OB._STR. M0-O12. Adeguare progressivamente il Sistema di Governance dell'Ateneo, attraverso lo sviluppo di un processo di pianificazione e controllo in grado di assicurare la necessaria integrazione tra gli obiettivi strategici dell'Ateneo, le performance dell'Amministrazione, la trasparenza e la riduzione del rischio di corruzione. OB._STR. M1-O4. Innovare sia le modalità di insegnamento, facendo ricorso in modo crescente ad attività formative integrative e/o sostitutive delle lezioni frontali che rendano sempre più attivamente partecipi gli studenti, sia l'organizzazione delle attività didattiche, razionalizzando l'offerta formativa e allocando in modo ottimizzato le risorse. OB._PRO3 Obiettivo C: SERVIZI AGLI STUDENTI (Azione D: Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità) OB._PRO3 Obiettivo E: POLITICHE DI RECLUTAMENTO (aZIONE d: sVILUPPO ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRTATIVO) OB._PQ: FORM. 05 . LIFE-LONG LEARNING Incremento dei servizi per soddisfare le esigenze di studenti lavoratori, part-time e per un più proficuo percorso formativo personale
Descrizione Obiettivo	L'obiettivo è in continuità con analoghe iniziative di sviluppo del welfare di Ateneo incluse nel programma della Direzione generale di cui al Piano integrato 2018-2020. L'obiettivo sarà realizzato attraverso iniziative di lavoro agile (smart-working) e individuazione di percorsi formativi e professionali specifici per lo sviluppo delle competenze del personale TAB, nell'ambito dei quali saranno erogate attività formative di leardership e teambuilding
Coordinatore	Direttore generale
Risorse finanziarie collegate	€ 620.000,00
Effetto su trasparenza e anticorruzione	NESSUNA
INDICATORE	a) Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi b) Piano di formazione per tutto il personale TAB (specifica metodologica: b.1. = Indicatore ON/OFF: ON=Piano approvato; b.2= Numero attività formative realizzate/Numero attività formativa previste*100) c) Grado di soddisfazione indagine benessere organizzativo (specifica metodologica: media risposte su condizione lavorativa; base line (2019) = 3,36%)
Target 2020	Almeno 1 dei seguenti target: a) ≥ 90%(obiettivi operativi 2020). (specifica metodologica: per valori inferiori si considera lo scostamento percentuale dal valore target obiettivi operativi 2020) b) Definizione Piano della Formazione triennale. (specifica metodologica: indicatore b.1. ON/OFF: ON=100%; OFF=0%) b) Definizione Piano della Formazione triennale :Indicatore b.2. Attuazione del 10% delle iniziative formative previste. (specifica metodologica: per valori inferiori si considera lo scostamento percentuale dal valore target)

Obiettivi operativi

OBIETTIVI	**INDICATORI**	**STATO ATTUALE**	**TARGET 2020***	**STRUTTURA II LIVELLO COINVOLTA**	**RISULTATI**
Attuazione misure organizzative per la gestione dell'emergenza sanitaria Covid-19 in materia di smart working	Regolamentazione (ON/OFF)	Assente	Regolamentazione ON	Segreteria di Rettorato e Direzione Generale	100%
Analisi dei fabbisogni formativi	Produzione report	Assente	100%	Segreteria di Rettorato e Direzione Generale	100%

OBIETTIVO	**2. Sviluppo Welfare di Ateneo - miglioramento della sicurezza e del benessere sociale**
Raccordo con Pianificazione strategica 2017_2019	OB_STR M0-O3. Accrescere la soddisfazione e il senso di appartenenza all'Ateneo del personale e degli studenti attraverso la realizzazione di ambienti di lavoro che migliorino la qualità della vita e garantiscano il conseguimento delle pari opportunità, la creazione di opportunità di carriera e crescita professionale, il consolidamento della posizione di rilievo nazionale e internazionale dell'Ateneo. OB._STR. M0-O5. Valorizzare il personale. OB._STR. M0-O12. Adeguare progressivamente il Sistema di Governance dell'Ateneo, attraverso lo sviluppo di un processo di pianificazione e controllo in grado di assicurare la necessaria integrazione tra gli obiettivi strategici dell'Ateneo, le performance dell'Amministrazione, la trasparenza e la riduzione del rischio di corruzione. OB._STR. M1-O4. Innovare sia le modalità di insegnamento, facendo ricorso in modo crescente ad attività formative integrative e/o sostitutive delle lezioni frontali che rendano sempre più attivamente partecipi gli studenti, sia l'organizzazione delle attività didattiche, razionalizzando l'offerta formativa e allocando in modo ottimizzato le risorse. OB._PRO3 Obiettivo C: SERVIZI AGLI STUDENTI (Azione D: Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità) OB._PRO3 Obiettivo E: POLITICHE DI RECLUTAMENTO (aZIONE d: sVILUPPO ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRTATIVO) OB._PQ: FORM. 05 . LIFE-LONG LEARNING Incremento dei servizi per soddisfare le esigenze di studenti lavoratori, part-time e per un più proficuo percorso formativo personale
Descrizione Obiettivo	L'obiettivo è in continuità con analoghe iniziative di sviluppo del welfare di Ateneo incluse nel programma della Direzione generale di cui al Piano integrato 2018-2020. L'obiettivo sarà realizzato attraverso iniziative di lavoro agile (smart-working) e individuazione di percorsi formativi e professionali specifici per lo sviluppo delle competenze del personale TAB, nell'ambito dei quali saranno erogate attività formative di leardership e teambuilding
Coordinatore	Direttore generale
Risorse finanziarie collegate	€ 620.000,00
Effetto su trasparenza e anticorruzione	NESSUNA
INDICATORE	a) Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi b) Piano di formazione per tutto il personale TAB (specifica metodologica: b.1. = Indicatore ON/OFF: ON=Piano approvato; b.2= Numero attività formative realizzate/Numero attività formativa previste*100) c) Grado di soddisfazione indagine benessere organizzativo (specifica metodologica: media risposte su condizione lavorativa; base line (2019) = 3,36%)
Target 2020	Almeno 1 dei seguenti target: a) ≥ 90%(obiettivi operativi 2020). (specifica metodologica: per valori inferiori si considera lo scostamento percentuale dal valore target obiettivi operativi 2020) b) Definizione Piano della Formazione triennale. (specifica metodologica: indicatore b.1. ON/OFF: ON=100%; OFF=0%) b) Definizione Piano della Formazione triennale :Indicatore b.2. Attuazione del 10% delle iniziative formative previste. (specifica metodologica: per valori inferiori si considera lo scostamento percentuale dal valore target)

Obiettivi operativi

OBIETTIVI	INDICATORI	STATO ATTUALE	TARGET 2020*	STRUTTURA II LIVELLO COINVOLTA	RISULTATI
Implementazione piattaforma E-Learning	Implementazione piattaforma on line	Materiale didattico predisposto ai fini del caricamento su piattaforma online	Piattaforma implementata entro il 31/12/2020	RSPP	100%
Attivazione corso 8 ore frontali per docenti, TAB, dottorandi, laureandi e assegnisti	Erogazione corsi di formazione/aggiornamento (SAL%)	Assente	50% SAL Predisposizione del materiale propedeutico all'attivazione del corso (slide, materiale cartaceo di approfondimento, test di valutazione e test di gradimento)	RSPP	100%

OBIETTIVO	**2. Sviluppo Welfare di Ateneo - miglioramento della sicurezza e del benessere sociale**
Raccordo con Pianificazione strategica 2017_2019	OB_STR M0-O3. Accrescere la soddisfazione e il senso di appartenenza all'Ateneo del personale e degli studenti attraverso la realizzazione di ambienti di lavoro che migliorino la qualità della vita e garantiscano il conseguimento delle pari opportunità, la creazione di opportunità di carriera e crescita professionale, il consolidamento della posizione di rilievo nazionale e internazionale dell'Ateneo. OB._STR. M0-O5. Valorizzare il personale. OB._STR. M0-O12. Adeguare progressivamente il Sistema di Governance dell'Ateneo, attraverso lo sviluppo di un processo di pianificazione e controllo in grado di assicurare la necessaria integrazione tra gli obiettivi strategici dell'Ateneo, le performance dell'Amministrazione, la trasparenza e la riduzione del rischio di corruzione. OB._STR. M1-O4. Innovare sia le modalità di insegnamento, facendo ricorso in modo crescente ad attività formative integrative e/o sostitutive delle lezioni frontali che rendano sempre più attivamente partecipi gli studenti, sia l'organizzazione delle attività didattiche, razionalizzando l'offerta formativa e allocando in modo ottimizzato le risorse. OB._PRO3 Obiettivo C: SERVIZI AGLI STUDENTI (Azione D: Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità) OB._PRO3 Obiettivo E: POLITICHE DI RECLUTAMENTO (aZIONE d: sVILUPPO ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRTATIVO) OB._PQ: FORM. 05 . LIFE-LONG LEARNING Incremento dei servizi per soddisfare le esigenze di studenti lavoratori, part-time e per un più proficuo percorso formativo personale
Descrizione Obiettivo	L'obiettivo è in continuità con analoghe iniziative di sviluppo del welfare di Ateneo incluse nel programma della Direzione generale di cui al Piano integrato 2018-2020. L'obiettivo sarà realizzato attraverso iniziative di lavoro agile (smart-working) e individuazione di percorsi formativi e professionali specifici per lo sviluppo delle competenze del personale TAB, nell'ambito dei quali saranno erogate attività formative di leardership e teambuilding
Coordinatore	Direttore generale
Risorse finanziarie collegate	€ 620.000,00
Effetto su trasparenza e anticorruzione	NESSUNA
INDICATORE	a) Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi b) Piano di formazione per tutto il personale TAB (specifica metodologica: b.1. = Indicatore ON/OFF: ON=Piano approvato; b.2= Numero attività formative realizzate/Numero attività formativa previste*100) c) Grado di soddisfazione indagine benessere organizzativo (specifica metodologica: media risposte su condizione lavorativa; base line (2019) = 3,36%)
Target 2020	Almeno 1 dei seguenti target: a) ≥ 90%(obiettivi operativi 2020). (specifica metodologica: per valori inferiori si considera lo scostamento percentuale dal valore target obiettivi operativi 2020) b) Definizione Piano della Formazione triennale. (specifica metodologica: indicatore b.1. ON/OFF: ON=100%; OFF=0%) b) Definizione Piano della Formazione triennale :Indicatore b.2. Attuazione del 10% delle iniziative formative previste. (specifica metodologica: per valori inferiori si considera lo scostamento percentuale dal valore target)

Obiettivi operativi

OBIETTIVI	INDICATORI	STATO ATTUALE	TARGET 2020*	STRUTTURA II LIVELLO COINVOLTA	RISULTATI
Messa in sicurezza delle strutture del Politecnico	Stato di avanzamento lavori % e milestoneattività concluse/attività previste da progetto - ultima attività	60% degli interventi qualificati dagli RSPP di altissima priorità	100% degli interventi qualificati dagli RSPP di altissima priorità	Settore Servizi Tecnici per il Patrimonio Edilizio	90%
Formazione prsonale docente e TAB su AQ	Piano di Formazione sull'AQ (ON/OFF)	nel corso dell'anno 2019 sono stati avviati incontri di sensibilizzazione all'AQ (5) finalizzati alla preparazione dell'ateneo alla visita CEV	Presentazione proposta agli OO.GG.	Settore Pianificazione e Valutazione	100%
Attuazione Programma Recovery Poliba	Stato di avanzamento lavori % e milestoneattività concluse/attività previste da progetto - ultima attività	Progettazione lavori	inizio lavori degli interventi costituenti il programma	Settore Servizi Tecnici per il Patrimonio Edilizio	100%

OBIETTIVO	**2. Sviluppo Welfare di Ateneo - miglioramento della sicurezza e del benessere sociale**
Raccordo con Pianificazione strategica 2017_2019	OB_STR M0-O3. Accrescere la soddisfazione e il senso di appartenenza all'Ateneo del personale e degli studenti attraverso la realizzazione di ambienti di lavoro che migliorino la qualità della vita e garantiscano il conseguimento delle pari opportunità, la creazione di opportunità di carriera e crescita professionale, il consolidamento della posizione di rilievo nazionale e internazionale dell'Ateneo. OB._STR. M0-O5. Valorizzare il personale. OB._STR. M0-O12. Adeguare progressivamente il Sistema di Governance dell'Ateneo, attraverso lo sviluppo di un processo di pianificazione e controllo in grado di assicurare la necessaria integrazione tra gli obiettivi strategici dell'Ateneo, le performance dell'Amministrazione, la trasparenza e la riduzione del rischio di corruzione. OB._STR. M1-O4. Innovare sia le modalità di insegnamento, facendo ricorso in modo crescente ad attività formative integrative e/o sostitutive delle lezioni frontali che rendano sempre più attivamente partecipi gli studenti, sia l'organizzazione delle attività didattiche, razionalizzando l'offerta formativa e allocando in modo ottimizzato le risorse. OB._PRO3 Obiettivo C: SERVIZI AGLI STUDENTI (Azione D: Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità) OB._PRO3 Obiettivo E: POLITICHE DI RECLUTAMENTO (aZIONE d: sVILUPPO ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRTATIVO) OB._PQ: FORM. 05 . LIFE-LONG LEARNING Incremento dei servizi per soddisfare le esigenze di studenti lavoratori, part-time e per un più proficuo percorso formativo personale
Descrizione Obiettivo	L'obiettivo è in continuità con analoghe iniziative di sviluppo del welfare di Ateneo incluse nel programma della Direzione generale di cui al Piano integrato 2018-2020. L'obiettivo sarà realizzato attraverso iniziative di lavoro agile (smart-working) e individuazione di percorsi formativi e professionali specifici per lo sviluppo delle competenze del personale TAB, nell'ambito dei quali saranno erogate attività formative di leardership e teambuilding
Coordinatore	Direttore generale
Risorse finanziarie collegate	€ 620.000,00
Effetto su trasparenza e anticorruzione	NESSUNA
INDICATORE	a) Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi b) Piano di formazione per tutto il personale TAB (specifica metodologica: b.1. = Indicatore ON/OFF: ON=Piano approvato; b.2= Numero attività formative realizzate/Numero attività formativa previste*100) c) Grado di soddisfazione indagine benessere organizzativo (specifica metodologica: media risposte su condizione lavorativa; base line (2019) = 3,36%)
Target 2020	Almeno 1 dei seguenti target: a) ≥ 90%(obiettivi operativi 2020). (specifica metodologica: per valori inferiori si considera lo scostamento percentuale dal valore target obiettivi operativi 2020) b) Definizione Piano della Formazione triennale. (specifica metodologica: indicatore b.1. ON/OFF: ON=100%; OFF=0%) b) Definizione Piano della Formazione triennale :Indicatore b.2. Attuazione del 10% delle iniziative formative previste. (specifica metodologica: per valori inferiori si considera lo scostamento percentuale dal valore target)

Obiettivi operativi

OBIETTIVI	INDICATORI	STATO ATTUALE	TARGET 2020*	STRUTTURA II LIVELLO COINVOLTA	RISULTATI
RISULTATO					**98,57%**

** target 2020 come da revisione Piano Integrato di Ateneo 2020-2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 05/11/2020*

PR3.OB.DG. SVILUPPO ORGANIZZATIVO: POTENZIAMENTO STRUTTURA ORGANIZZATIVA E OTTIMIZZAZIONE DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE

Descrizione Progetto: L'obiettivo è finalizzato al potenziamento dell'assetto organizzativo, allo sviluppo delle competenze del personale TAB e ad una migliore distribuzione dei carichi di lavoro

del personale e alla loro ottimale distribuzione. Tuttavia, l'avvicendamento della Direzione Generale in piena gestione dell'emergenza Covid-19 ha richiesto una rimodulazione delle priorità e degli obiettivi assegnati al Direttore Generale e, di, conseguenza una generale rivisitazione degli obiettivi fissati ad inizio anno, che sono stati per lo più sostituiti da altri indirizzati a fronteggiare la gestione e l'erogazione delle attività didattiche a distanza e, in generale, a garantire al meglio l'erogazione dei servizi compatibilmente con la collocazione del personale in modalità di lavoro agile. Per tali ragioni il programma obiettivo "*sviluppo organizzativo: potenziamento struttura organizzativa e ottimizzazione della distribuzione del personale*" non ha trovato attuazione nel corso dell'anno 2020 e, in sede di monitoraggio del Piano Integrato 2020-2022, ne è stato disposto il rinvio al 2021.

La valutazione complessiva dei programmi di innovazione e sviluppo è riportata nella sezione Performance organizzativa delle strutture di Ateneo in cui sono rendicontati i risultati conseguiti per ciascun obiettivo operativo associato alla scheda di programma.

Gli obiettivi di miglioramento continuo dei servizi

I risultati ottenuti su tutti gli obiettivi di miglioramento, con indicatori e strutture responsabili, sono contenuti nell'**allegato A - Risultati Obiettivi di Miglioramento Servizi**

SEZIONE II - Performance organizzativa

Il SMVP prevede la costruzione dei tre livelli di performance collegati tra loro:

- ⇒ *Performance di Ateneo*. Per essa si intende la performance collegata alle missioni istituzionali di didattica, ricerca e terza missione.
- ⇒ *Performance Organizzativa* (intera Amministrazione e singole strutture). Essa rappresenta la performance della tecno-struttura organizzativa (Amministrazione), considerata sia nella sua interezza, sia nelle sue strutture organizzative (Amministrazione centrale, Dipartimenti e Centri).
- ⇒ *Performance Individuale*, che è riferita ai singoli dipendenti ed eventualmente a quella di gruppi di individui. Essa fa riferimento ad attività connesse alla realizzazione di obiettivi di struttura o specifici individuali e ai comportamenti organizzativi attesi.

Di seguito si dà evidenzia dei risultati conseguiti per ciascuno dei livelli di performance previsti dal SMVP con rendicontazione analitica dei risultati degli obiettivi strategici (Performance di Ateneo) e di quelli operativi assegnati alle strutture (Performance organizzative delle strutture).

Performance di Ateneo

La Performance di Ateneo è determinata dai risultati di una selezione (da 1 a 3) di indicatori strategici influenzabili (tratti dal Piano strategico), con un peso variabile a seconda del modello valutativo considerato.

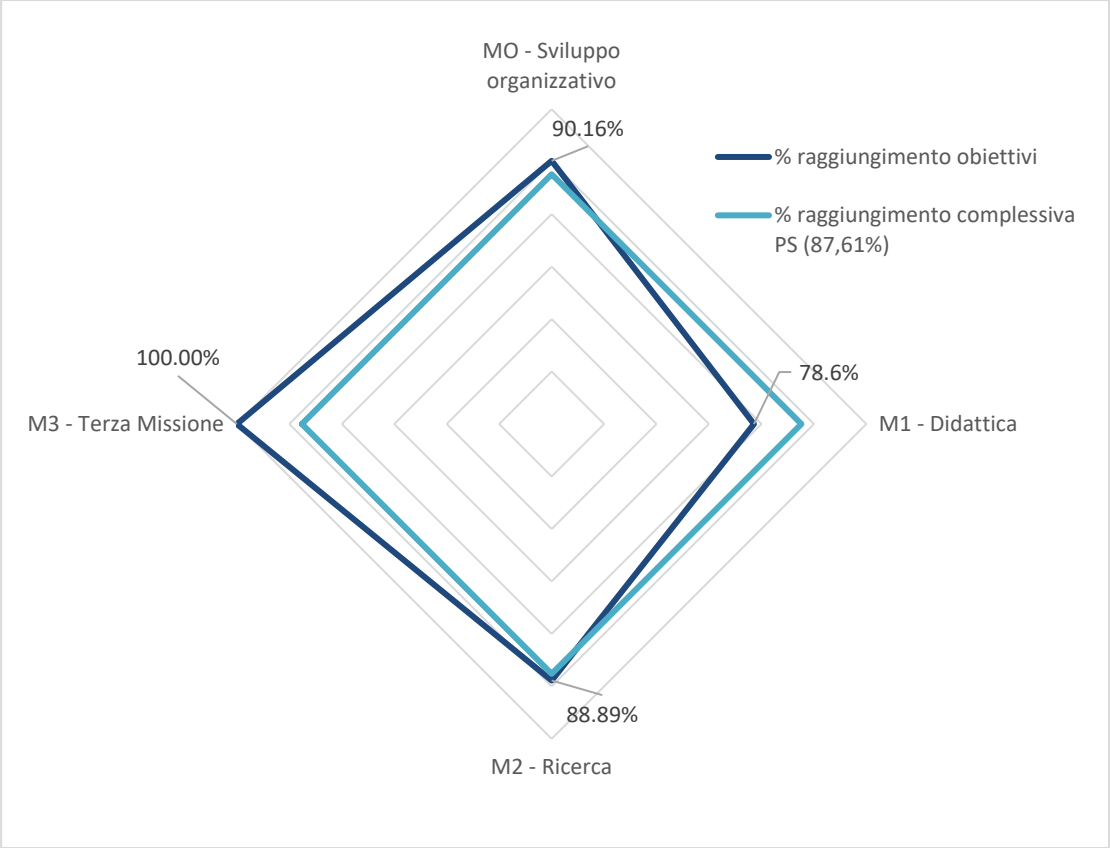
Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 27 maggio 2021, ha deliberato di utilizzare l'indicatore della percentuale di realizzazione degli obiettivi strategici del Piano Strategico 2017-2020 ai fini della misurazione della Performance di Ateneo per l'anno 2020.

il Piano Strategico 2017-2020, articolato in 4 Mission (M0-Sviluppo organizzativo, M1-Didattica, M2-Ricerca, M3-Terza Missione), definiva complessivamente 30 obiettivi strategici, 54 azioni strategiche e 113 sotto-azioni, in cui gli obiettivi sono stati declinati.

Nella figura n.10 è riportata, in forma grafica, la realizzazione degli obiettivi strategici distintamente per Mission risultante agli esiti del monitoraggio finale del Piano Strategico 2017-2020.

.

Figura 10. esiti monitoraggio finale Piano Strategico 2017-2020



La Performance di Ateneo per l'anno 2020 è stata misurata e valutata come risulta nella tabella seguente:

Tabella 9. Performance di Ateneo 2020

Indicatore	**Metodologia di calcolo e Fonte indicatore**		**Risultato(*)**
percentuale di realizzazione degli obiettivi strategici del Piano Strategico 2017-2020	***Numeratore (N):*** *Obiettivi in target e quasi target* ***Denominatore (D):*** *Numero complessivo obiettivi PS* ***Fonte:*** *Esito monitoraggio PS 2017-2020 – paragrafo 4 documento "Linee Strategiche di Ateneo – Verso Poliba 2023 Benessere, Qualità e Sviluppo" approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 dicembre 2020*	**(I)= 87,61%**	QUASI TARGET (90)
PERFOMANCE DI ATENEO 2020			**90%**

(*) SMVP – revisione 2018 - Tabella 1 – Livelli di raggiungimento degli obiettivi e relativi punteggi

Risultati indagine sul gradimento dei servizi

Trasversali alle tre missioni istituzionali sono i risultati delle rilevazioni di *customer satisfaction* sui servizi delle strutture, che concorrono alla valutazione della performance organizzativa di struttura e del personale come previsto dal SMVP.

Per l'anno 2020, nell'ambito del processo di miglioramento continuo del ciclo della performance, e in ottica di formazione del personale alla cultura della valutazione da parte degli utenti, il Piano integrato nel definire i target per tutte le strutture, ha confermato i valori soglia incrementati nell'anno 2019 a 4,00 nella scala di valutazione da 1 a 6. E' da segnalare che nel corso degli ultimi anni il target è passato da 3,5 a 3,9 nel 2018, per poi essere ulteriormente elevato a 4 negli anni 2019 e 2020.

I questionari ricalcano il modello adottato dal gruppo di atenei partecipanti al progetto Good Practice di rilevazione e confronto delle prestazioni tecnico-amministrative, integrati con ulteriori quesiti al fine di ottenere una copertura quasi totale dei servizi offerti dall'Amministrazione e dall'anno 2017 anche maggiormente calati sulle quattro strutture dipartimentali.

Al fine di tener conto della differente modalità di erogazione della didattica nel corso di tutto l'anno 2020, il questionario rivolto agli studenti è stato opportunamente integrato con alcune domande suggerite dal gruppo di lavoro dell'ANVUR[1], nonché alcune inserite dall'Ateneo sui servizi connessi all'erogazione on-line della didattica.

Nella nota di accompagnamento del questionario rivolto al personale TAB e ai docenti, dottorandi e assegnisti, è stata, invece, sensibilizzata l'attenzione a tener conto della circostanza che, per effetto delle disposizioni normative adottate per la gestione dell'emergenza sanitaria Covid-19, i servizi nell'anno 2020 sono stati per lo più erogati da remoto e che il lavoro agile è stata la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Detti questionari sono stati somministrati on line, nel periodo di marzo-aprile 2021 per gli studenti e nel mese di aprile 2021 per docenti, dottorandi e assegnisti e per il personale tecnico-amministrativo.

L'analisi di CS sui servizi amministrativi coinvolge tre macrocategorie di utenti:

a. studenti (Immatricolati e iscritti ad anni successivi al I);
b. docenti, dottorandi e assegnisti (DDA);
c. personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB).

L'adesione alle indagini per l'anno 2020 nei tre comparti intervistati, è stata significativa, ed in netto incremento rispetto agli anni passati da parte del PTAB, merito di una puntuale campagna di sensibilizzazione avviata contestualmente alla somministrazione del questionario. Mentre, le percentuali di risposta degli studenti si sono riallineate rispetto alla media degli ultimi anni, conseguenza dell'aver fatto coincidere il questionario, agganciato al login dello studente nel portale

[1] Gruppo di lavoro dell'ANVUR sulla revisione del questionario di rilevazione delle opinioni degli studenti

ESSE3, ad eventi significativi della carriera dello studente, come il pagamento delle tasse e le iscrizioni.

Tabella 10. Tasso di risposta Questionario di Customer Satisfaction

	Studenti primo anno	Studenti anni successivi	DDA	PTAB
2020	**94.92%**	**74.81%**	**30,07%**	**59,14%**
2019	68,50%	59,00%	44,60%	57,10%
2018	100,00%	100,00%	50,18%	50,20%
2017	58,00%	94,00%	14,00%	20,00%

Il risultato a livello di Ateneo è ottenuto considerando per ciascuna categoria intervistata (Studenti, DDA e PTAB) la media dei risultati delle domande "*si ritiene complessivamente soddisfatto*" rilevati in corrispondenza di ciascun servizio considerato.

L'esito della rilevazione (tabella n. 11) restituisce una valutazione complessiva molto soddisfacente, pari a 4,10, soprattutto se confrontata con i risultati degli anni precedenti (sempre al di sotto dei valori soglia fissato al livello medio di 4 su 6), e valutata rispetto alla situazione di emergenza sanitaria da covid-19.

Gli studenti premiano maggiormente la qualità dei servizi offerti dall'Ateneo, con un livello di gradimento dei servizi superiore al valore soglia (4,17), mentre, più severi, sebbene al di sopra del target, risultano essere i giudizi del personale tecnico-amministrativo e del personale docente, assegnista e dottorandi di ricerca.

Tabella 11. Risultati Customer Satisfaction 2020 - domanda "ti ritieni complessivamente soddisfatto della qualità del servizio"

	Indicatori	Target 2020 (Scala da 1 a 6)	Risultati 2020
Miglioramento gradimento servizi tecnico-amministrativi	STUDENTI Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi?	4,00	4,17
	DOCENTI, DOTTORANDI, ASSEGNISTI Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di AC e Centri?	4,00	4,05
	PERSONALE TAB Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di AC e Centri?	4,00	4,07
		MEDIA	**4,10**
		RISULTATO (IN BASE 100)	**102,5%**

Si fornisce di seguito una sintesi dei risultati ottenuti per ciascun servizio complessivamente considerato espressi in percentuale rispetto al livello target atteso (4,00), suddivisi, per tipologia di

utenza. Per approfondimenti si rinvia **all'allegato C – Risultati analitici indagini customer satisfaction**.

STUDENTI

SERVIZIO	SODDISFAZIONE
Orientamento	114,25%
Servizi Bibliotecari	103,75%
Servizi generali, infrastrutture e logistica	103,75%
Comunicazione	104,25%
servizi informativi	107,25%
Labit	100,25%
Internazionalizzazione	100,00%
Segreteria studenti	96,75%
Segreteria didattica dipartimenti/centri	102,25%
Diritto allo studio	103,38%
Job placement	101,25%
Centro linguistico	109,38%
Erogazione DAD (new)	108,63%
Media su tutti i servizi	**104,25%**

Ad eccezione della segreteria studenti, tutti i servizi ricevono una valutazione decisamente superiore al valore target. Tra i servizi che ricevono maggiore apprezzamento si confermano quelli a supporto dell'orientamento, il centro linguistico e quelli connessi all'organizzazione dell'erogazione della didattica a distanza. L'unico servizio valutato sotto soglia è quello fornito dalla segretaria studenti.

DOCENTI, DOTTORANDI E ASSEGNISTI

SERVIZIO	SODDISFAZIONE
Amministrazione e gestione del personale	102,00%
Gestione concorsi	98,75%
Gestione giuridica e amministrativa della carriera	115,00%
Gestione pagamento conto terzi	81,75%
Servizi bibliotecari	108,75%
Servizi comunicazione	101,00%
Servizi generali, infrastrutture e logistica	88,00%
Supporto alla ricerca	94,25%
Servizi gestione proprietà intellettuale	106,50%
Internazionalizzazione	106,75%
Supporto amministrativo scuola di dottorato	104,00%

SERVIZIO	SODDISFAZIONE
Valorizzazione della ricerca (spin-off, brevetti, contratti di sviluppo)	89,50%
Servizi amministrativi e tecnici	103,75%
Sistemi informativi	105,00%
Supporto alla didattica	107,50%
Gestione tirocini	106,25%
Media su tutti i servizi	**101,17%**

I servizi ricevono complessivamente valutazioni dal personale docente, dottorandi e assegnisti superiori al target. Particolarmente apprezzati dal personale docente, dottorandi e assegnisti sono i servizi bibliotecari e quelli a supporto della didattica. Tra i servizi che ricevono una valutazione mediamente inferiore al valore soglia, quelli più critici sono rappresentati dai servizi relativi al pagamento dei compensi conto terzi, i servizi generali, infrastrutture e logistica e i servizi di valorizzazione della ricerca.

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

SERVIZIO	SODDISFAZIONE
Amministrazione e gestione del personale	96,25%
Comunicazione	93,50%
Gestione concorsi	113,50%
Servizi generali, infrastrutture e logistica	88,25%
Gestione giuridica e amministrativa della carriera	117,50%
Servizi amministrativi e tecnici	95,00%
Sistema informativo-contabile	97,25%
Sistemi informativi	100,25%
Supporto alla contabilità	100,00%
Supporto gestione fiscale e finanziaria	99,00%
Welfare	118,50%
Media su tutti i servizi	**101,73%**

Il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario attribuisce ai servizi una valutazione media in linea con il valore target. Tra i servizi ritenuti più critici si confermano quelli relativi agli approvvigionamenti e servizi logistici; mentre, l'area maggiormente apprezzata dal personale tecnico-amministrativo e bibliotecario è quella relativa ai servizi a supporto del welfare, alla gestione amministrativo-giuridica della carriera e alla gestione dei concorsi.

Performance organizzativa delle strutture di Ateneo

Il risultato di performance organizzativa di struttura è misurato, in coerenza con il SMVP, come media dei risultati degli obiettivi operativi specifici di struttura e comuni con altre strutture (trasversali).

Il risultato di performance organizzativa di Ateneo (della intera tecno-struttura) corrisponde alla media dei risultati degli obiettivi operativi (di innovazione e di miglioramento continuo, inclusivi degli obiettivi relativi alla trasparenza e anticorruzione) specifici di strutture e trasversali alle strutture. In questa sezione si darà conto dei risultati ottenuti dalle singole strutture organizzative per poi determinare il risultato di performance organizzativa di Ateneo. Gli obiettivi sono di tre tipologie: Innovazione/sviluppo (I), miglioramento continuo di processi/servizi (M), trasparenza e anticorruzione (TAC: a) miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo; b) prevenzione dei fenomeni corruttivi e miglioramento dell'integrità e del profilo etico del personale).

Gli obiettivi di miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo, di durata annuale, sono rappresentati nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti e matrice delle responsabilità allegata al Piano Integrato di Ateneo. Essi sono misurati, ai fini della valutazione della performance, con l'indicatore del livello di trasparenza, che utilizza la seguente metrica: Punteggio complessivo ottenuto a seguito del monitoraggio/Punteggio massimo attribuile*100. Per gli obiettivi di miglioramento del livello di trasparenza, il punteggio per ogni singolo obbligo di pubblicazione è attribuito nel seguente modo:

- trasmissione/pubblicazione completa e entro la scadenza interna punti 1;
- trasmissione/pubblicazione parziale o tardiva punti 0,5;
- trasmissione/pubblicazione non avvenuta punti 0.

Per tutti i restanti obiettivi di performance organizzativa gli stessi si considerano in target se la percentuale di raggiungimento è 100%, in quasi target se la percentuale è del 90% e in soglia se la percentuale è dell'80%. Al di sotto della soglia l'obiettivo non si considera raggiunto.

DIREZIONE GENERALE

Tabella 12. Performance organizzativa Unità di Staff Comunicazione e marketing istituzionale

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Unità di Staff Comunicazione e marketing istituzionale	% raggiungimento
M	Incremento e maggiore diffusione anche ai primi anni dei percorsi per l'acquisizione di competenze trasversali, erogati anche in modalità dad	100
M	Miglioramento della gestione dei social media	100
M	Potenziamento della pagina dedicata al Placement	100
M	Attivazione Sportello "Hello Poliba"	100
M	Incremento visibilità dell'Ateneo	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**100**

Tabella 13. Performance organizzativa Unità di Staff della Direzione Generale

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Unità di Staff della Direzione Generale	% raggiungimento
M	Implementazione portale newsletter sviluppato con CMS Wordpress	100
I	Progettazione piattaforma per l'automazione dei processi	100
I	Digitalizzazione servizi a supporto della didattica innovativa	100
TAC	Adozione di un atto organizzativo volto a regolamentare la procedura di trasmissione, pubblicazione e monitoraggio dei dati da pubblicare sulla piattaforma "Amministrazione trasparente"	100
TAC	Individuazione e pubblicazione di altri dati da inserire in "dati ulteriori" nella piattaforma "Amministrazione trasparente	100
TAC	Adozione della piattaforma informatica per la segnalazione illeciti	100
M	Ridurre i tempi di redazione e notifica dei dispositivi agli uffici	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	81
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**98**

Tabella 14. Performance organizzativa Centro Servizi Amministrativo Contabili di Ateneo

Tipologia obiettivi	Centro Servizi Amministrativo Contabili di Ateneo	% raggiungimento
M	Redazione di un Vademecum sulle procedure contabili	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	79
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**93**

Tabella 15. Performance organizzativa Centro Servizi per la Didattica di Ateneo

Tipologia obiettivi	Centro Servizi per la Didattica di Ateneo	% raggiungimento
M	Riordino delle procedure di accesso/immatricolazione alle lauree magistrali biennali - unificazione iter procedurale tramite ESSE3 (implementazione su ESSE3 dei parametri di verifica dell'idoneità delle qualifiche accademiche per l'accesso/immatricolazione alle lauree magistrali biennali al fine di arrivare alla verifica in automatico dell'ammisibilità della domanda di immatricolazione)	100
I	Gestione automatica degli elenchi dei candidati per le prove per le procedure degli esami di stato	100
I	Attivazione procedure per l'automatizzazione completa delle procedure di laurea	100
I	Realizzazione di un sistema automatico per la gestione delle domande di laurea che consenta l'immediata verifica delle carriere studenti e la trasmissione dei dati ai fini della stampa delle pergamene di laurea	100

Tipologia obiettivi	Centro Servizi per la Didattica di Ateneo	% raggiungimento
I	Implementazione procedure su portale ESSE3 per la richiesta on-line della rinuncia agli studi con implementazione di email automatica agli addetti alla segreteria con l'attestazione del pagamento	100
I	Implementazione procedure su portale ESSE3 per la richiesta on-line di trasferimento in uscita con implementazione di email automatica agli addetti della segreteria con l'attestazione di pagamento	100
I	Gestione automatica dei rimborsi verso CSA	100
I	Gestione e rinnovamento cruscotto della Didattica di Ateneo con nuova release e implementazione di nuove misure e nuova reportistica	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**100**

Tabella 16. Performance organizzativa Centro linguistico

Tipologia obiettivi	Centro linguistico	% raggiungimento
M	Regolamento del Centro Linguistico di Ateneo Predisposizione e proposta agli organi	100
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**100**

Tabella 17. Performance organizzativa Centro interdipartimentale Magna Grecia

Tipologia obiettivi	Centro interdipartimentale Magna Grecia	% raggiungimento
M	Risultati custormer satisfaction	100
	Risultato finale	**100**

Il Risultato finale della **Direzione Generale** è dato dalla media dei risultati ottenuti dalle unità di staff e dei centri ed è pari a **98%.**

DIREZIONE GESTIONE RISORSE E SERVIZI ISTITUZIONALI

Tabella 18. Performance organizzativa Settore Risorse Umane

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Risorse Umane	% raggiungimento
M	Regolamento per la disciplina del trattamento economico dei Ricercatori a tempo determinato finanziate con risorse del PON AIM (PON Ricerca e Innovazione 2014 – 2020 - Azione I.2 "Attraction and International Mobility")	100
M	Allineamento anagrafica Ugov-CSA	100
M	Disciplina dell'utilizzo della videoconferenza nella procedure di reclutamento dei ricercatori RTDA e RTDB	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	96

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Risorse Umane	% raggiungimento
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**99**

Tabella 19. Performance organizzativa Settore Ricerca, Relazioni internazionali e post-lauream

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Ricerca, Relazioni internazionali e post-lauream	% raggiungimento
M	Predispozione "Carta del Dottorando"	100
M	Smaltimento pergamene di abilitazione esami di stato inesitate	100
M	Attivazione questionario di soddisfazione rivolto ai dottorandi	100
M	Attivazione questionario di soddisfazione rivolto a studenti e docenti in mobilità Erasmus	100
TAC	Redazione del Regolamento per la partecipazione a programmi di finanziamento (dell'Unione Europea, dei ministeri, degli enti territoriali, delle fondazioni e di altri enti pubblici e privati) e linee guida	100
M	Snellimento processo di brevettazione dei risultati della ricerca del Politecnico di Bari	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**100**

Tabella 20. Performance organizzativa Settore Servizi tecnici per il patrimonio edilizio

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Servizi tecnici per il patrimonio edilizio	% raggiungimento
I	Infrastruttura di rete dati a supporto della Didattica Mista del Campus e della Sede di Taranto	100
I	Realizzazione rete dati a supporto delle procedure concorsuali on-line mediante CINECA per circa 400 postazioni	100
I	Migrazione dietro firewall dei dispositivi installati sull'infrastruttura dati del Campus, dell'Amministrazione Centrale e delle "officine Politecniche"	100
I	Riqualificazione della Sala Alta Tensione	100
I	Attuazione Programma Recovery Poliba	100
I	Messa in sicurezza delle strutture del Politecnico	90
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	89
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**97**

L'obiettivo, "*Messa in sicurezza delle strutture del Politecnico"* di natura pluriennale, avviato a partire dall'anno 2019, è stato realizzato in maniera trasversale con attività svolte dal Settore Servizi Tecnici per il Patrimonio Edilizio congiuntamente con gli RSPP, che hanno predisposto report di interventi classificati per priorità per la sicurezza dei lavoratori.

Nel marzo 2020 è intervenuta la possibilità di cofinanziamento da parte del MIUR di progetti di edilizia universitaria e molti degli interventi qualificati dagli RSPP di altissima priorità - la cui

completa attuazione rappresentava l'obiettivo dell'annualità 2020 - sono confluiti in specifici progetti che sì è voluto attuare per risolvere in maniera organica le problematiche relative alla messa in sicurezza delle strutture del Politecnico ed ottenere congiuntamente cofinanziamenti da parte del MIUR per l'attuazione di detti interventi. Pertanto, gli RSPP hanno riformulato il piano degli interventi di messa in sicurezza a cui l'obiettivo specifico fa riferimento.
Rapportandosi all'entità economica degli interventi è stato portato in attuazione il 77% di quanto stabilito, mentre la restante parte (23%) è stata comunque sviluppata e definita.
Per tali motivazioni l'obiettivo si considera raggiunto in soglia (90%).

Tabella 21. Performance organizzativa Settore Servizi tecnici per gli impianti e la gestione immobiliare integrata ed informatizzata

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Servizi tecnici per gli impianti e la gestione immobiliare integrata ed informatizzata	% raggiungimento
I	Anagrafica informatizzata degli immobili	100
I	Efficientamento energetico degli immobili	100
I	POLILIBRARY - Riqualificazione spazi biblioteche	100
I	Raccolta differenziata - Progetto Ecopoliba	100
M	Risultati customer satisfaction	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	88
	Risultato finale	**98**

Tabella 22.Performance organizzativa Settore Bilancio, programmazione e adempimenti fiscali

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Bilancio, programmazione e adempimenti fiscali	% raggiungimento
M	Monitoraggio interno del fabbisogno finanziario dell'Ateneo secondo i nuovi criteri di dterminazione MEF-MIUR	100
M	Allineamento dati su Piattaforma dei Crediti Commerciali	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	85
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**96**

Il Risultato finale della **Direzione Gestione Risorse e Servizi Istituzionali** è dato dalla media dei risultati ottenuti dai settori sottostanti ed è pari a **98%**.

DIREZIONE AFFARI GENERALI, SERVIZI BIBLIOTECARI E LEGALI

Tabella 23. Performance organizzativa Settore Affari generali

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Affari generali	% raggiungimento
M	Creazione di un registro elettronico degli infortuni su scharepoint	100

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Affari generali	% raggiungimento
M	Predisposizione e configurazione repertori Contratti e DR dematerializzati	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
M	Risultati customer satisfacion	100
	Risultato finale	**100**

Tabella 24. Performance organizzativa Settore Affari legali

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Affari legali	% raggiungimento
M	Adozione Misure per la riduzione del contenzioso attraverso atti di bonario componimento delle controversie già in atto	100
TAC	Adeguamento del corpus regolamentare di Ateneo anche nelle aree della trasparenza e della privacy	100
M	Predisposizione regolamenti in materia flessibilità dell'orario in modalità di lavoro agile	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
M	Risultati customer satisfacion	100
	Risultato finale	**100**

Tabella 25. Performance organizzativa Settore Sistema Bibliotecario di Ateneo

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Sistema Bibliotecario di Ateneo	% raggiungimento
I	Potenziamento del sistema bibliotecario: importazione in ACNP (Catalogo Nazionale dei Periodici) del posseduto elettronico di Ateneo	100
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**100**

Tabella 26. Performance organizzativa Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali	% raggiungimento
M	PoliLibrary - Ridefinizione e organizzazione del materiale bibliografico	100
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**100**

Il Risultato finale della **Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legal**i è dato dalla media dei risultati ottenuti dai settori sottostanti ed è pari a **100%.**

DIREZIONE QUALITÀ E INNOVAZIONE

Tabella 27. Performance organizzativa Settore Controllo di Gestione e Miglioramento Continuo processi di servizio

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Controllo di Gestione e Miglioramento Continuo processi di servizio	% raggiungimento
I	Integrazione dei dati pregressi del Progetto GoodPractice in uno strumento di BigData Analytics	100
M	Riorganizzazione interfaccia unica di accesso ai vari portali / sistemi informativi gestionali e documentali di Ateneo	100
I	Progettazione, implementazione e gestione del nuovo Sistema di prestito di materiale librario, riorganizzato per far fronte alle esigenze dettate dall'emergenza sanitaria COVID19 e riapertura sale lettura in sicurezza	100
I	Studio di fattibilità sull'adozione del modulo GILS lite collegato al Discovery Tool EDS.	100
M	Allineamento anagrafiche (persone e strutture interne) in Titulus 97 e Ugov	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**100**

Tabella 28. Performance organizzativa Settore Pianificazione e Valutazione

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Pianificazione e Valutazione	% raggiungimento
M	Dematerializzazione del ciclo di gestione della performance	100
M	Formazione valutatori	100
M	Creazione repository delle risultanze dell'ascolto API e predisposizione report annuale dei profili formativi	100
M	Formazione personale docente e TAB su AQ	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
M	Risultati customer satisfaction	100
	Risultato finale	**100**

Il Risultato finale della **Direzione Qualità e Innovazione** è dato dalla media dei risultati ottenuti dai settori sottostanti ed è pari a **100%.**

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA ELETTRICA E DELL'INFORMAZIONE

Tabella 29. Performance organizzativa Dipartimento di Ingegneria elettrica e dell'informazione

Tipologia obiettivi	Dipartimento di Ingegneria elettrica e dell'informazione	% raggiungimento
TAC	Ingegnerizzazione del processo di supporto alle procedure di selezione pubblica Personale Docente ex art.24 della Legge 240/2010	100
M	Allestimento Laboratorio Didattico Robotica c/o Laboratori Scianatico DEI	100
M	Risultati customer satisfacion	100
	Risultato finale	**100**

DIPARTIMENTO DI MECCANICA, MATEMATICA E MANAGEMENT

Tabella 30. Performance organizzativa Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management

Tipologia obiettivi	Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management	% raggiungimento
M	Organizzazione interna dei laboratori per la regolarizzazione degli accessi ed una migliore fruizione dei laboratori e dell'officina da parte dei fruitori interni ed esterni	100
M	Riduzione tempi di trasmissione delle richieste di acquisto di beni e servizi	100
M	Semplificazione dei servizi di supporto alle attività amministrative del dipartimento	100
M	Creazione di un applicativo per la gestione/verifica degli accessi esterni al laboratorio centralizzato del DMMM	100
M	Risultati customer satisfacion	100
	Risultato finale	**100**

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, DEL TERRITORIO, EDILE E DI CHIMICA

Tabella 31. Performance organizzativa Dipartimento di Ingegneria Civile, del Territorio, Edile e di Chimica

Tipologia obiettivi	Dipartimento di Ingegneria Civile, del Territorio, Edile e di Chimica	% raggiungimento target
I	Implementazione DEPOTLAB per la gestione delle richieste di acquisto beni e servizi	100
M	Miglioramento della visibilità e accessibilità delle informazioni inerenti le attività di ricerca svolte dai dipartimenti	100
M	Risultati customer satisfacion	100
	Risultato finale	**100**

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA INGEGNERIA CIVILE E DELL'ARCHITETTURA

Tabella 32. Performance organizzativa Dipartimento di Scienze della Ingegneria Civile e dell'Architettura

Tipologia obiettivi	Dipartimento di Scienze della Ingegneria Civile e dell'Architettura	% raggiungimento target
M	Realizzazione di un'area intranet riservata ai soli docenti, all'interno del portale del Dipartimento, finalizzata a rendere disponibile la modulistica e/o i link di interesse per lo snellimento dei tempi ed una rapida semplificazione dei processi amministrativo-contabili	100
M	Eventi pubblici (convegni, workshop, incontri, alternanza scuola-lavoro, etc.) da svolgersi nel dipartimento, finalizzati al trasferimento sul territorio delle conoscenze/attività tecnico-scientifiche di ingegneria acustica, strutturale e di architettura svolte dai laboratori dello stesso dipartimento.	100
M	Risultati customer satisfacion	100
	Risultato finale	**100**

Conformemente al SMVP la ***performance organizzativa a livello di Ateneo per il 2020*** è determinata dalla media dei risultati dei risultati degli obiettivi operativi (di innovazione e di miglioramento continuo, inclusivi dell'ambito TAC) specifici di strutture e trasversali alle strutture.

Tabella 33. Performance organizzativa delle strutture di Ateneo

Performance organizzativa di Ateneo	% raggiungimento target
Direzione Generale	98
Direzione Gestione risorse e servizi istituzionali	98
Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali	100
Direzione Qualità e innovazione	100
Dipartimento di Ingegneria elettrica e dell'informazione	100
Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management	100
Dipartimento di Ingegneria Civile, del Territorio, Edile e di Chimica	100
Dipartimento di Scienze della Ingegneria Civile e dell'Architettura	100
Risultato finale (media)	**99**

Indagine sul benessere organizzativo

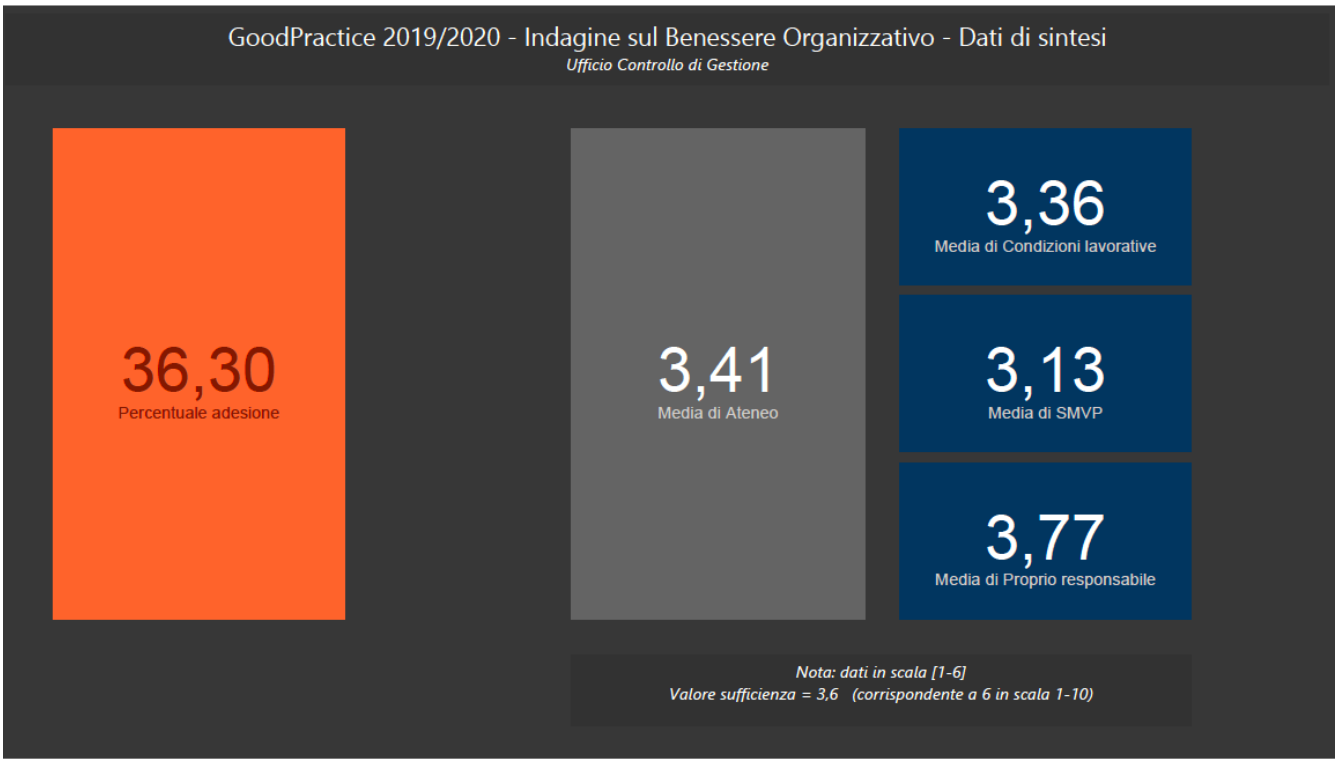
Il Politecnico di Bari con D.R. n. 424 del 31.07.2015 ha adottato il regolamento sull'organizzazione dei servizi tecnico-amministrativi, che sancisce in maniera chiara i principi generali di organizzazione, tesa ad assicurare *in primis* il benessere organizzativo da un lato, e dall'latro, l'efficacia della azione lavorativa nei confronti dei portatori di interesse del Politecnico.

Nel corso dell'anno 2020 è stata effettuata l'indagine del benessere organizzativo indirizzata a tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Ateneo. Ai fini dell'indagine è stato utilizzato il questionario già in uso negli anni precedenti e mutuato dall'esperienza del Progetto Good Practice.
L'indagine si è articola su tre ambiti tra di essi correlati e finalizzata a conoscere le opinioni dei dipendenti rispetto a:

A. Benessere organizzativo
B. Grado di conoscenza del sistema di valutazione
C. Valutazione del responsabile

Rispetto ad un campione di rispondenti pari al 36,30%, la valutazione media - ottenuta applicando una scala di valori da 1 a 6 - è stata di 3,4, valore al di sotto della soglia di sufficienza (3,60).
In via generale, la rilevazione ha evidenziato giudizi insoddisfacenti per quel che riguarda il grado di conoscenza del sistema di valutazione del personale (3,13) e sulle condizioni lavorative (3,36); mentre, il giudizio sul proprio responsabile supera di poco il livello di sufficienza (3,77), come dimostra la figura n. 11.

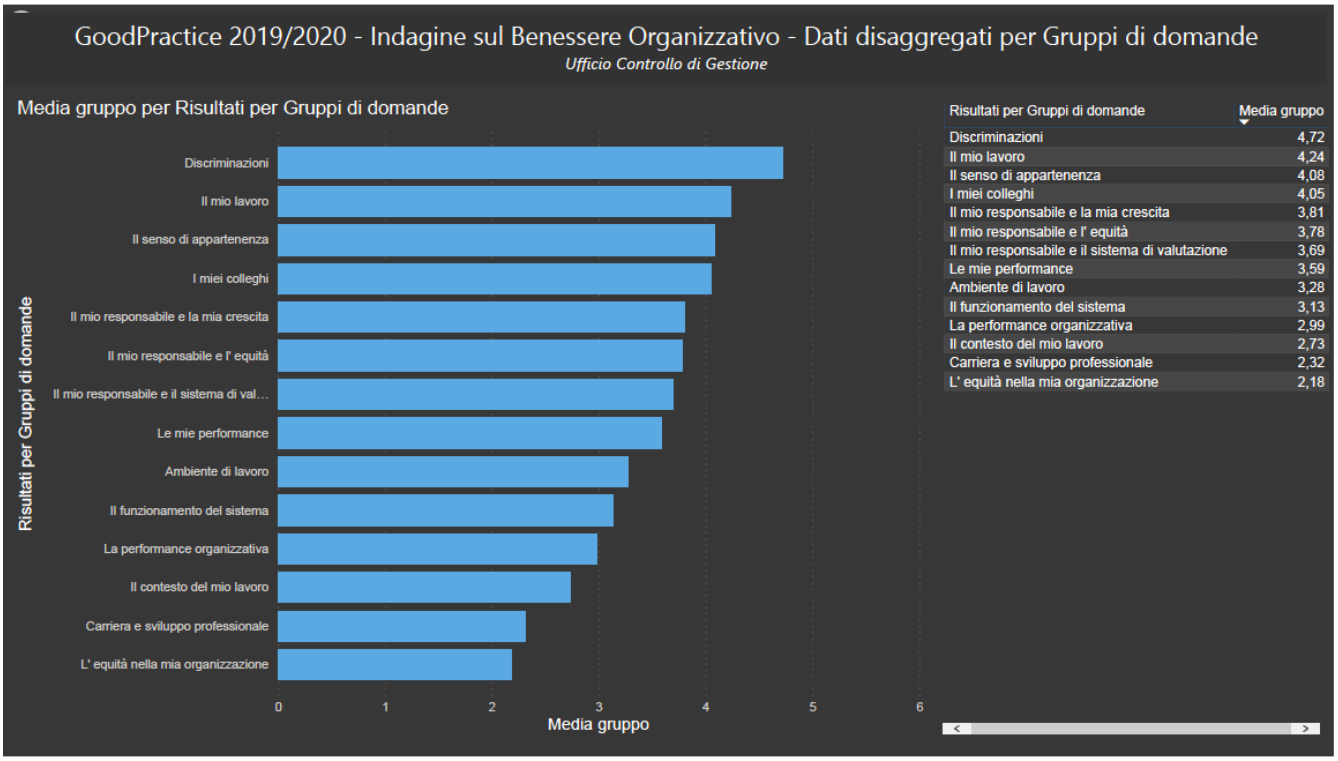
Figura 11. Esiti indagine Benessere Organizzativo - Anno 2020



Dall'indagine emergono alcuni elementi positivi con riguardo all'ambito discriminazione di genere (4,72), nonché una elevata soddisfazione del proprio lavoro (4,24), affezione ed orgoglio per l'Ateneo (4,08) e un clima di collaborazione e stima reciproca tra colleghi (4,05).
L'indagine ha, tuttavia, messo in evidenza alcune aree di particolare insoddisfazione. Tra queste, quelle più critiche riguardano l'equità nell'attribuzione dei carichi di lavoro e degli incarichi di responsabilità (2,16); la chiarezza del percorso di sviluppo professionale e di carriera (2,32), il

contesto lavorativo, con riferimento alle attività di formazione, alla chiarezza dei ruoli e delle responsabilità e al sistema di regole di comportamento (2,73) e lo scarso coinvolgimento nelle strategie dell'Ateneo e chiarezza del contributo del singolo nella performance organizzativa (2,99).

Figura 12. Analisi disaggregata per ambito di indagine



A seguito dell'indagini di benessere organizzativo la Direzione Generale ha avviato alcuni interventi correttivi nell'assetto organizzativo prevedendo l'istituzione di un apposito Ufficio presso l'Unità in Staff alla Direzione Generale di "*Formazione, Servizio Civile e Benessere Organizzativo*", al quale sono state assegnate, tra le altre, le funzioni di supporto alla promozione del benessere organizzativo e di iniziative volte al miglioramento della qualità di vita dei dipendenti del Politecnico di Bari e la promozione iniziative di attuazione della legge n. 125/91 e delle direttive comunitarie per l'affermazione della pari dignità delle persone.
Con il supporto del suddetto Ufficio la Direzione Generale ha pianificato per l'anno 2021 specifici interventi volti a migliorare le condizioni lavorative.

SEZIONE III - Analisi dei rischi

Nel corso del 2020 le attività svolte dal Politecnico di Bari in tema di prevenzione della corruzione sono state indirizzate dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) approvato in uno con il Piano integrato di Ateneo 2019-2021.

In considerazione del carattere complesso dell'organizzazione universitaria, così come previsto dalla Circolare D.F.P. 1/2013, l'RPCT si avvale di Referenti TAC (Dirigente, Responsabili Amministrativi di Dipartimento, Responsabili di settore/unità di Staff/Centri) la cui individuazione è tanto più necessaria se si considera che la realizzazione del Piano è caratterizzata dalla trasversalità a tutta l'organizzazione universitaria.

I referenti TAC, che collaborano con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza all'assolvimento degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia e dal PTPCT svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, vigilano affinché siano osservate le disposizioni contenute nel Piano, fungono da raccordo tra la propria struttura ed il RPCT allo scopo di favorire e semplificare la realizzazione degli adempimenti e il monitoraggio sull'attuazione del Piano e propongono misure di prevenzione.

Tanto al fine di realizzare un sistema di raccordo tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e le articolazioni organizzative dell'Ateneo, consentire allo stesso di disporre di elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e porre in atto un costante monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

L'elenco dei Referenti TAC, costantemente aggiornato, è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del portale di Ateneo, all'indirizzo http://www.poliba.it/amministrazione-trasparente/prevenzione-della-corruzione

Nel corso del 2020, facendo seguito al processo di mappatura già realizzato per quei settori dell'amministrazione che gestiscono processi inerenti a tutte quelle attività che sono riconducibili alle aree generali di rischio e che sono elencate nell'Aggiornamento 2015 al P.N.A., si è proceduto alla mappatura delle attività e dei processi relativi alle 4 strutture Dipartimentali, al Centro Linguistico e Centro Interdipartimentale Magna Grecia.

Tale mappatura, oggetto di specifico obiettivo dell' RPCT, ha visto il diretto coinvolgimento dei Referenti TAC delle strutture interessate, attraverso l'individuazione e la descrizione delle singole attività/processo e delle correlate fasi e azioni nonché dei soggetti responsabili/esecutori specificando, lì dove individuati, i comportamenti a rischio corruzione, le misure specifiche di correzione e/o di mitigazione del rischio, i responsabili delle stesse e la tempistica di realizzazione.

Strettamente connesso al sistema della prevenzione della corruzione e al tema della trasparenza della Pubblica Amministrazione è il processo di digitalizzazione che l'Ateneo ha posto in essere nel tempo, sia in termini di risorse umane, di processi informatizzati e implementazione di sistemi gestionali già adottati.

L'investimento dell'Ateneo in tal senso assume rilevanza dal punto di vista delle azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione in quanto un'amministrazione digitale è indiscutibilmente un'amministrazione più aperta e trasparente.

L’orientamento alla digitalizzazione dei processi ha riguardato anche il Sistema Bibliotecario di Ateneo con l’informatizzazione della procedura di prestito dei libri e la prossima adozione del sistema di auto prestito. Più in generale, sono state, inoltre, dematerializzate le pratiche studentesche (immatricolazioni, iscrizioni, pagamento tasse e per consultare i dati relativi alla tua carriera universitaria - ad es. Libretto online e riepilogo tasse), i bandi per la mobilità Erasmus, la gestione delle missioni e l'intero processo di gestione degli acquisti di beni e servizi (applicativi DEPOTLAB, DEPOT e UGOV), in aggiunta al completamento del processo di fascicolazione elettronica dei documenti degli studenti immatricolati attraverso il sistema documentale Titulus 97.

Tali azioni hanno consentito un cambiamento effettivo in termini di miglioramento dell’efficienza, dell’efficacia e della economicità dell’azione amministrativa e, al contempo, di miglioramento della trasparenza della gestione delle attività e dei processi.

Al fine di realizzare un’efficace strategia di prevenzione del rischio corruzione il PTPCT è coordinato con il sistema di misurazione della Performance e con il Piano Integrato. Anche per il 2020 gli obiettivi di trasparenza e le misure di prevenzione della corruzione hanno rappresentato una delle tipologie di obiettivi operativi di performance organizzativa assegnati ai Responsabili delle strutture di I e II livello (Direzioni, Settori, Centri, Strutture dipartimentali). Ulteriori obiettivi di performance organizzativa e/o individuale finalizzati alla realizzazione o rafforzamento degli aspetti di anticorruzione e trasparenza sono stati classificati come obiettivi TAC.

In attuazione della L. n. 190/2012 e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2021 il Politecnico di Bari, anche per l’anno 2020, nell’ottica del ruolo centrale che la formazione riveste quale principale strumento per arginare ogni rischio di fenomeno corruttivo, evitando che le azioni di prevenzione della corruzione e dell’illegalità si trasformino in un mero adempimento, ha aderito al programma INPS Valore PA che ha provveduto ad attivare percorsi formativi su diverse tematiche, “Prevenzione e repressione della Corruzione nella Pubblica Amministrazione” e “Gestione delle banche dati relative ai contratti pubblici di gara negli appalti pubblici: dal bando alla stipula del contratto. Tecniche per la redazione degli atti di gara”.

Nel mese di giugno 2020, inoltre, l’RPCT ha organizzato con il COINFO (Consorzio Interuniversitario sulla Formazione) in modalità telematica, un corso di formazione dal titolo “Il sistema normativo a protezione dal rischio corruzione e il Diritto di accesso generalizzato”. Il corso è stato strutturato su due giornate, la prima di livello generale destinata a tutto il personale, e la seconda di livello specifico, rivolta ai Referenti TAC, ai Responsabili di settore/uffici considerati a più elevato rischio di corruzione e altri dipendenti che operano nelle aree a rischio o a supporto del RPCT.

Nel mese di novembre 2020 l’RPCT ha posto in essere il monitoraggio sull'attuazione delle misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della Corruzione attraverso l'invio di apposite schede per le aree a maggior rischio inerenti ai settori:

- Risorse Umane

- Direzione Generale
- Centro servizi amministrativo-Contabile
- Settore Affari Legali
- Centro Servizi di Ateneo per la Didattica
- Unità di Staff della Direzione Generale
- Settore Servizi Tecnici per il patrimonio edilizio
- Settore Ricerca, Relazioni Internazionali e post lauream
- Settore Servizi Tecnici per gli impianti e la gestione immobiliare integrata ed informatizzata.

L'esito di tale monitoraggio è stato riportato nella relazione annuale dell' RPCT che ha evidenziato, nonostante il ritardato riscontro da parte di alcune strutture, la realizzazione delle azioni previste dal Piano nel corso dell'anno con giudizio positivo.

Sono state, altresì, rilevate, nella predetta relazione, criticità maggiormente riferite alla:

- quantità innumerevole di attività che, in uno a quelle ordinarie, richiedono al personale che a vario titolo è interessato, un notevole sforzo per la corretta gestione
- struttura organizzativa di supporto alle attività di trasparenza e prevenzione della corruzione sottodimensionata, la cui unica unità di personale non rende agevole le attività previste dalla norma
- resistenza nel recepire adeguatamente l'importanza delle misure previste nel PTPC altresì percepite come aggravio delle attività delle Strutture di Ateneo.

SEZIONE IV - Trasparenza

L'art. 1, co. 2, del D.lgs. 33/2013, sancisce che la trasparenza è "condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta al servizio del cittadino" ed è intesa come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

La trasparenza, quindi, è intesa come misura per promuovere, in ogni ambito dell'attività pubblica, l'integrità e la cultura della legalità consentendo il controllo, da parte degli utenti, dello svolgimento dell'attività amministrativa.

Il D. Lgs. n. 97/2016 ha introdotto importanti modifiche nel sistema della trasparenza delle amministrazioni sotto il profilo organizzativo (si pensi all'unificazione della responsabilità della prevenzione della corruzione e della trasparenza in capo ad unico soggetto e all'assorbimento del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nel Piano Integrato di Ateneo), sotto il profilo dell'accesso da parte di chiunque (cd. accesso generalizzato di cui all'art. 5 del d.lgs. 33/2013) e per la pubblicazione dei dati.

In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs.33/2013, come modificato dal D.lgs.97/2016, già a partire dal 2016 è stata predisposta la Matrice delle Responsabilità pubblicata nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente – Disposizioni Generali – Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" - Matrice delle responsabilità" e contenente dati, informazioni/documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria associati alle strutture responsabili della elaborazione e trasmissione degli stessi.

I responsabili della trasmissione dei dati, in quanto anche responsabili della "qualità" delle informazioni pubblicate, ne assicurano l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, la riutilizzabilità e la pubblicazione in formato di tipo aperto.

Nel corso del 2020, l'RPCT e l'Ufficio di supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione hanno provveduto ad uno scrupoloso monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione. Complessivamente, seppur in presenza di elementi perfezionabili, la pubblicazione dei dati è risultata coerente con la normativa vigente.

L'RPCT ha, inoltre, organizzato con i Referenti TAC una serie di incontri telematici al fine di procedere, ove necessario, all'aggiornamento/modifica, della Matrice delle Responsabilità in quanto una chiara identificazione delle responsabilità in tema di trasmissione dei dati rappresenta il presupposto fondamentale per garantire aggiornamenti puntuali e completi.

Conseguentemente l'RPCT ha provveduto a rideterminare le competenze relative alla trasmissione dei dati/documenti/informazioni nelle varie sottosezioni e, nel mese di ottobre 2020, ha sottoposto all'attenzione dei Referenti TAC il nuovo quadro degli obblighi di pubblicazione per ciascuna struttura. La matrice è stata allegata al PTPCT 2021-2023.

Sebbene l'Ateneo non abbia introdotto processi di informatizzazione del flusso dei dati finalizzati ad alimentare la pubblicazione degli stessi nella sezione Amministrazione Trasparente, risultano inseriti, nelle sottosezioni dedicate, i collegamenti alle diverse banche dati utilizzate dall'Ateneo con particolare riferimento alle sottosezioni: "Incarichi conferiti e autorizzati al personale dipendente" - "Consulenti e Collaboratori"- "Bandi di Gara e Contratti"- "Bandi di concorso" - "Sovvenzioni contributi sussidi vantaggi economici".

Inoltre al fine di semplificare il flusso della trasmissione delle informazioni tra i soggetti coinvolti nelle varie fasi di elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati e consentire all'RPCT di svolgere l'attività di controllo e monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati /documenti/informazioni in "Amministrazione Trasparente", si è provveduto, con atto organizzativo interno, a regolamentare la procedura da seguire per la trasmissione dei dati oggetto di pubblicazione.

La verifica relativa all'ottemperanza degli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013, in linea con le previsioni normative, coordinata dal RPCT viene svolta costantemente e i dati, oggetto di pubblicazione, risultano reperibili nell'apposita sezione del sito dell'Ateneo http://www.poliba.it/it/amministrazione-trasparente

SEZIONE V - Performance individuale

Valutazione del Direttore Generale

La valutazione annuale del Direttore Generale è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Nucleo di Valutazione nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). A tal fine, il Direttore Generale presenta una relazione che illustra i risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi espressamente assegnati dal Consiglio di Amministrazione.
La presente sezione illustra nel seguito i risultati ottenuti dal Direttore Generale con riferimento agli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 febbraio 2020 e agli altri elementi di valutazione previsti dal SMVP.
Il SMVP prevede che il Direttore Generale venga valutato sulla base del modello di seguito schematizzato.

Macro area valutativa	Elementi di valutazione	Peso	Fonte per la misurazione	Criteri di misurazione
Performance di Ateneo	Selezione Indicatori strategici in nr. da 1 a 3	**20**	Cruscotto direzionale	Media normalizzata risultati indicatori vs target
Performance organizzativa	Risultati obiettivi operativi assegnati dal CdA	**60**	Relazione del DG e dati controllo di gestione	Giudizio quali-quantitativo coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione dei singoli obiettivi
	Risultati indicatori *customer satisfaction* di AC e CSA	**20**	Indicatori di *Good Practice* o equivalenti	Media risultati a AC e CSA e CSD
IPI		**100**		

Performance di Ateneo

La "macroarea" Performance di Ateneo, è stata determinata sulla base degli indicatori strategici individuati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 maggio 2021, come risulta nella tabella n.9 del paragrafo Performance di Ateneo.

Performance organizzativa

Con delibera del 19 febbraio 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Magnifico Rettore, ha assegnato i seguenti 3 obiettivi al Direttore Generale:

OBIETTIVI
1. Transizione Digitale e innovazione dei processi
2. Sviluppo delle metodologie e degli strumenti a supporto della didattica innovativa
3. Sviluppo sostenibile e riqualificazione spazi per studio, ricerca e lavoro

Tali obiettivi sono stati declinati in specifici Programmi di innovazione/sviluppo contenuti nel Piano integrato 2020-2022, con i correlati indicatori e target attesi esplicitati nelle singole schede – allegato n. 2 del Piano integrato - per la cui realizzazione, il Direttore Generale si è avvalso delle strutture organizzative competenti per materia.

Nel corso dell'anno 2020 l'Ateneo è stato interessato da un avvicendamento di tre direttori generali, ciascuno dei quali ha contribuito alla realizzazione dei programmi di innovazione e sviluppo.

Nella scheda sottostante è riportato il risultato della performance organizzativa del Direttore Generale per ciascuno degli obiettivi associati a ciascun Programma obiettivo di innovazione/sviluppo:

Tabella 34. Performance organizzativa 2020 - Direttore Generale

NUM_PROG	OBIETTIVI	VALUTAZIONE NDV
PR1_01	Gestione automatica degli elenchi dei candidati per le prove per le procedure degli esami di stato	IN TARGET (100)
PR1_02	Attivazione procedure per l'automatizzazione completa delle procedure di laurea	IN TARGET (100)
PR1_03	Realizzazione di un sistema automatico per la gestione delle domande di laurea che consenta l'immediata verifica delle carriere studenti e la trasmissione dei dati ai fini della stampa delle pergamene di laurea	IN TARGET (100)
PR1_04	Implementazione procedure su portale ESSE3 per la richiesta on-line della rinuncia agli studi con implementazione di email automatica agli addetti alla segreteria con l'attestazione del pagamento	IN TARGET (100)
PR1_05	Implementazione procedure su portale ESSE3 per la richiesta on-line di trasferimento in uscita con implementazione di email automatica agli addetti della segreteria con l'attestazione di pagamento	IN TARGET (100)
PR1_06	Gestione automatica dei rimborsi verso CSA	IN TARGET (100)
PR1_07	Gestione e rinnovamento cruscotto della Didattica di Ateneo con nuova release e implementazione di nuove misure e nuova reportistica	IN TARGET (100)
PR1_08	Digitalizzazione servizi a supporto della didattica innovativa	IN TARGET (100)
PR1_09	Allineamento anagrafica Ugov-CSA	IN TARGET (100)
PR1_10	Anagrafica informatizzata degli immobili	IN TARGET (100)
PR1_11	Dematerializzazione del ciclo di gestione della performance	IN TARGET (100)
	Risultato complessivo (Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi)	**100%**
NUM_PROG	**OBIETTIVI**	**RISULTATO**

NUM_PROG	OBIETTIVI	VALUTAZIONE NDV
PR2_01	Attuazione misure organizzative per la gestione dell'emergenza sanitaria Covid-19 in materia di smart working	IN TARGET (100)
PR2_02	Analisi dei fabbisogni formativi	IN TARGET (100)
PR2_03	Implementazione piattaforma E-Learning	IN TARGET (100)
PR2_04	Attivazione corso 8 ore frontali per docenti, TAB, dottorandi, laureandi e assegnisti	IN TARGET (100)
PR2_05	Messa in sicurezza delle strutture del Politecnico	QUASI IN TARGET (90)
PR2_06	Formazione personale docente e TAB su AQ	IN TARGET (100)
PR2_07	Attuazione Programma Recovery Poliba	IN TARGET (100)
	Risultato complessivo (Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi)	**98,57%**
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		**99,30%**

Risultati indicatori customer satisfaction

Per la componente "Risultati indicatori customer satisfaction" sono stati utilizzati i risultati di soddisfazione complessiva espressa dagli studenti, dai docenti, dottorandi e assegnisti e dal personale TAB per i soli servizi offerti dall'Amministrazione centrale e dal Centro servizi amministrativo-contabili e riportati nella tabella n. 10 del paragrafo Risultati indagine sul gradimento dei servizi.

In data 15 giugno 2021, il Nucleo di Valutazione di Ateneo, in funzione di OIV, ha redatto la propria proposta annuale di valutazione del direttore generale, sulla base della consuntivazione dei risultati di performance organizzativa conseguiti nell'anno 2020, non essendo possibile evidenziare il contributo specifico di ciascuno dei direttori che si sono avvicendati nel corso dell'anno 2020 alla realizzazione degli obiettivi operativi:

Tabella 35. Valutazione Direttore Generale annualità 2020

Componente IPI	Risultati %	Peso %	Risultati ponderati %
Performance di Ateneo	90	20%	18
Obiettivi Operativi	99,30	60%	59,58
Indicatori customer satisfaction	100	20%	20
IPI			**97,58**

Valutazione dei Dirigenti

La valutazione dei Dirigenti è formulata annualmente dal Direttore Generale in relazione a:

a) Indicatori strategici influenzabili dal valutato
b) Valutazione dei risultati raggiunti in funzione degli obiettivi assegnati alla struttura (risultato raggiunto-performance organizzativa);
c) Indicatori customer satisfaction;
d) Valutazione delle competenze dimostrate nell'esercizio delle proprie attività (competenze comportamentali)

Nella tabella seguente è riportata la valutazione del Dirigente della Direzione Affari generali, servizi bibliotecari e legali.

Tabella 36. Valutazione Dirigente annualità 2020

Componente IPI	Risultati	peso	Risultati ponderati
Performance di ateneo	90	10	9
Obiettivi performance organizzativa	100	50	50
Indicatori customer satisfaction	100	30	30
Competenze comportamentali	9,92	10	9,92
IPI		**100**	**99**

Valutazione del personale tecnico-amministrativo

Di seguito, si riportano le tabelle di sintesi relative all'applicazione dei modelli di performance individuale di cui al SMVP, risultanti dal processo di valutazione.

Tabella 37. Sintesi valutazione individuale personale TAB - annualità 2020

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DIPENDENTI CAT. EP*		
FASCIA/PUNTEGGIO	NUMERO VALUTATI	QUOTA RISULTATO (CCNL ART.76 CO.4) - (art. 12 CCI 2020)
I - 100-90	17	30%
II - 89-80	-	20%
III - 79-70	-	10%
POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DIPENDENTI CAT. D/C/B*		
FASCIA/PUNTEGGIO	NUMERO VALUTATI	QUOTA RISULTATO IN PERCENTUALE DEL TERZO DELL'INDENNITA' ATTRIBUITA (CCNL ART.91 CO.4) - € 22.323,46 (art. 6 CCI 2020) QUOTA DA RIPARTIRE art. 8 CCI 2020
I - 100-90	56	100%
II - 89-80	-	66,66%
III - 79-70	-	33,33%
PERSONALE NON RESPONSABILE*		
FASCIA/PUNTEGGIO	NUMERO VALUTATI	QUOTA DA RIPARTIRE art. 8 CCI 2020
I - 100-90	177	100%
II - 89-80	-	66,66%
III - 79-70	-	33,33%

(*) Nel numero dei valutati è compreso anche il personale che ha ricoperto funzioni di responsabilità/collaboratore solo per parte dell'anno 2020. I dati complessivi sono suscettibili di variazioni essendo il processo di valutazione non ancora concluso alla data di predisposizione della presente Relazione.

SEZIONE VI - Analisi autovalutativa

L'anno 2020 è stato caratterizzato da una forte variabilità nella gestione ed organizzazione dei servizi e delle modalità di lavoro del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, rappresentando un anno di svolta verso l'adozione di modelli organizzativi differenti e sempre più caratterizzati da una elevata digitalizzazione e innovazione dei processi.

L'emergenza sanitaria da Covid-19 ha ridefinito gli scenari lavorativi e le modalità di erogazione dei servizi dell'Ateneo, richiedendo una generale rivisitazione degli obiettivi fissati ad inizio anno, che sono stati per lo più sostituiti da altri volti a fronteggiare la gestione e l'erogazione delle attività didattiche a distanza e, in generale, a garantire al meglio l'erogazione dei servizi compatibilmente con la collocazione del personale in modalità di lavoro agile.

Tutto ciò, ha inevitabilmente avuto un forte impatto sul ciclo di gestione della performance 2020 con riguardo alla fase di gestione degli obiettivi, in considerazione del necessario assestamento e adattamento al cambiamento organizzativo da parte del personale e dell'Ateneo globalmente considerato.

La crisi pandemica e il conseguente lock-down, da un lato, hanno rappresentato occasioni virtuose, trasformando situazioni di necessità in opportunità di accelerazione di processi di innovazione digitale che hanno consentito all'Ateneo di continuare a gestire le attività istituzionali senza grandi difficoltà; mentre, dall'altro, hanno rallentato alcune attività, richiedendo una riformulazione o il rinvio delle stesse al prossimo ciclo di pianificazione integrata. Complessivamente, circa il 76% degli obiettivi assegnati a febbraio 2020 sono stati confermati; di questi, il 30% circa ha richiesto una riformulazione della descrizione dell'obiettivo o dell'indicatore e/o target ad esso associato, al fine di tener conto delle conseguenze dell'impatto dell'emergenza Covid-19 e della gestione da remoto dei servizi. Mentre, il 17% circa degli obiettivi stabiliti nel Piano Integrato 2020-2022 approvato nel mese di febbraio 2020 sono stati rinviati al 2021 e il 7% definitivamente stralciati. Nel contempo, sono stati proposti n. 7 nuovi obiettivi riferibili a nuove azioni dirette a fronteggiare l'emergenza Covid-19.

Tutto ciò, si inserisce in un contesto di particolare complessità organizzativa, dettato anche dall'avvicendamento della Direzione Generale a far data dal 03 luglio 2020, che ha richiesto maggiori sforzi nell'assicurare la continuità dell'attività gestionale.

I risultati di performance organizzativa ed individuale realizzati nell'anno 2020 pongono in risalto la capacità della struttura amministrativa del Politecnico di Bari, pur in presenza del necessario e significativo ricorso alla modalità di lavoro agile, di far fronte all'emergenza sanitaria, continuando ad assicurare in larga parte la realizzazione degli obiettivi a suo tempo assegnati e garantendo un livello di servizi resi all'utenza addirittura più alto del risultato ottenuto negli ultimi tre anni, come evidenziato dai risultati di *Customer Satisfaction*.

Di seguito si riportano i principali punti di forza, criticità e proposte migliorative per il prossimo Piano della Performance.

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

L'analisi valutativa sul ciclo di gestione della performance 2020 conferma i punti di forza e le aree di miglioramento già evidenziate nella Relazione sulla Performance 2018 e 2019, determinate, per lo più, dall'applicazione di meccanismi introdotti dal SMVP – revisione 2018 che ha trovato applicazione anche nel ciclo di valutazione 2020. A riguardo, si rappresenta che l'Ateneo, con la revisione del SMVP 2021, ha adottato alcuni interventi correttivi la cui efficacia, tuttavia, sarà valutata a conclusione del prossimo ciclo di performance.

Il ciclo di gestione della performance 2020 annovera, tra i suoi **punti di forza**:

- buon livello di integrazione con la pianificazione strategica, le politiche di qualità e le misure di trasparenza e anticorruzione. Inoltre, per le strutture dipartimentali è stata curata l'integrazione anche con i piani culturali dei Dipartimenti;
- una chiara modalità di misurazione della performance organizzativa a livello di struttura e di Ateneo;
- gli obiettivi di performance organizzativa denotano una attenzione agli obiettivi complessivi dell'ateneo e una sempre più matura capacità di declinarli con chiarezza ed efficacia;
- valutazione degli utenti esterni e interni: anche nel 2020 sono state effettuate indagini di customer satisfaction per la misurazione dei servizi offerti dalla quasi totalità delle strutture, inclusi, le segreterie didattiche di dipartimento/centro, i laboratori didattici e di ricerca. I risultati degli indicatori di customer satisfaction, conformemente al SMVP, che si è rivelato già in linea con le novità sul ciclo performance del Decreto Madia, sono stati utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e individuale con un peso considerevole pari al 30%;
- nella sezione performance individuale è stata data piena evidenza ai risultati della valutazione del dirigente e del Direttore Generale;
- tra gli obiettivi di performance organizzativa sono stati inclusi diversi obiettivi rilevanti in ambito di trasparenza e anticorruzione che hanno consentito l'aggiornamento costante della pagina dedicata alla trasparenza, nonché di miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo, che sono rappresentati nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti e matrice delle responsabilità del programma della trasparenza allegata al Piano Integrato di Ateneo;
- la distribuzione degli obiettivi tra le strutture è coerente con la quantità e la qualità delle risorse disponibili.

Permangono **criticità**, alcune delle quali già rilevate per il precedente ciclo:

- la valutazione del contributo del singolo alla performance di struttura non rientra nel calcolo dell'indice di performance individuale IPI. Ciò comporta che tutto il personale coinvolto su un

obiettivo di struttura venga valutato sulla sola base del risultato ottenuto sull'obiettivo senza tenere conto della qualità e quantità di lavoro dei singoli;

- il Piano integrato e il processo di valutazione sono percepiti ancora più come adempimenti che come strumento di miglioramento dell'organizzazione e degli individui;
- è ancora prevalente l'utilizzo di indicatori di tipo binario (si/no) collegati a target di realizzazione poco sfidanti;
- non è stato possibile procedere con l'applicazione della valutazione bottom up dei collaboratori per la valutazione della parte comportamentale di dirigente e responsabili di U.O in mancanza di un applicativo informatico dedicato finalizzato a garantire, non solo la celerità di un processo di valutazione di fatto parallelo rispetto a quello dall'alto, ma anche l'anonimato delle valutazioni espresse dai collaboratori nei confronti della dirigente e dei responsabili di U.O. Peraltro, a tal proposito, si evidenzia che l'attuale organizzazione prevede uffici composti anche da sole due unità, di cui una avente la funzione di responsabile di ufficio;
- limitato è il ricorso all'assegnazione di "obiettivi individuali" che il SMVP prevede come facoltativi e non inclusi nel Piano Integrato. Pertanto, si è proceduto ad attribuire il peso mancante della componente "obiettivi individuali" all'area valutativa di performance organizzativa, esattamente come avvenuto negli scorsi anni;
- si è rilevato, come peraltro già evidenziato in sede di prima applicazione del SMVP – revisione 2018 - la performance individuale è scarsamente differenziata con un IPI complessivamente elevato per la maggior parte del personale valutato.

Le **ipotesi migliorative** per il prossimo Piano integrato alla luce delle criticità sopra evidenziate e dei correttivi già posti in atto con la revisione del SMVP sono:

- utilizzo di un nuovo applicativo informatico a supporto del ciclo della performance;
- riduzione del numero e aumento della significatività degli obiettivi, ricercando ove possibile un legame ancora più stretto con obiettivi di tipo strategico e di Assicurazione della Qualità;
- Maggiore sensibilizzazione e formazione dei valutatori e dei valutati all'esercizio di valutazione, per superare la logica dell'adempimento verso la consapevolezza che essa vada intesa come occasione di crescita professionale e sviluppo organizzativo.
- Maggiore integrazione tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di pianificazione economica(budget) che permetta anche di consuntivare le risorse assegnate alla realizzazione degli obiettivi operativi.

SEZIONE VII - Fasi, soggetti e tempi del ciclo della performance 2020

(da Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance)

Tabella 38. Fasi, soggetti e tempi del ciclo della performance 2020

DOCUMENTO	ATTIVITÀ	SOGGETTI	SUPPORTO	SCADENZA DA SISTEMA	SCADENZA EFFETTIVA
SMVP	Aggiornamento annuale	CdA previo parere vincolante del NdV	Settore Pianificazione e Valutazione	Entro 31 dicembre anno precedente	28 gennaio 2020
PIANO STRATEGICO	Adozione o revisione	CdA su proposta del Rettore e acquisito il parere del NdV, del SA, dei Dipartimenti e del Consiglio degli Studenti	Commissione strategica e Settore Pianificazione e Valutazione	Entro 30 giugno anno precedente	21 dicembre 2018
BUDGET	Adozione	CdA	Settore risorse finanziarie e settore Pianificazione e Valutazione	31 dicembre anno precedente	18 dicembre 2019
PIANO INTEGRATO	Definizione degli obiettivi	Direttore Generale	Settore Pianificazione e Valutazione e Responsabile TAC	31 dicembre anno precedente	31 gennaio 2020
	Adozione	CdA	Settore Pianificazione e Valutazione e Responsabile TAC	31 gennaio anno di riferimento	19 febbraio 2020
MONITORAGGIO IN ITINERE	Monitoraggio	Direttore Generale, Dirigenti e Direttori di Dipartimento/Centro NdV	Settore Pianificazione e Valutazione	Semestrale nell'anno di riferimento	Luglio 2020 Ottobre 2020
	Relazione sintetica	Direttore Generale	Settore Pianificazione e Valutazione	31 luglio anno di riferimento	14 giugno 2021
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Adozione	CdA	Settore Pianificazione e Valutazione	20 giugno anno successivo	29 giugno 2021
	Validazione	NdV	Settore Pianificazione e Valutazione	30 giugno anno successivo	30 giugno 2021