

# ***RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022***

***Politecnico di Bari***



***Approvato dal CdA il 29 giugno 2023***

***Validata dal Nucleo di Valutazione in  
data 30 giugno 2023***

## Sommario

<i>Presentazione e indice</i> .....	2
<b>SEZIONE I - Integrazione con la programmazione strategica</b> .....	3
Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli stakeholders .....	5
Il posizionamento del Politecnico di Bari nel contesto nazionale e internazionale: l'analisi multiranking.....	5
Didattica .....	11
Ricerca .....	19
Terza missione.....	22
Albero della performance: dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi.....	24
I programmi operativi di innovazione e sviluppo .....	27
Gli obiettivi di miglioramento continuo dei servizi .....	32
<b>SEZIONE II - Performance organizzativa</b> .....	33
Performance di Ateneo .....	33
Risultati indagine sul gradimento dei servizi.....	34
Performance organizzativa delle strutture di Ateneo .....	38
Pari opportunità, valorizzazione del benessere e contrasto alle discriminazioni .....	49
Attuazione del Piano Organizzativo di Lavoro Agile (POLA).....	53
<b>SEZIONE III - Analisi dei rischi</b> .....	55
<b>SEZIONE IV - Trasparenza</b> .....	56
<b>SEZIONE V - Performance individuale</b> .....	57
Valutazione del Direttore Generale .....	57
Valutazione dei Dirigenti .....	60
Valutazione del personale tecnico-amministrativo .....	61
<b>SEZIONE VI - Analisi autovalutativa</b> .....	61
Punti di forza, criticità, ipotesi migliorative e/o risolutive per il prossimo PdP .....	61
<b>SEZIONE VII - Fasi, soggetti e tempi del ciclo della performance 2022</b> .....	65

## Presentazione e indice

---

La Relazione sulla Performance 2022, 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 2022 nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024.

Il ciclo della performance 2022 si è svolto secondo le regole contenute nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) - Aggiornamento 2022 - approvato dal Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2022 e adottato con D.R. n. 184 del 21/02/2022.

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 2022.

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.

Secondo tale logica, gli obiettivi di performance organizzativa del Politecnico di Bari, assegnati alla tecno struttura con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO) 2022-2024, discendono dalle [linee strategiche 2021-2023](#), poi convogliate nel [Piano Strategico di Ateneo 2021-2023](#)

Le strategie che l'Ateneo ha inteso mettere in campo nel triennio 2021-2023 sono racchiuse in 3 linee fondamentali: *Benessere, Qualità e Sviluppo*, all'interno delle quali sono stati definiti gli ambiti strategici in cui si focalizzerà l'impegno dell'Ateneo nel triennio considerato.

Le linee strategiche così delineate sono state le direttrici per lo sviluppo di altri documenti programmatici dell'Ateneo, come il **Programma triennale 2021-2023**, con il quale l'Ateneo ha individuato, ai sensi del D.M. 289 del 25 marzo 2021, il proprio Programma di obiettivi, azioni, indicatori e target, sulla base dei quali ha inteso valorizzare l'indirizzo autonomo nella politiche di internazionalizzazione, offerta formativa, servizi agli studenti, e sviluppo delle politiche del personale e della ricerca.

Il quadro strategico di riferimento per la definizione degli obiettivi di performance organizzativa dell'anno 2022 si completa con le **politiche di qualità**, e i **successivi aggiornamenti**, i piani annuali di sviluppo della didattica (**Politiche di Ateneo e programmazione 2022**), la programmazione del personale, la programmazione edilizia, il budget annuale e triennale e, infine, i piani integrati della performance amministrativa, trasparenza e anticorruzione <http://www.poliba.it/it/amministrazione-trasparente/piano-della-performance>.

Gli obiettivi di performance tengono conto, altresì, degli obiettivi strategici specificatamente preordinati alla implementazione delle politiche di genere definitivi nel [Bilancio di Genere](#) (BdG), adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26 ottobre 2021.

Come chiaramente espresso nel documento di programmazione strategica, l'Ateneo ha inteso coniugare in modo integrato le diverse linee strategiche per il perseguimento della propria visione, che è quella di dinamica comunità accademica che riconosce la responsabilità e rivendica un ruolo nei processi globali di trasformazione e innovazione che investono la Società, contribuendo in modo efficace al suo sviluppo culturale ed economico, sulla base dei principi di inclusione e sostenibilità.

Con l'adozione del [PIAO 2022-2024](#), redatto ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 80 del 9 giugno 2021, convertito in legge n.113 del 6 agosto 2021, l'Ateneo ha convogliato in un documento unico di programmazione tali politiche strategiche, mettendo a sistema una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente<sup>1</sup>.

Oggi il Politecnico di Bari si conferma un'università statale con un'ottima reputazione, con un'offerta formativa di qualità e adeguata alle esigenze del territorio, 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.

Nell'esposizione che segue si illustreranno, pertanto, i risultati raggiunti nel 2022 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.

Una sezione della presente Relazione sarà poi dedicata ai risultati ottenuti con riferimento al **Piano Organizzativo di Lavoro Agile**, che costituisce apposita sezione del [PIAO 2022-2024](#).

---

<sup>1</sup> Art. 1 DPR 24 giugno 2022, n. 81 "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio); c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance); d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione); e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile); f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

### 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.

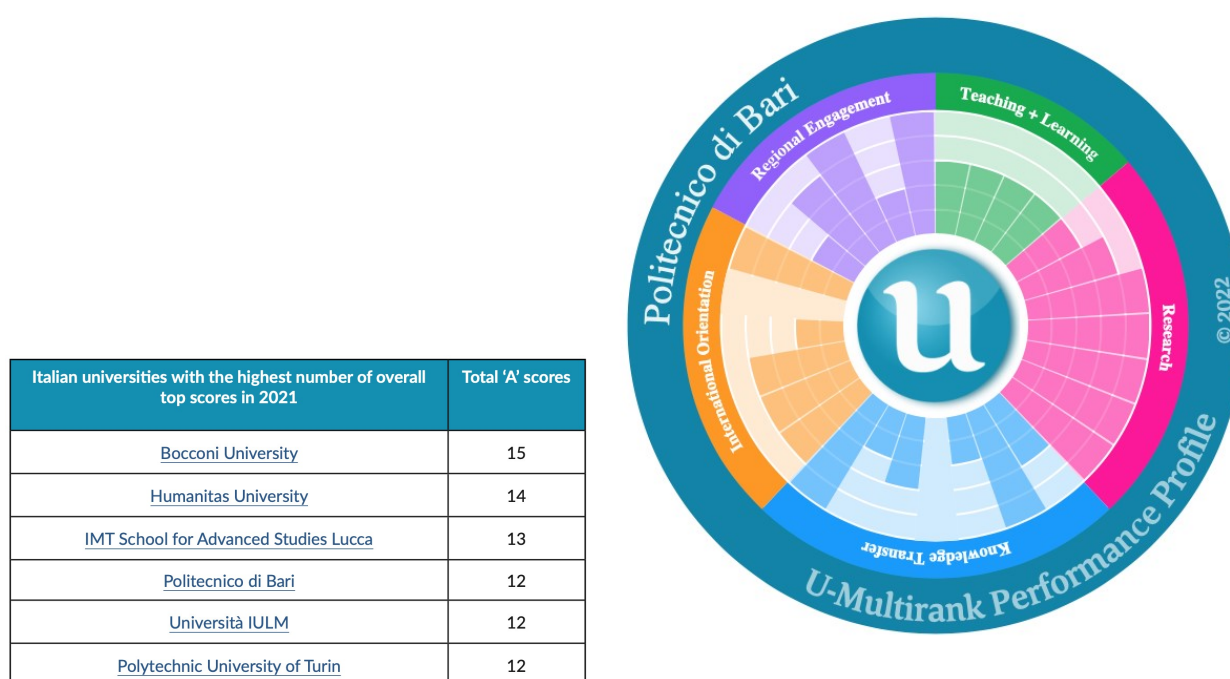
*Tabella 1. Mappatura della partecipazione diretta e indiretta a ranking nazionali e internazionali*

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

L'indagine **U-Multirank** scandaglia diversi aspetti della "vita" del nostro Ateneo quali Didattica, Ricerca, Risorse finanziarie, Internazionalizzazione, Trasferimento tecnologico, con l'obiettivo di offrire un'analisi di benchmarking con oltre 2.200 atenei presenti in 96 paesi del Mondo. Il 2015 è stato il primo anno in cui il Politecnico ha aderito a questa indagine, ottenendo risultati molto positivi, che sono stati confermati anche negli anni successivi. Nel 2022, il Politecnico di Bari si posiziona tra i migliori 9 atenei italiani tra gli 82 aderenti all'indagine U-Multirank per il maggior

numero di punteggi elevati ottenuti nei diversi ambiti di indagine: *teaching&Learning, Research, Knowledge Transfer, International Orientation e Regional Engagement*. In particolare, come illustrato dal grafico della figura sotto riportata, sintesi del profilo delle prestazioni dell'università attraverso le cinque dimensioni U-Multirank, il Politecnico di Bari conferma la sua propensione alla ricerca. Il suo profilo generale mostra le migliori prestazioni su vari indicatori, ottenendo complessivamente 12 punteggi "A" (molto buoni).

*Figura 1 Indagine U-Multirank 2022: posizionamento Politecnico di Bari e score per ambito*



*Fonte: U-Multirank 2022 – Report of top performing universities - Italy*

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.

### Metodologia: Performance e ponderazione Indagine QS WUR

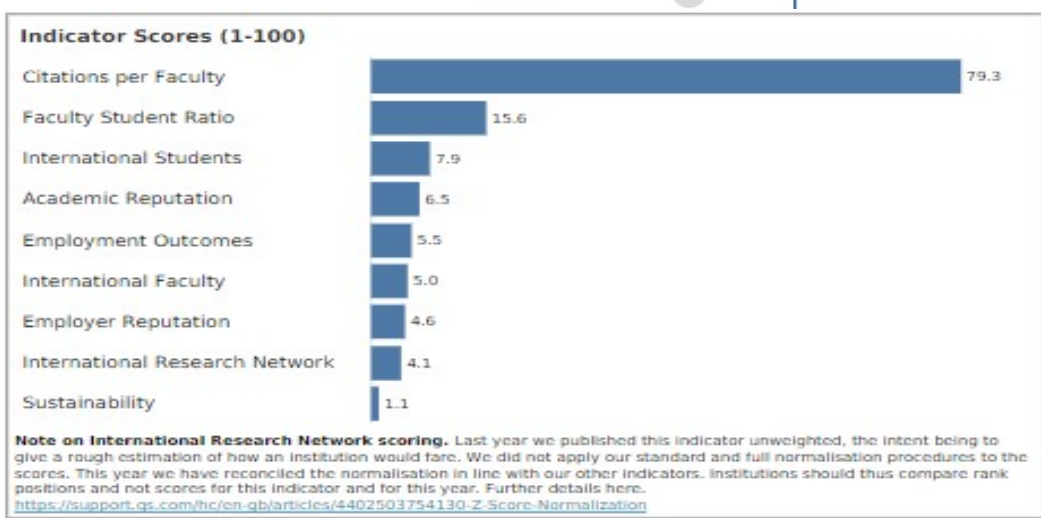
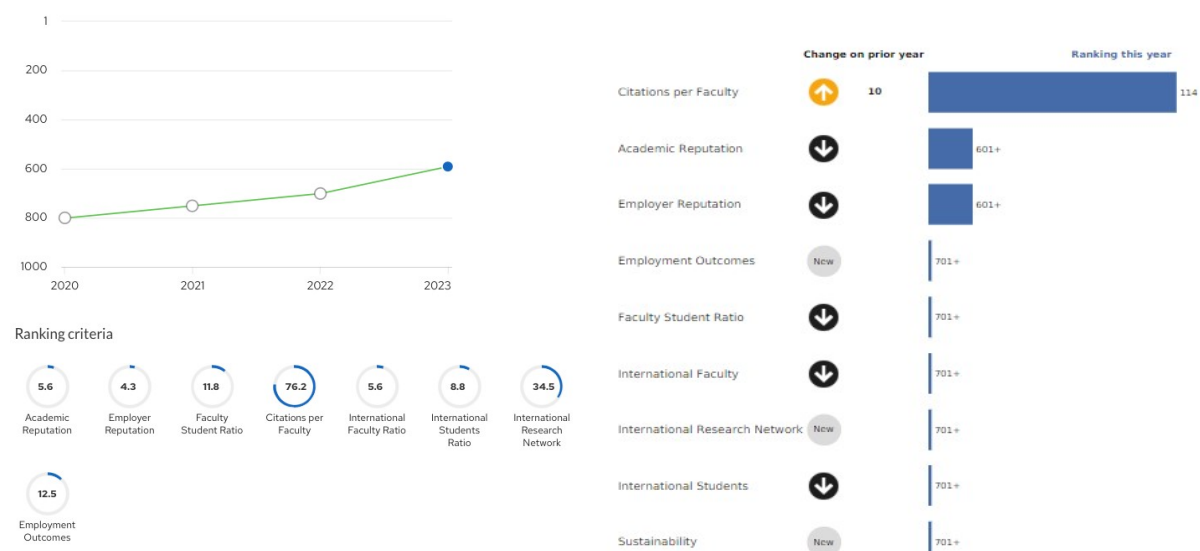
<b>Ricerca</b>	<b>Academic Reputation</b>	Valuta la percezione degli accademici globali su alcune istituzioni che definiscono eccellenti.	30.0%
	<b>Citations per Faculty</b>	Questo rapporto misura il numero medio di citazioni ottenute per docente ed è una stima dell'impatto e della qualità del lavoro scientifico prodotto dalle università.	20.0%
<b>Employability and Outcomes</b>	<b>Employer Reputation</b>	Valuta la percezione dei datori di lavoro globali su quali istituzioni stanno fornendo i laureati preparati all'inserimento nel mondo	15.0%

		del lavoro.	
	<b>Employment Outcomes</b>	Questo indicatore è stato creato per riflettere la capacità delle istituzioni di garantire un alto livello di occupabilità per i loro laureati, alimentando anche i futuri leader che continuano ad avere un impatto nei rispettivi campi.	5.0%
<b>Learning Experience</b>	<b>Faculty Student Ratio</b>	È il rapporto tra il numero del personale accademico e il numero degli studenti. Un numero più elevato di accademici per studente riflette l'impegno delle risorse dell'istituto per la sua missione di insegnamento e apprendimento.	10.0%
	<b>International Faculty</b>	Rappresenta la proporzione di docenti che sono internazionali. È una misura sostitutiva dell'attrattiva internazionale dell'università per il personale accademico ed è un segno che attraverso la loro reputazione e qualità sono in grado di attrarre quel tipo di personale.	5.0%
<b>Global Engagement</b>	<b>International Research Network</b>	Questo indicatore valuta la ricchezza e la diversità dei partenariati di ricerca internazionali di un'istituzione. La ricerca collaborativa presenta vantaggi non solo in termini di qualità e trasparenza complessive della ricerca, ma anche nell'aiutare a risolvere le sfide globali più urgenti.	5.0%
	<b>International Students</b>	Il rapporto studenti internazionali è la percentuale di studenti che sono internazionali. È una misura sostitutiva dell'attrattiva internazionale dell'università per gli studenti, nonché della diversità all'interno del campus di cui trarranno beneficio quegli studenti.	5.0%
<b>Sustainability</b>	<b>Sustainability</b>	Il punteggio per questo componente è ricavato dall'analisi del QS Sustainability Ranking standalone. Valuta l'impatto sociale e ambientale delle università come centri di istruzione e ricerca. Questo è un passo fondamentale per sostenere le università nel loro viaggio verso un futuro più sostenibile.	5.0%

Secondo la classifica di settore Qs World University Rankings 2022, il Politecnico di Bari si conferma la seconda università del Mezzogiorno per score complessivo e prima tra le università italiane per citazioni con un punteggio pari a 76.2. Complessivamente, poi, l'Ateneo migliora il proprio posizionamento scalando ben oltre 300 posizioni negli ultimi 3 anni (vedi figura n. 2). I risultati di dettaglio relativi a ciascun ambito di valutazione sono riportati nelle figure 3.

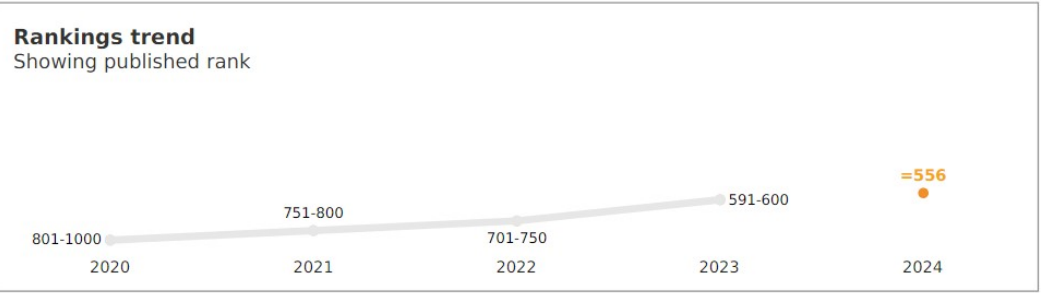


Figura 2. Ranking criteria e rate Qs WUR 2022

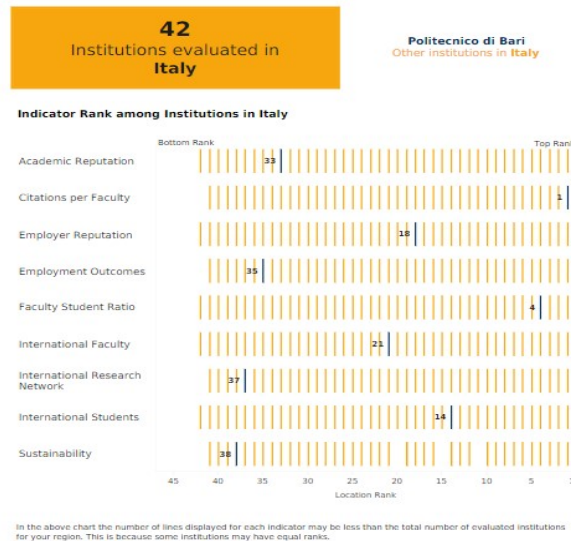


**Indicator Weighted Scores Based on methodology**

Indicator	Weighted Score
Citations per Faculty	15.9
Academic Reputation	2.0
Faculty Student Ratio	1.6
Employer Reputation	0.7
International Students	0.4
Employment Outcomes	0.3
International Faculty	0.3
International Research Network	0.2
Sustainability	0.1



## Domestic Comparison



Fonte: 2022 QS World University Rankings®

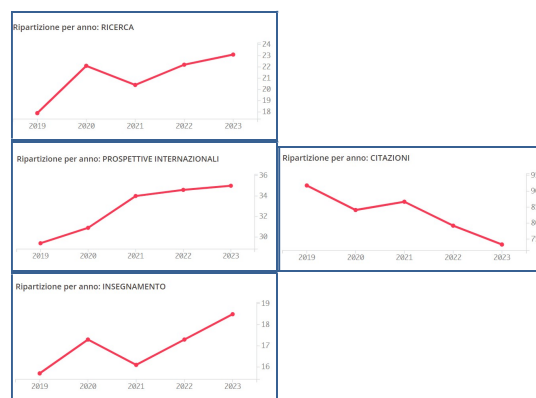
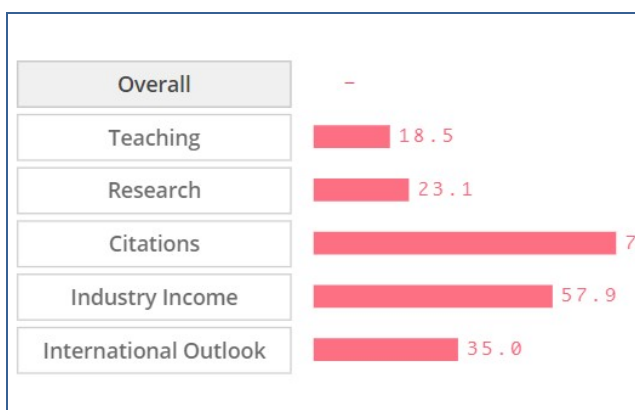
Dal 2018, l'Ateneo ha aderito al progetto **Times Higher Education (THE)**, nell'ambito del quale vengono avviate, in periodi dell'anno diversi, una serie di indagini quali: Impact Ranking; World University Ranking; European Teaching Ranking; Innovation Ranking e European Ranking.

L'indagine *Times Higher Education (THE)* 2023, pur registrando complessivamente un peggioramento del buon posizionamento del Politecnico di Bari nel ranking (da 401-500 nel 2021 a 601-800 nel 2023), conferma le buone prestazioni nella didattica, ricerca e nelle prospettive internazionali (vedi figura n. 3).

Figura 3. Indagine Times Higher Education 2023 - Posizionamento del Politecnico di Bari

Posizione in classifica dal 2019 al 2023:

2019	2020	2021	2022	2023
401-500	401-500	401-500	501-600	601-800

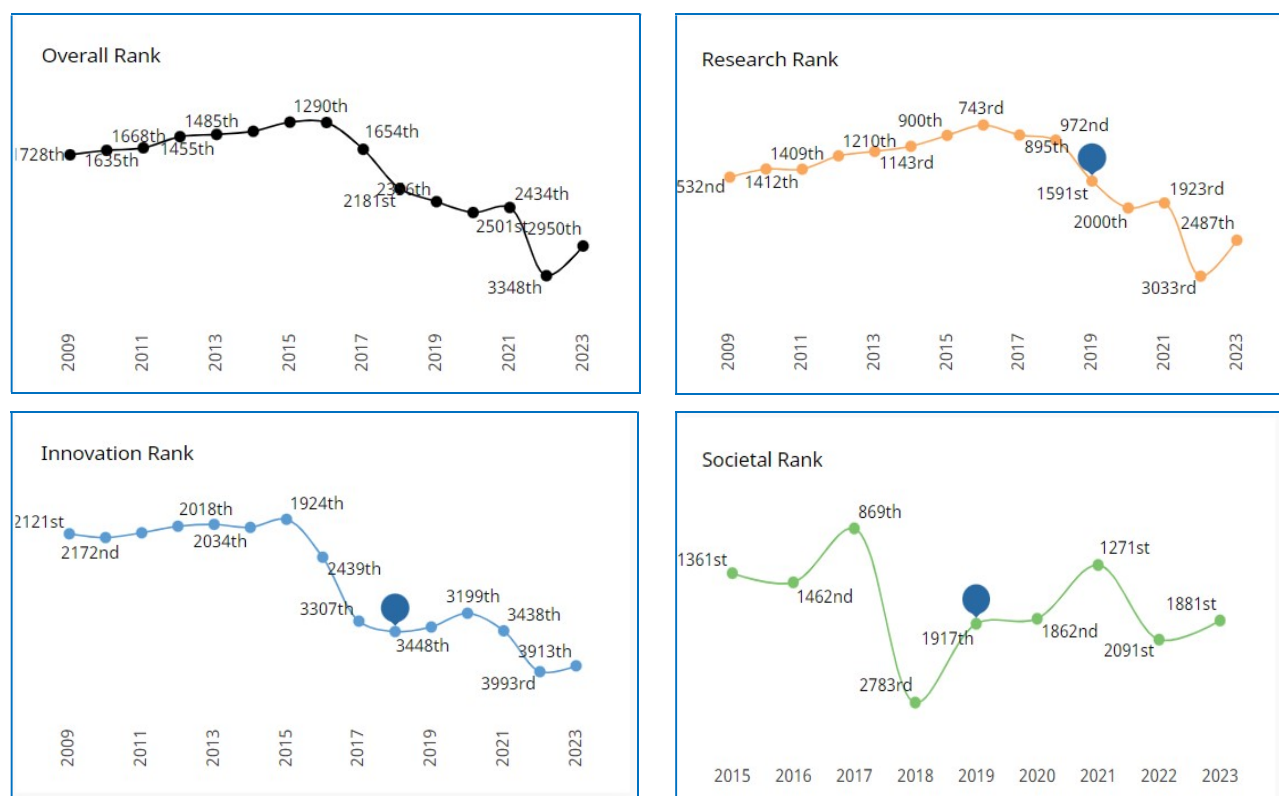


Fonte: Times Higher Education 2023 ®

Lo **SCImago Institutions Rankings (SIR)** è una classificazione delle istituzioni accademiche e legate alla ricerca classificate in base ad un indicatore composito che combina tre diversi set di indicatori basati sui risultati della ricerca, sui risultati dell'innovazione e sull'impatto sociale misurati dalla loro visibilità sul web.

Esso fornisce un'interfaccia che consente la visualizzazione di qualsiasi classifica personalizzata dalla combinazione di questi tre set di indicatori. Inoltre, è possibile confrontare le tendenze per i singoli indicatori di un massimo di sei istituzioni. Per ogni grande settore è inoltre possibile ottenere grafici di distribuzione dei diversi indicatori.

*Figura 4. Indicatori SCImago Institutions Ranking (SIR) 2022*



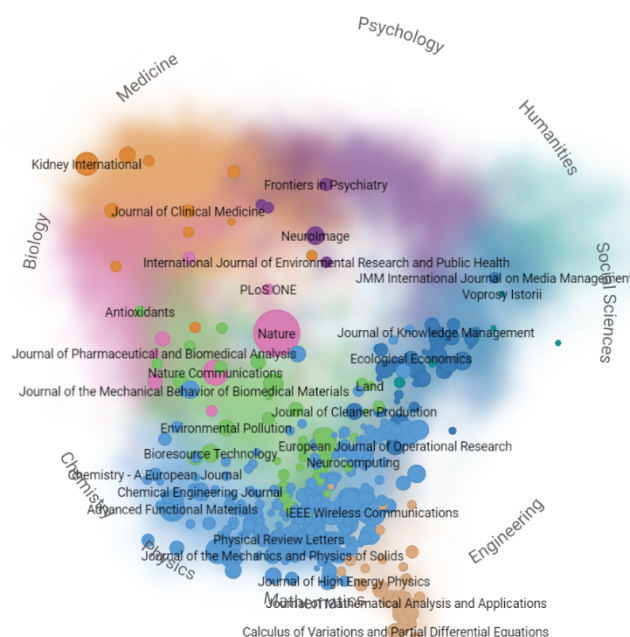
Fonte: SCImago Institutions Ranking (SIR) 2023

Il focus sugli articoli pubblicati dal Politecnico di Bari consente di evidenziare le riviste utilizzate dai ricercatori per pubblicare il loro lavoro nell'ultimo anno (380 riviste nel 2022).

La dimensione di ciascun cerchio rappresenta il valore del SJR della pubblicazione e la sua posizione spaziale rappresenta il suo oggetto.

Questa visualizzazione consente di identificare le aree di conoscenza in cui il Politecnico ha pubblicato, riconoscendo il prestigio delle riviste scientifiche in cui la conoscenza dell'istituzione è stata pubblicata ed identificando le comunità scientifiche predominanti.

Figura 5. Pubblicazione nelle riviste per aree tematiche – SIR 2023



Fonte: SCImago Institutions Ranking (SIR) 2023

## 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.

A partire dall'a.a. 2015/2016 l'Ateneo ha avviato un percorso di ampliamento e diversificazione della propria offerta didattica, privilegiando corsi che meglio rispondessero agli obiettivi strategici di promozione di un'offerta formativa innovativa e multidisciplinare, coerente con le esigenze del territorio di formazione di specifiche figure professionali, di competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro e di internazionalizzazione. Le politiche di sviluppo dell'offerta didattica avviate negli ultimi anni hanno condotto a un incremento dei corsi di studio complessivamente erogati dall'Ateneo (vedi tabella n. 2), e a un trend positivo degli immatricolati. Nell'a.a. 2022/2023 il Politecnico di Bari ha attivato complessivamente 28 Corsi di Studio, di cui 5 a carattere internazionale. A questi si aggiungono, inoltre, 3 corsi interateneo con altri Atenei pugliesi.

L'evoluzione dell'offerta formativa del Politecnico di Bari dell'ultimo decennio è riepilogata nella tabella n. 2.

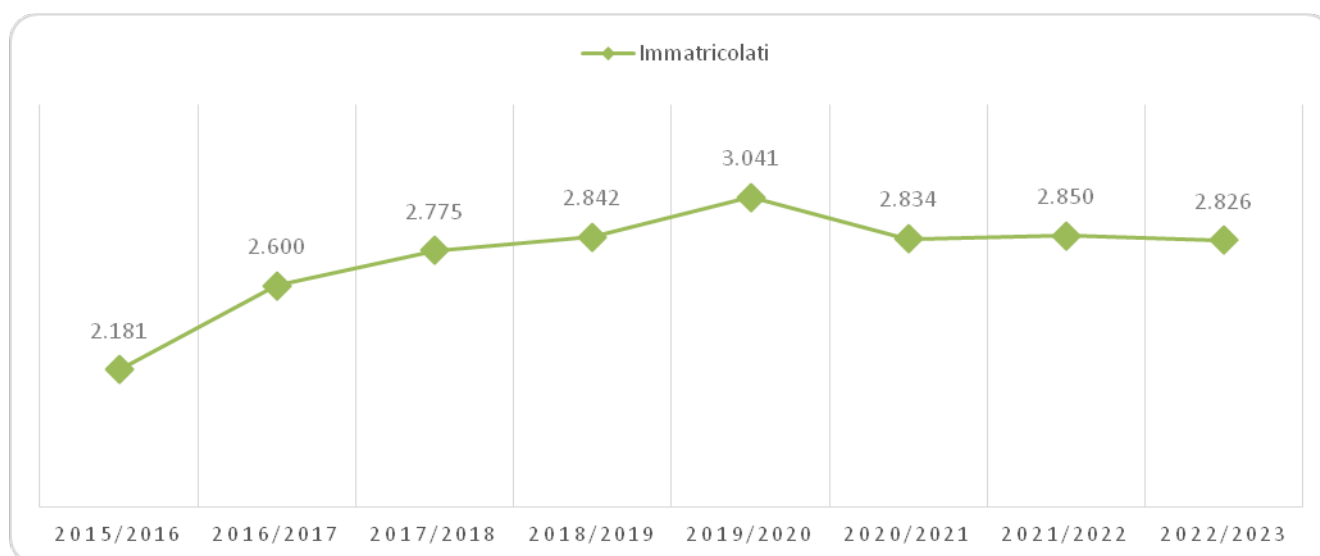
Tabella 2. Evoluzione dell'offerta formativa dall'a.a. 2012/13 all'a.a. 2022-2023

Corsi di studio	Corsi di Laurea	Corsi di Laurea Professionalizzante	Corsi di Laurea Magistrale	Corsi di Laurea Magistrale a C.U.	Totale
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
2021/2022	10	1	13	1	25
2022/2023	10	1	16	1	28

Fonte: Datawarehouse di Ateneo

Nei grafici delle figure seguenti è illustrato l'andamento complessivo delle immatricolazioni ai Corsi di Studio del Politecnico di Bari (figura n. 6) e, distintamente, per i corsi di I e di II livello (Figure nn. 7 e 8).

Figura 6. Immatricolati ai Corsi di Studio del Politecnico di Bari dall'A.A. 2015/2016 all'A.A. 2022/2023

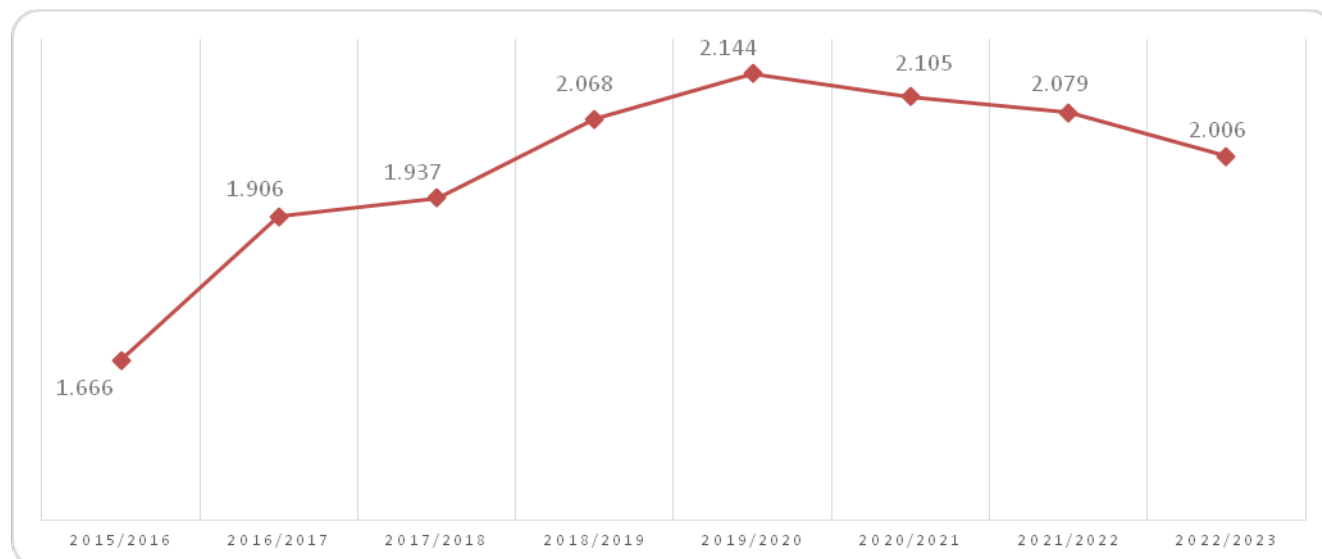


Fonte: Datawarehouse di Ateneo

Il trend positivo delle immatricolazioni è riscontrabile soprattutto per i **Corsi di Laurea e laurea magistrale a ciclo unico** (figura n. 7) che, dopo la punta massima registrata nell'a.a. 2019/2020, si è assestato intorno ai 2.000 studenti per anno, con una progressiva saturazione dei posti a programmazione locale e nazionale relativi ai corsi di laurea triennale dell'area industriale e

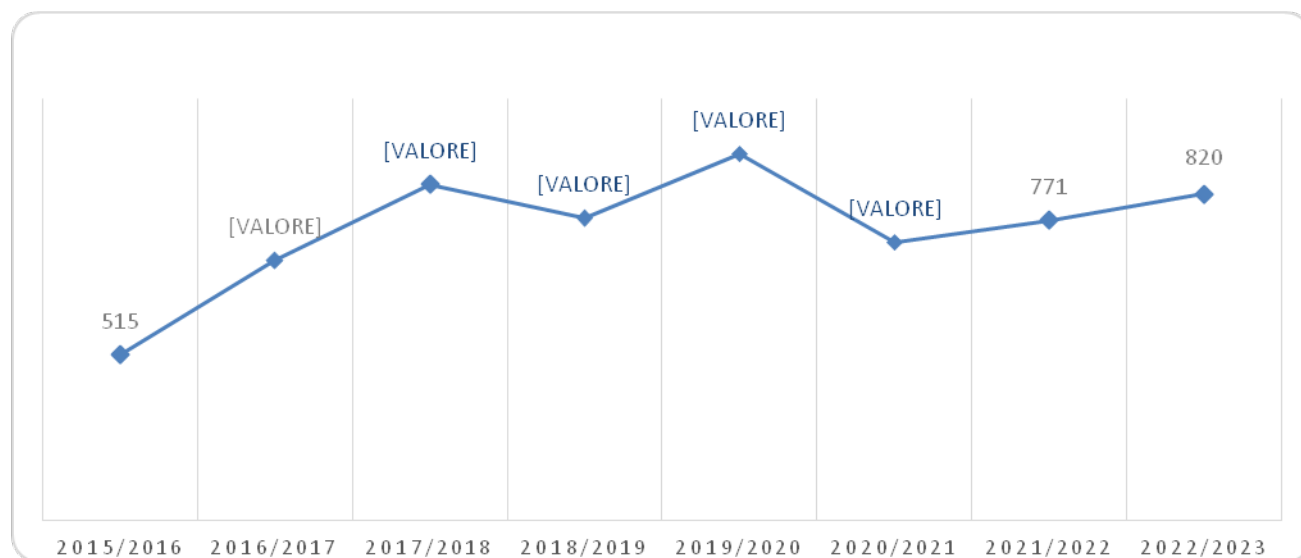
dell'informazione e per i corsi magistrali a ciclo unico erogati dall'Ateneo. In crescita, inoltre, anche il dato degli immatricolati ai **Corsi di Laurea Magistrale** (figura n. 8).

*Figura 7. Immatricolati ai Corsi di Laurea e Laurea Magistrale a Ciclo Unico del Politecnico di Bari dall'A.A. 2015/2016 all'A.A. 2022/2023*



Fonte: Datawarehouse di Ateneo

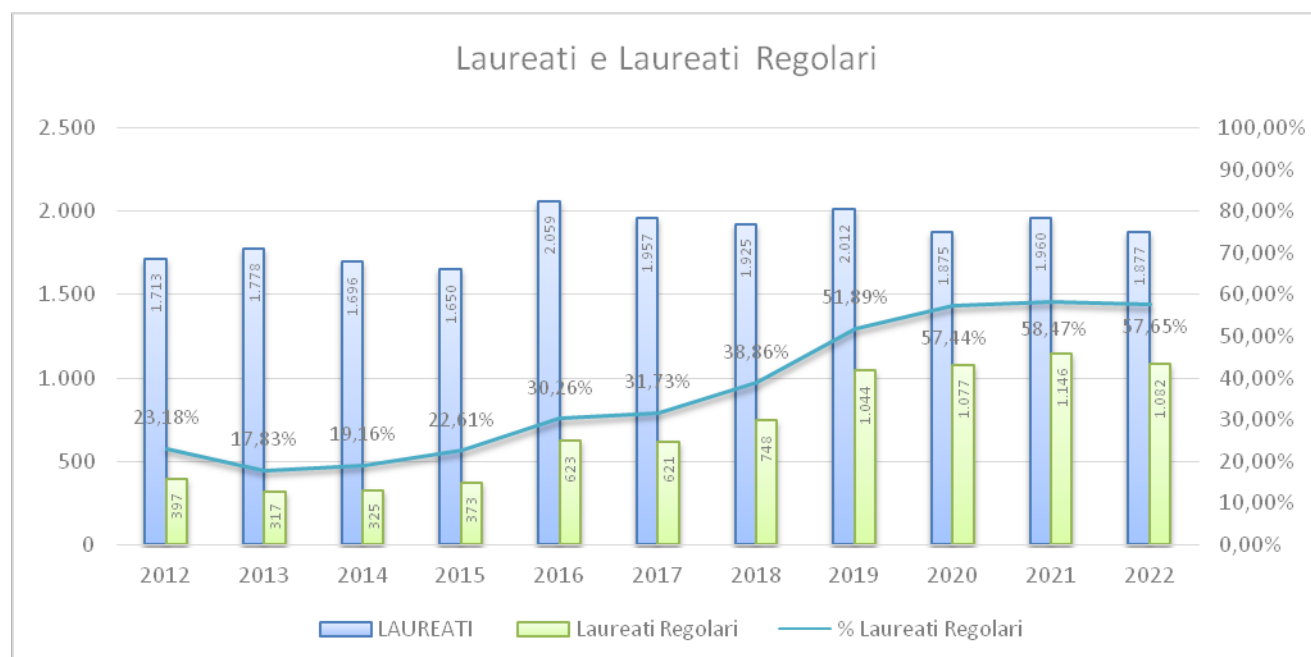
*Figura 8. Immatricolati ai Corsi di Laurea Magistrale del Politecnico di Bari dall'A.A. 2015/2016 all'A.A. 2022/2023*



Fonte: Datawarehouse di Ateneo

Il processo di revisione critica dell'offerta formativa, e l'attenzione alle politiche di sostegno e accompagnamento degli studenti nella carriera universitaria attivate dall'Ateneo e, in maniera capillare, dai Dipartimenti e dai Corsi di Studio, hanno consentito un progressivo miglioramento della regolarità dei percorsi di studio degli studenti, testimoniato da un significativo incremento della percentuale dei laureati entro la durata normale del corso di studio (figura n. 9).

Figura 9. Laureati e laureati regolari dall'anno solare 2012 all'anno solare 2022

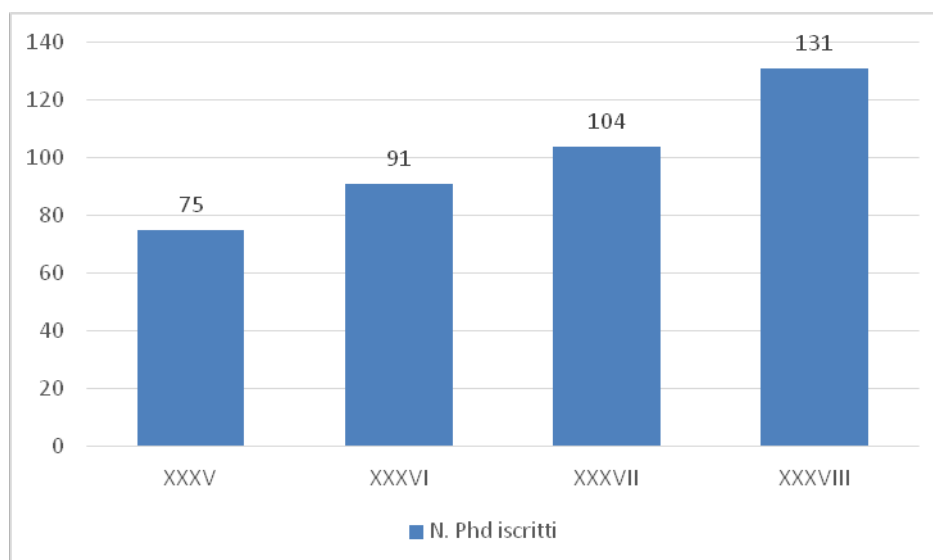


Fonte: Datawarehouse di Ateneo

L'offerta formativa del Politecnico di Bari si completa, poi, con corsi di dottorato di ricerca, di Master di I e II livello e della Scuola di specializzazione dei Beni architettonici e del Paesaggio presso la sede di Taranto.

Nell'a.a. 2022/2023 l'offerta dei corsi di **dottorato di ricerca** si è arricchita di ulteriori due nuovi corsi multidisciplinari su tematiche strettamente correlate al PNRR, di cui uno nazionale, a cui aderiscono altri 38 Atenei, portando complessivamente a 8 il numero dei corsi di dottorato di ricerca erogati dall'Ateneo nell'a.a. 2022/2023. L'attivazione di nuovi corsi di dottorato di ricerca e l'attenzione alla qualità della formazione dottorale, hanno determinato un incremento del numero degli iscritti ai citati Corsi, pari a quasi il doppio rispetto al XXXV ciclo, con conseguente potenziamento dei servizi a supporto alla gestione del dottorato.

Figura 10. Iscritti ai Corsi di Dottorato di Ricerca dall'a.a. 2018/2019 all'a.a.2022/2023



Fonte: Ufficio Ricerca, Politecnico di Bari

Nell'ambito delle politiche di sviluppo della didattica innovativa, nel corso dell'anno 2022, sono stati attivati specifici percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze trasversali, certificate attraverso la sperimentazione e il successivo rilascio di 860 Open Badge.

La realizzazione di laboratori virtuali per gli esami (virtual LAB), la reingegnerizzazione e digitalizzazione del processo di gestione dei piani di studio degli studenti, e quella del ciclo di rimborsi missioni dottorandi, la progettazione del sistema di OPEN DATA relativi alle carriere degli studenti (immatricolati, iscritti e laureati divisi per tipo corso, sesso e provenienza geografica), costituiscono ulteriori esempi di implementazione dei servizi a supporto della didattica e di quelli offerti a favore degli studenti, che si arricchiscono sempre di più beneficiando degli effetti positivi del processo di digitalizzazione in essere presso l'Ateneo.

Nel corso dell'anno 2022 si sono intensificate le azioni di formazione sulle tematiche di AQ, attraverso il coinvolgimento del Presidio di Qualità di Ateneo (PQA), destinate al personale docente, al personale tecnico amministrativo e bibliotecario e agli studenti.

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 studenti in mobilità (incoming e outgoing), come dimostra la tabella n. 3, nonché del numero dei **Crediti** conseguiti all'estero, in ripresa dopo l'emergenza sanitaria (tabella n. 4).

Tabella 3. Studenti incoming e outgoing dall'a.a. 2018/2019 all'a.a. 2022/2023

Anno Accademico	STUDENTI ERASMUS INCOMING	STUDENTI ERASMUS OUTGOING
-----------------	---------------------------	---------------------------



Anno Accademico	STUDENTI ERASMUS INCOMING	STUDENTI ERASMUS OUTGOING
2018/2019	170	290
2019/2020	150	237
2020/2021	64	117
2021/2022	172	248
2022/2023	163(*)	149(*)

(\*) dato parziale

Fonte: *Datawarehouse di Ateneo*, Ufficio Relazioni Internazionali, Politecnico di Bari

*Tabella 4. CFU esteri dall'anno solare 2018 all'anno solare 2022*

Anno solare	CFU esteri
2018	7.673
2019	8.691
2020	7.794
2021	3.826
2022	6.050,8

Fonte: *Datawarehouse di Ateneo*

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.

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.

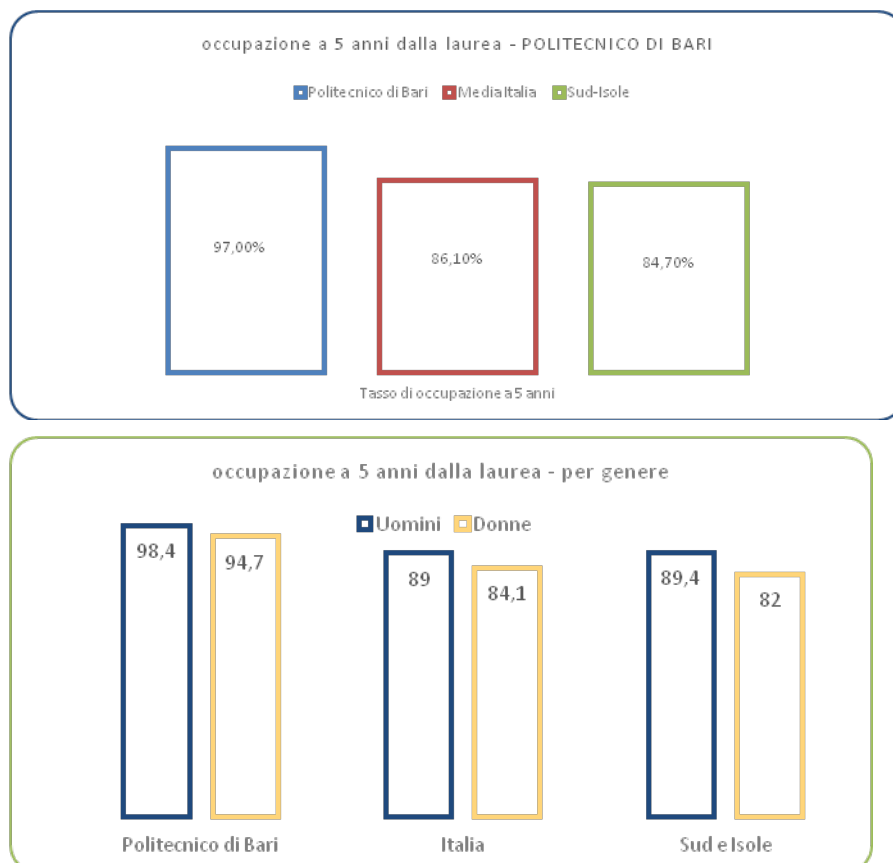
Tali attività hanno concorso alla realizzazione di uno specifico obiettivo strategico individuato nell'ambito della programmazione triennale 2021-2023, Obiettivo A - AMPLIARE L'ACCESSO ALLA FORMAZIONE UNIVERSITARIA - Azione A.4 *"Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e innovazione delle metodologie didattiche"*.

L'efficacia della formazione erogata dal Politecnico di Bari e dei correlati servizi di orientamento e accompagnamento degli studenti al mondo del lavoro, trova riscontro negli elevati tassi di occupazione dei laureati, favoriti anche grazie al sistema di network attivi con istituzioni, aziende e imprese italiane e straniere.

Secondo il rapporto AlmaLaurea 2023, a cinque anni dalla laurea, il tasso di occupazione dei laureati del Politecnico di Bari è pari al 97% (figura n.11), meglio della media nazionale e di quella

di area geografica. Tali performance trovano conferma anche considerando la distribuzione per genere del tasso di occupazione (figura n. 11).

*Figura 11. Tasso di occupazione a 5 anni dal titolo. Confronto Politecnico di Bari, Università italiane e Università del mezzogiorno e distribuzione per genere*



Fonte: Almalaurea, Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati – anno 2022; Rapporto 2023

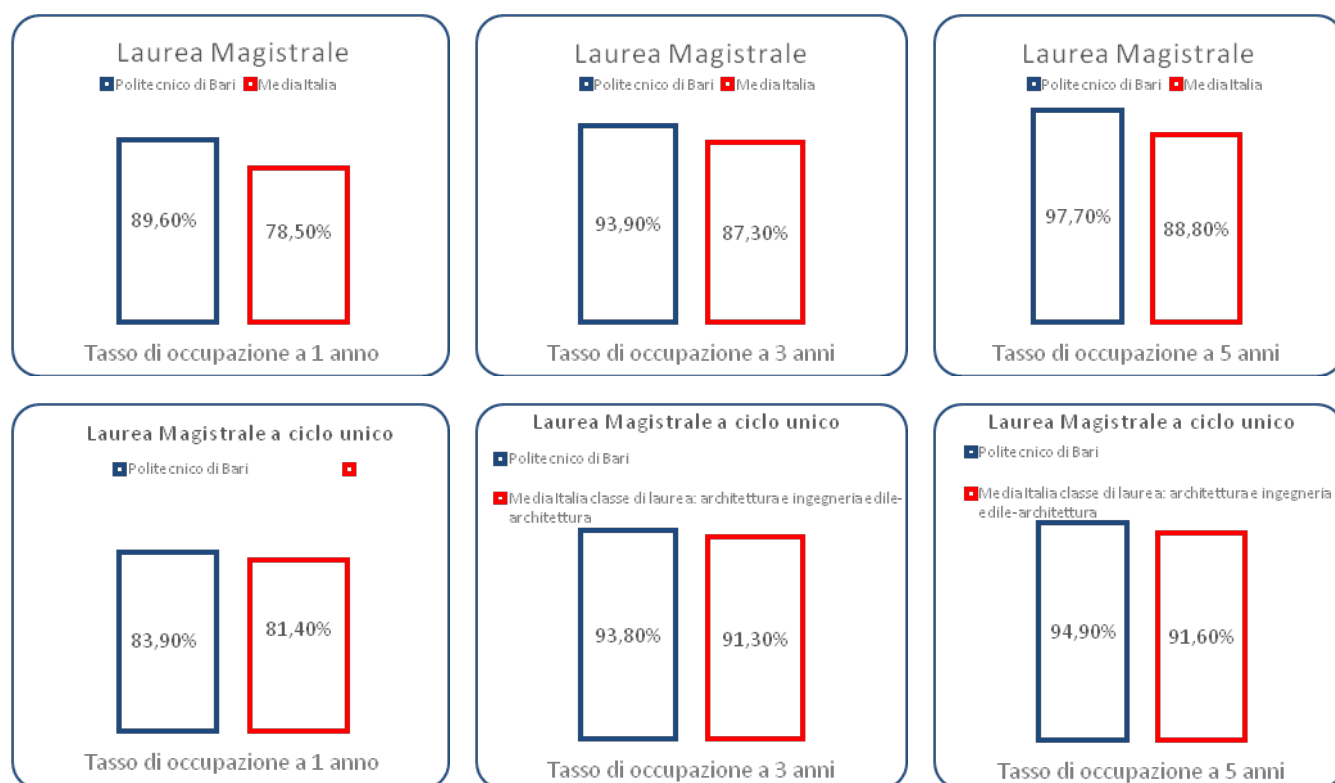
Nelle figure seguenti sono riportati i dati sull'**occupazione dei laureati ad un anno, a tre e a cinque anni dal conseguimento del titolo** (figura n. 12) che, considerata la situazione generale pugliese e del Sud Italia, dimostrano che una laurea al Politecnico rappresenta anche oggi un sicuro viatico per un successo professionale.

La situazione è confermata anche dal benchmarking rispetto alle università statali a livello nazionale e di area geografica che offrono corsi della stessa tipologia di quelli erogati dal Politecnico di Bari (area dell'ingegneria, area dell'architettura e area del Design), come dimostra la figura

n.

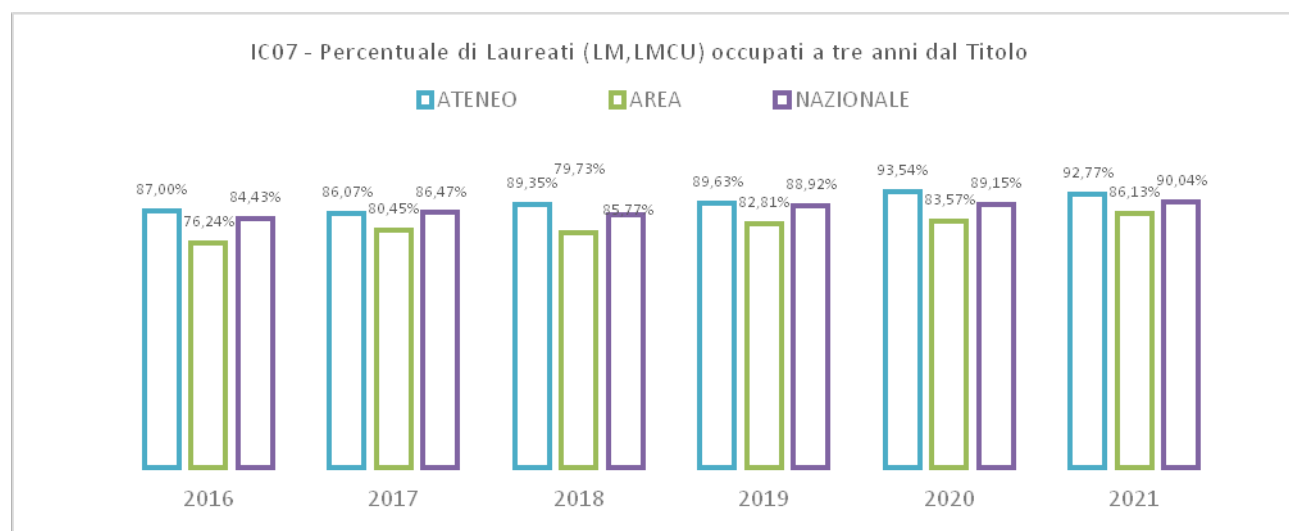
13.

Figura 12. Condizione occupazionale a 1 anno, a 3 e a 5 anni per i corsi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico: Confronto Politecnico di Bari e condizione italiana – rilevazione 2022



Fonte: Almalaurea, Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati – anno 2022; Rapporto 2023

Figura 13. Condizione occupazionale a 3 e a 5 anni per i corsi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico: Confronto Politecnico di Bari – area geografica e area nazionale dal 2016 al 2021



Fonte: Indicatore ANVUR (Almalaurea)

## Ricerca

---

Il Politecnico di Bari nell'anno 2022 ha rafforzato l'interazione con il territorio, stimolando lo sviluppo di competenze, reclutando e valorizzando nuove generazioni di ricercatori e potenziando i servizi a supporto delle azioni di ricerca, confermando un ambiente di ricerca dinamico, innovativo e aperto alle sfide del futuro.

Tale interazione ha condotto ad importanti risultati della ricerca sin qui ottenuti dal Politecnico di Bari, sia in termini di capacità di attrarre risorse, con finanziamenti per progetti di ricerca nazionale e internazionale ottenuti, nel corso del 2022, superiore a 16 mln di € (vedi tabella n. 5); sia in termini di capacità di fare sistema nel territorio, attraverso una capillare rete di interazioni con aziende ed istituzioni, favorite anche da architetture innovative, quali i laboratori pubblico-privati, con importanti player industriali (si citano, a titolo di esempio Ge Avio srl, Thorlabs GmbH, Bosch SpA, Comau ect), i distretti tecnologici ed il centro di competenza I4.0 MediTech.

*Tabella 5. Finanziamenti ottenuti da progetti di ricerca comunitari, nazionali nel 2022*

<b>2022</b>	<b>Numero</b>	<b>Finanziamento</b>
Progetti Europei	5	€ 2.600.000,00
Progetti Nazionali	4	€ 13.600.000,00
<b>TOTALE</b>		€ 16.200.000,00

In particolare, nel corso dell'anno 2022, il Politecnico di Bari ha rafforzato ulteriormente il modello di partnership pubblico-privato, sottoscrivendo sia accordi quadro di collaborazione che contratti di consulenza scientifica con importanti soggetti privati, quali, a titolo esemplificativo, Acciaierie d'Italia SpA, Acquedotto pugliese SpA, Gruppo Intesa, Gruppo Pirelli, Rina, Autostrade per l'Italia, GE Avio.

Nello stesso tempo, l'impegno dell'Ateneo è stato rivolto ad iniziative di rilevanza strategica per cogliere le opportunità offerte dal PNR (2021-2027) e dal PNRR-*Next Generation Italia*, operando a servizio dell'inclusione sociale e della crescita economica, investendo negli ambiti tematici dello sviluppo tecnologico, della digitalizzazione, dell'innovazione, della competitività e del miglioramento degli ambienti e delle condizioni di vita.

Il frutto della costante attività di ricerca, di innovazione, di cooperazione con altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali e di interscambio anche mediante la mobilità del personale docente, ha consentito un crescente incremento del numero di prodotti scientifici (articoli, brevetti ecc.), nonché un miglioramento della qualità degli stessi, con un consolidamento anche a livello internazionale della reputazione citazionale (vedi paragrafo [Il posizionamento del Politecnico di Bari nel contesto nazionale e internazionale: l'analisi multiranking](#)), e di prestigiosi riconoscimenti della qualità del lavoro dei nostri giovani ricercatori, testimoniata dagli ottimi risultati della VQR 2015-2019.

Nell'anno 2022, nell'ambito della Missione 4 "Istruzione e Ricerca", Componente 2 "Dalla Ricerca all'Impresa" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR - M4C2), il Politecnico di Bari ha partecipato, in qualità di Spoke e di Affiliato allo Spoke, ai Centri Nazionali "Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile - CN MS" e "Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big data e Quantum Computing - CN HPC" ed ai Partenariati Estesi "RESearch and innovation on future Telecommunications systems and networks, to make Italy more smART - RESTART", "3A-ITALY" e "Network 4 Energy Sustainable Transition - NEST", costituiti in risposta agli Avvisi DM MUR n.3138 del 16.12.2021 e DM MUR n. 341 del 15.03.2022.

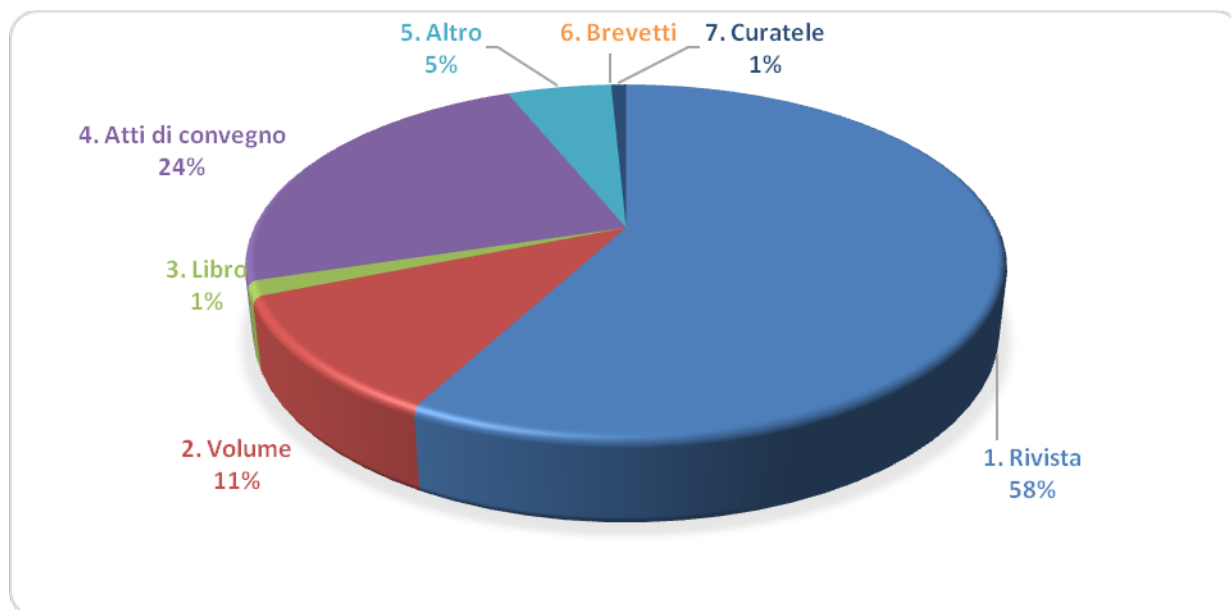
Con riferimento al Partenariato Esteso "NEST" il Politecnico di Bari ha, altresì, ricoperto l'importante ruolo di soggetto proponente, responsabile dell'avvio, dell'attuazione e della gestione del Partenariato esteso. In particolare l'Ateneo, in qualità di HUB, referente unico nei confronti del soggetto finanziatore MUR, ha provveduto a candidare la proposta progettuale, ad organizzare e coordinare il Partenariato ed a costituire la Fondazione denominata - Network 4 Energy Sustainable Transition, a cui aderiscono 25 prestigiosi soggetti pubblici e privati, tra i quali figurano: Uniroma1, Unina, CNR, Polimi, Unige, Unibo, Polito, Enea, FBK, EURAC, IIT, Idea 75 Srl, Exprivia Spa, Intesa Sanpaolo S.p.A., Iren S.p.A., Nuovo e Snam S.p.A.

Il Politecnico di Bari ha, inoltre, supportato la Fondazione nella realizzazione delle attività comprese nel quadro di attuazione del PNRR, per la realizzazione, il coordinamento e la gestione del PE NEST.

Inoltre, con riferimento alle Infrastrutture di Ricerca - IR, il Politecnico di Bari ha aderito, in qualità di co-proponente, alle seguenti IR: "Cherenkov Telescope Array Plus CTA+"; "KM3NeT4RR - Kilometer Cube Neutrino Telescope for Recovery and Resilience"; "BRIEF - BioRobotics Research and Innovation Engineering Facilities" e, con riguardo alle Infrastrutture Tecnologiche di innovazione - ITEC, l'Ateneo partecipa all'Infrastruttura di Innovazione per la Mobilità Sostenibile in Italia e all'Infrastruttura di Innovazione Nazionale in Rete per la Simulazione e il Monitoraggio del Sistema Energetico. Infine, relativamente agli Ecosistemi dell'innovazione nel Mezzogiorno, il Politecnico si è aggiudicato, in qualità di capofila, il finanziamento per il progetto "Agrifood Hub".

Nell'anno 2022 la produzione scientifica dei ricercatori del Politecnico di Bari conta 1175 prodotti, Nella figura n. 11 è rappresentata la distribuzione percentuale delle tipologie di prodotti pubblicati nell'anno 2022 dai ricercatori del Politecnico di Bari.

Figura 14. Tipologie di prodotti pubblicati dai ricercatori del Politecnico di Bari – Anno 2022



Fonte: Catalogo della ricerca Iris

A supporto dell'attività di ricerca si segnalano le seguenti attività realizzate dal Politecnico di Bari:

- **Research Catalogue.** Il Catalogo dei Servizi di Ricerca e Trasferimento Tecnologico del Politecnico di Bari riporta tutti i servizi a supporto delle attività di ricerca e trasferimento tecnologico svolte dall'Ateneo. Il Catalogo, interamente redatto in lingua inglese, reca un elenco dei Laboratori e strutture di ricerca, Partnership in corso con imprese industriali, Laboratori Pubblico-Privati, brevetti, società spin off, uffici amministrativi di supporto, ed è corredato da contatti email, telefonici e link dei siti web a cui accedere per approfondimenti e ulteriori informazioni.
- Catalogo Ricerca ([IRIS](#)) per la gestione integrata del repository istituzionale dei prodotti della Ricerca dell'Ateneo e la valutazione ministeriale relativa alla produzione scientifica (VQR).
- Mappatura laboratori e dei servizi e della strumentazione degli stessi sul portale [PolibaLabs](#) per la valorizzazione dei laboratori e dei risultati della ricerca.
- Mappatura delle competenze tecnico-scientifiche ([link](#)), a supporto delle attività di ricerca avviata già a partire nell'anno 2021 che vedrà la pubblicazione ed utilizzo degli esiti nel corso dell'anno 2022.

## Terza missione

---

I risultati delle politiche di integrazione e contaminazione sul territorio del Politecnico di Bari sono rappresentati, in primo luogo, dalla fitta rete di iniziative di **cooperazione con università o Enti di ricerca, e istituzioni pubbliche e private**<sup>2</sup> che si sono intensificate negli ultimi anni.

Le attività caratterizzanti della Terza Missione sono costituite da una serie di interventi volti a favorire la valorizzazione della ricerca mediante brevetti, spin off, consulenze e attività conto terzi, e con l'istituzione di strutture di intermediazione come uffici di trasferimento tecnologico, uffici di placement, incubatori, etc.

Nel corso dell'anno 2022, l'Ateneo ha potenziato ulteriormente le proprie politiche di sviluppo, 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.

Le politiche di disseminazione della conoscenza nel territorio hanno favorito azioni di **incubazione di sviluppo** in cui valorizzare le idee volte a fare impresa e trasformarle in progetti imprenditoriali, impegnandosi nella sua attivazione.

In particolare, nel corso dell'anno 2022 il Politecnico di Bari ha finalizzato l'iter di costituzione, congiuntamente a Confindustria Bari-BAT e ANCE Bari-BAT, dell' **Incubatore di imprese e start-up** impegnato nel supporto alla creazione, sviluppo e crescita di iniziative imprenditoriali innovative e high-tech attraverso le attività di incubatore di impresa e la promozione della cultura imprenditoriale.

L'Incubatore BINP supporta le attività di trasferimento tecnologico, in particolare nella prima fase di vita delle nuove realtà imprenditoriali nate dalla ricerca, garantendo l'interazione con la domanda di mercato e con il mondo dei finanziamenti, nonché investendo nelle stesse attività di

---

<sup>2</sup> Tra le iniziative di cooperazione con università o Enti di ricerca, e istituzioni pubbliche e private, attive presso il Politecnico di Bari si citano, a titolo di esempio

- **Centro Interateneo di Ricerca Industria 4.0** con l'Università del Salento e l'Università di Foggia, con lo scopo di condurre congiuntamente ricerche sulle tematiche dell'industria 4.0.

- **Centro di Competenza I 4.0**, polo di eccellenza nazionale, costituito congiuntamente con altri 7 Atenei italiani, al fine di valorizzare le competenze di Università ed industria con l'obiettivo di facilitare il trasferimento tecnologico verso le imprese italiane.

- **DigiLab**, istituito in collaborazione con prestigiosi partner locali, nazionali ed internazionali, tra cui Università, Imprese, Distretti Tecnologici e Produttivi, Associazioni No Profit, Ospedali, Enti pubblici, Operatori del credito e della finanza, Incubatori, che ha l'obiettivo di diventare un centro di riferimento per la promozione di idee e cultura imprenditoriale rivolte allo sviluppo di soluzioni innovative basate sull'utilizzo di ICT, con applicazioni dal terzo settore al business, nelle varie industrie.

- **Accordo con istituti di credito** per il sostegno di iniziative imprenditoriali. Il Politecnico di Bari ha stipulato accordi con Istituti di credito (Banco di Napoli e Unicredit, congiuntamente a Università degli Studi di Bari e Confindustria) con lo scopo di promuovere la crescita di iniziative imprenditoriali favorendo la creazione di reti di imprese, del capitale umano, dell'innovazione e internazionalizzazione.

- **Factory MARS 1 e CROWD 1**, costituite da una pluralità di soggetti pubblici e privati quali università, organismi formativi, incubatori di imprese, associazioni di promozione della cultura d'impresa e dell'imprenditorialità innovativa, consorzi di imprese e distretti produttivi, aventi l'obiettivo di favorire il trasferimento di competenze e di know-how verso Team composti da aspiranti imprenditori e/o potenziali startupper

- **progetto "PIT STOP: Innovation Pathways for Urban development"** con l'obiettivo generale di avviare processi virtuosi per l'economia locale, in grado di promuovere un migliore dialogo tra ricerca e industria e di incoraggiare la creazione di nuove opportunità di lavoro per i giovani.

- **Progetto PoliBa Technology Transfer. - PoliBa TT**. Il Progetto costituisce un'opportunità per 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.

- **Progetto RIAPRO-RIconversione Aziendale per la PROduzione di DPI**. Il Progetto RIAPRO, in collaborazione con Università, Regione Puglia, Istituzioni e Imprese, avviato durante il lock-down nella primavera 2020 per supportare le PMI pugliesi nella riconversione della propria attività e nell'avvio della produzione di dispositivi di protezione individuale.

ricerca del Politecnico di Bari, al fine di favorire lo sviluppo tecnologico delle startup incubate e dei programmi di corporate entrepreneurship.

Sono state avviate inoltre collaborazioni in partnership con altre Istituzioni per valorizzare le attività di ricerca del territorio e, più in generale, per lo svolgimento di attività di sviluppo di iniziative di innovazione nell'ambito delle attività di Terza Missione.

In particolare, nel corso del 2022 sono state concluse le attività progettuali previste dall'accordo ex art. 15 L. 241/90 siglato con la Regione Puglia, finalizzate alla sperimentazione di percorsi di Open Innovation per la definizione di misure a favore dei giovani e delle giovani pugliesi.

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 2022, congiuntamente a Fondazione Ricerca & Imprenditorialità ed alle principali Università di Puglia e Campania, al *"Bando per la realizzazione di Programmi di valorizzazione dei brevetti tramite il finanziamento di progetti di Proof of Concept (PoC) delle Università italiane e degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) italiani e degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) da finanziare nell'ambito del PNRR, Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione competitività, cultura e turismo"*, ottenendo il finanziamento per il

Programma di valorizzazione dal titolo: #NOACRONYM+ - *"Disintermediare e semplificare per accelerare il trasferimento di tecnologia e competenze verso il mercato"*, che vede la candidatura di tre invenzioni a titolarità del Politecnico di Bari a percorsi di valorizzazione finalizzati all'innalzamento del livello di maturità delle invenzioni brevettuali.

I brevetti che saranno selezionati dal Ministero per i Progetti PoC potranno beneficiare di un finanziamento da parte del Politecnico di Bari, del MISE e di Fondazione Ricerca & Imprenditorialità volto alla realizzazione di azioni di sviluppo dei titoli di PI da parte del sistema imprenditoriale.

Nell'anno 2022, il Politecnico di Bari è risultato, altresì, beneficiario dell'agevolazione che sarà erogata dal MISE nell'ambito del Bando Ministeriale in collaborazione con l'UIBM per il finanziamento di progetti di potenziamento e capacity building degli Uffici di Trasferimento Tecnologico (UTT) delle Università italiane, degli enti pubblici di ricerca (EPR) italiani e degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), al fine di aumentare l'intensità dei flussi di trasferimento tecnologico verso il sistema delle imprese da finanziare nell'ambito del PNRR, Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione competitività, cultura e turismo" - Componente 2 "Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo" - Investimento 6 "Sistema della proprietà industriale" finanziato dall'Unione Europea - NextGenerationEU, con il Progetto "TechTransfer @ PoliBa (TT@PoliBa)".

Il progetto TT@PoliBa, di durata biennale, in continuità con il progetto presentato nel 2020, ha l'obiettivo di potenziare l'Ufficio ILO tramite l'attivazione di due posizioni, ed in particolare di n. 1 figura di "Knowledge Transfer Manager" e di n.1 figura di "Innovation Promoter", da reclutarsi con formalizzazione di contratto per assegno di ricerca senior. servizi funzionali alla valorizzazione dei prodotti della ricerca e alla promozione della proprietà intellettuale.



Nell'ambito delle iniziative di sviluppo dell'imprenditorialità, il Politecnico di Bari, anche nell'anno 2022, attraverso il proprio **Contamination LAB** ([DigiLab](#)), ha indetto un bando di selezione per l'ammissione di venticinque partecipanti ad un percorso di apprendimento dal titolo "Contamination Lab "DigiLab" - Generazione di idee imprenditoriali", finalizzato alla realizzazione di progetti innovativi per lo sviluppo dell'economia e del territorio, con particolare riferimento alla digital economy e alle sue applicazioni nei comparti del business e del terzo settore, quali la green economy, l'agroalimentare, l'industria, il commercio, la sanità, la pubblica amministrazione, il turismo, l'entertainment, il volontariato, l'assistenza sociale, la ricerca, ecc.

Nella tabella n. 6, si forniscono alcuni indicatori di sintesi relativi alla Terza Missione.

*Tabella 6. Indicatori di sintesi della Terza Missione 2015-2022*

<b>Indicatori di sintesi Terza Missione</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<i>Numero Spin off</i>	20	19	18	19	20	19	22	22
<i>Numero brevetti attivi</i>	11	11	13	13	14	13	33	33
<i>Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico (€)</i>	1.493.321	908.734	956.750	923.480	2.826.641	1.766.334	1.861.393	tbc(*)

(\*) conto consuntivo in fase di predisposizione

Fonte: Conto consuntivo anni 2015 - 2022; Ufficio ILO 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 (**Public 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

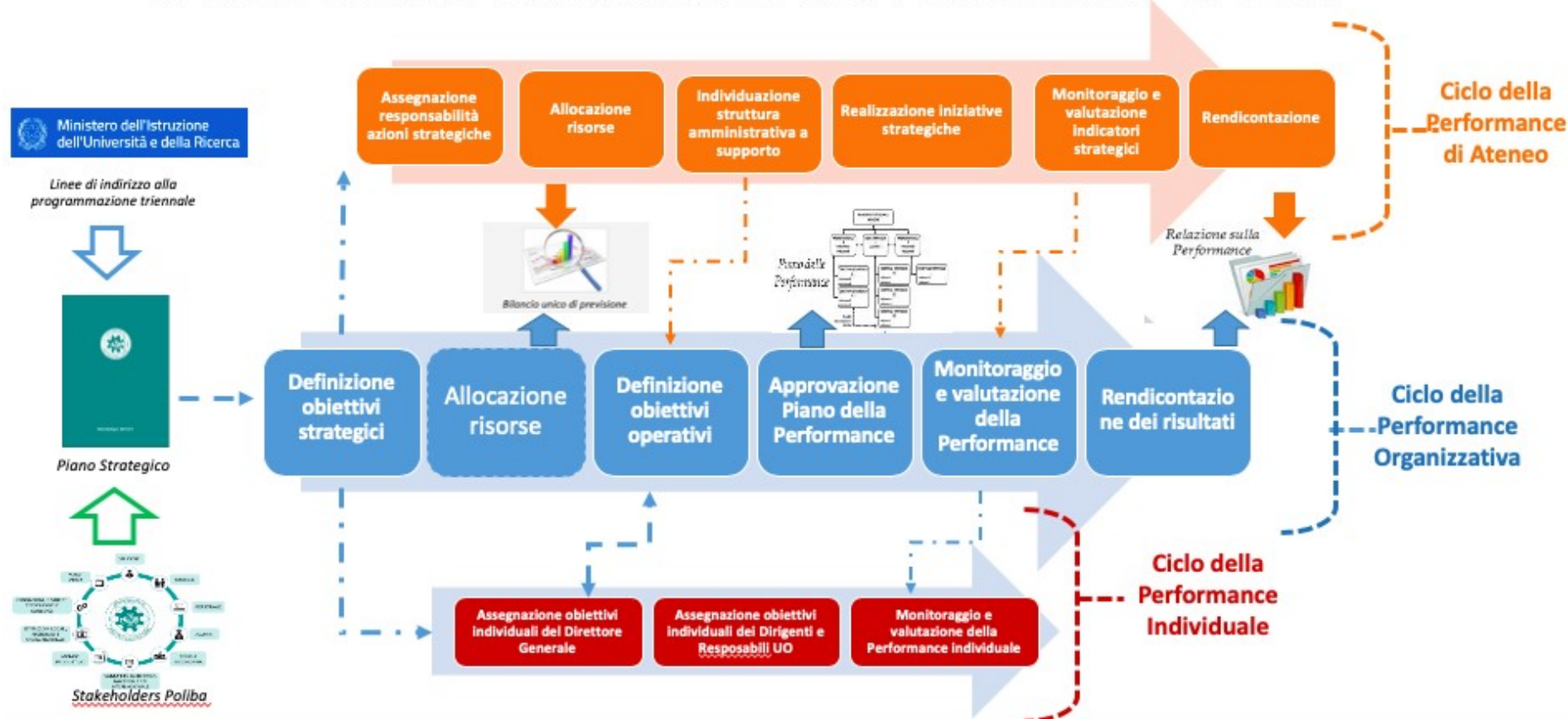
Nella figura seguente si riporta l'Albero della performance, che evidenzia in forma grafica il collegamento tra i tre livelli di performance:

- ⇒ *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 le linee di sviluppo 2021-2023, le Politiche di Qualità e il programma triennale 2021-2023 adottato dall'Ateneo ai sensi del D.M. 289/2021. 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.

<b>MISSIONI ISTITUZIONALI</b>  <b>PROGRAMMI DI INNOVAZIONE E SVILUPPO</b>	<b>LINEE DI SVILUPPO 2021-2023 BENESSERE</b>	<b>LINEE DI SVILUPPO 2021-2023 QUALITA'</b>	<b>LINEE DI SVILUPPO 2021-2023 SVILUPPO</b>	<b>Obiettivi Programma Triennale</b>	<b>Politiche di Qualità</b>
<b>A. OBIETTIVI DELLA DIREZIONE GENERALE 2022</b>					
<b>01. Transizione Digitale e innovazione dei processi</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>	<b>X</b>
<b>02. Sviluppo organizzativo: adozione nuovo modello organizzativo e sviluppo competenze professionali</b>	<b>X</b>			<b>X</b>	<b>X</b>
<b>03. Attuazione misure PNRR e sostegno alle attività di ricerca</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>B. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO CONTINUO DEI PROCESSI E DEI SERVIZI</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

Per ciascun programma si riportano a seguire una breve descrizione delle finalità e un estratto dalla relativa scheda allegata al PIAO 2022-2024 (revisionato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 novembre 2022) 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 2022 rispetto al target atteso.

## I programmi operativi di innovazione e sviluppo

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

**Descrizione del Progetto:** L'obiettivo mira a sostenere l'Ateneo nel progetto di transizione digitale dei processi e delle tecnologie a supporto dell'innovazione didattica, della ricerca e dei servizi erogati.

L'obiettivo di natura pluriennale assegnato nel precedente ciclo di pianificazione integrata 2021-2023, ottimizzerà gli esiti della mappatura dei processi interni effettuata nel corso dell'anno 2022 con il coinvolgimento delle strutture dipartimentali, per procedere alla successiva

reingegnerizzazione dei processi in chiave digitale.

Preliminarmente è prevista la reingegnerizzazione dei seguenti processi:

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

Il processo di digitalizzazione sarà sostenuto mediante l'attivazione di un Centro dedicato alla transizione digitale e dal contestuale potenziamento della strumentazione tecnica e delle competenze digitali a disposizione del personale tecnico-amministrativo per agevolare l'adozione del lavoro agile.

Per la realizzazione del progetto sono state coinvolte diverse strutture dell'Ateneo, che hanno contribuito alla realizzazione degli obiettivi e target a ciascuno di essi assegnati nel Piano integrato 2022-2024, come dettagliato nella tabella n.7:

*Tabella 7. PR1.OB.DG - 1.Transizione digitale e innovazione dei processi*

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA II livello	INDICATORI	TARGET 2022
PR1_01	Attivazione struttura a supporto della Transizione Digitale	Direzione Generale	1. Emanazione atto organizzativo 2. Assegnazione risorse umane in servizio presso l'Ateneo e formazione specifica 3. Reclutamento figure professionali specialistiche	1. ON entro il 31.12.2022 2. ON entro il 31.12.2022 3. (target 2023) (*)
PR1_02	Reingegnerizzazione e tracciabilità del ciclo degli acquisti	Settore Controllo di Gestione e Miglioramento Continuo dei Processi di Servizio	1. Definizione Workflow (AS IS) 2. Definizione Workflow (TO BE) 3. Implementazione nuovo processo (ON/OFF)	1. ON (entro il 31.05.2022) 2. ON (entro il 30.06.2022) 3. Implementazione processo (sperimentazione entro il 31.10.2022)
PR1_03	Reingegnerizzazione gestione Piani di Studio Individuali (PSI) tramite ESSE3 con inserimento automatico in libretto studenti	Centro Servizi per la Didattica di Ateneo	Implementazione piattaforma on line	Sperimentazione in test progetto pilota
PR1_04	Reingegnerizzazione del processo di gestione dei contratti di lavoro agile	Unità di Staff Direzione Generale	Attivazione piattaforma (ON/OFF)	ON
PR1_05	Reingegnerizzazione e digitalizzazione del ciclo di rimborsi missioni dottorandi	Settore Ricerca, Relazioni internazionali e Post lauream	Attivazione procedura (ON/OFF)	reingegnerizzazione processo (ON) con definizione di nuove indicazioni operative
PR1_06	Reingegnerizzazione del	Settore	1. Definizione	1. ON (entro il

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA II livello	INDICATORI	TARGET 2022
	processo del ciclo della performance	Pianificazione e Valutazione	Workflow (AS IS) 2. Definizione Workflow (TO BE) 3. Implementazione nuovo processo (ON/OFF)	30.04.2022) 2. ON (entro il 30.06.2022) 3. (ON – 2023) (*)
PR1_07	interventi formativi per personale TAB a supporto digitalizzazione servizi offerti	Unità di Staff Direzione Generale	percentuale di personale che ha ricevuto formazione (num. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/num. Tot. Dei dipendenti in servizio	≥40%

(\*) progetti a valenza pluriennale con target ripartiti nel triennio 2021-2023 e 2022-2024

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

### **Descrizione Progetto:**

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

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

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

Capisaldi della revisione organizzativa saranno rappresentati dalla digitalizzazione e innovazione dei processi e dal potenziamento dei servizi a supporto della transizione digitale, dell'attuazione dei progetti PNRR, dei processi di assicurazione della qualità e della pianificazione strategica ed operativa, a supporto dei processi decisionali degli Organi di Governo e al progressivo sviluppo del lavoro agile.

Tale processo di cambiamento organizzativo sarà sostenuto attraverso il reclutamento di specifiche competenze professionali, e la formazione del personale, con interventi finalizzati non

soltanto all'aggiornamento professionale, ma anche ad incrementare la diffusione delle competenze digitali e delle soft skills, richieste per affrontare tale cambiamento.

Le azioni predisposte ai fini del conseguimento del presente macro-obiettivo sono riportate nella tabella n.8.

*Tabella 8. PR2.IS.DG Azioni per lo sviluppo organizzativo: Obiettivi, Target e Strutture*

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA	INDICATORI	TARGET
PR2_01	Aggiornamento della mappatura delle competenze	Direzione Generale	Avvio rilevazione (ON/OFF)	Avvio rilevazione entro il 31/12/2022
PR2_02	Adozione proposta di sviluppo del modello organizzativo	Direzione Generale	1. presentazione proposta agli OO.GG.(ON/OFF) 2. Emanazione atto organizzativo	1.2.Presentazione proposta agli OO.GG. entro il 31/12/2022
PR2_03	Implementazione nuovo modello organizzativo: reclutamento dei profili specialistici	Settore Risorse Umane	tempestività procedure concorsuali	Avvio delle procedure concorsuali entro il 31.10.2022
PR2_04	Attuazione di un piano informativo e formativo a favore delle persone a vario titolo coinvolte nel processo di riorganizzazione	Unità di Staff della Direzione Generale	% personale formato/personale coinvolto nel processo	50%
PR2_05	Adozione lavoro agile e ulteriori misure per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	Direzione Generale (Gruppo lavoro agile)	1. % personale autorizzato alla modalità di lavoro agile/personale richiedente 2. % items di monitoraggio del benessere organizzativo > di 3,5	1. > 80% 2. >40%

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

**Descrizione Progetto:** L'obiettivo mira a fornire supporto per la partecipazione ai progetti finanziati con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per la gestione dei fondi che saranno assegnati all'Ateneo, nell'ottica dell'ottimizzazione delle procedure e del miglioramento delle competenze a supporto dell'attività di ricerca. Sarà, in particolare, assicurato il giusto coordinamento delle diverse attività delle strutture direttamente coinvolte in funzione delle materie dei singoli avvisi. L'implementazione successiva riguarderà il potenziamento dell'attuale struttura organizzativa a supporto dei processi della ricerca, in cui essenziale diventa la formazione e la valorizzazione di nuove figure professionali a supporto di attività quali promozione, management, valorizzazione e comunicazione della ricerca e dell'innovazione. Gli interventi riguarderanno, inoltre, il reclutamento non soltanto di ricercatori, ma anche di figure specialistiche a supporto dei processi della ricerca, in stretta connessione con il programma OB\_DG2. Come azioni di accompagnamento alla realizzazione del progetto, saranno utilizzati gli esiti della mappatura delle competenze tecnico-specialistiche presenti nelle aree scientifiche dell'Ateneo. L'obiettivo è volto, inoltre, a garantire forme di incentivazione dei docenti, ai fini del miglioramento della performance complessiva dell'Ateneo, per valorizzare l'impegno profuso dal detto personale in progetti, obiettivi e/o incarichi a valenza strategica dell'Ateneo, come riportato

nella **tabella n.4.**

*Tabella 9. PR3.IS.DG Azioni per l'attuazione misure PNRR e sostegno alle attività di ricerca: Obiettivi, Target e Strutture*

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA	INDICATORE	TARGET
PR3_01	mappatura delle competenze tecnico - scientifiche del Politecnico di Bari	Settore Ricerca, Relazioni internazionali e post lauream	A. predisposizione modulistica per rilevazione competenze (ON/OFF) B. implementazione form on line per mappatura competenze (ON/OFF) C. % Numero docenti mappati / Num totale docenti poliba D. pubblicazione on line (ON/OFF)	A e B. (100% nel 2021) (*) C. almeno 50% D. ON
PR3_02	Supporto all'attività di progettazione in risposta agli avvisi del PNRR: Migliorare le competenze di docenti e personale tecnico amministrativo nella ricerca di opportunità di finanziamento, presentazione e gestione di progetti di ricerca	Unità di Staff alla Direzione Generale	Numero di percorsi di formazione per docenti e personale tecnico amministrativo su ricerca delle opportunità di finanziamento, presentazione e gestione dei progetti di ricerca	≥5
PR3_03	Supporto all'implementazione della strategia per la progettazione della ricerca	Settore Risorse Umane	tempestività procedure concorsuali ricercatori art. 24, lett.a) e lett. b)	Avvio delle procedure concorsuali entro il 31/12/2022
PR3_04	regolamento incentivi PI	Settore Ricerca, Relazioni internazionali e Post lauream	regolamento incentivi PI	ON
PR3_05	Supporto alle strategie di valorizzazione delle risorse umane relativa al personale docente		A. adozione Regolamento B. erogazione contributo C. Risorse disponibili sul fondo per la premialità rispetto al costo totale del personale universitario	A. presentazione proposta agli OO.AA. entro il 31.12.2022 B. Pagamento compensi incentivanti ad almeno il 30% degli aventi diritto (erogazione del 40% delle risorse complessivamente stanziare per il triennio considerato) C. (TARGET 2023)(*)

(\*) progetti a valenza pluriennale con target ripartiti nel triennio 2021-2023 e 2022-2024



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, sono contenuti nelle tabelle presenti nella successiva sezione [Performance organizzativa delle strutture di Ateneo](#), indicati con la lettera M nella colonna della tipologia di obiettivi e riportati con indicatori e target dell'**Allegato A** –

**Risultati**                      **obiettivi**                      **di**                      **Miglioramento**                      **dei**                      **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 evidenza 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.

Come previsto dal SMVP-aggiornamento 2022, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 04 maggio 2023 ha deliberato di confermare gli indicatori strategici stabiliti per la misurazione della performance di Ateneo relativa all'anno 2021. Gli indicatori strategici, individuati nell'ambito del Piano Triennale 2021-2023 di cui al DM 289/2021, con i relativi target stabiliti in sede di adozione del citato programma (cfr. delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 luglio 2021), sono di seguito riepilogati:

*Tabella 10. Indicatori Strategici individuati per la misurazione della Performance di Ateneo - anno 2022*

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

La performance di Ateneo, per l'anno 2022, è stata misurata e valutata come risulta nella tabella seguente:

*Tabella 11. Performance di Ateneo - anno 2022*

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

## 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 2022, il Piano integrato nel definire i target per tutte le strutture, ha confermato i valori soglia 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 anche maggiormente calati sulle quattro strutture dipartimentali.

A partire dall'anno 2020, il questionario rivolto agli studenti è stato opportunamente integrato con alcune domande sui servizi connessi all'erogazione on-line della didattica, al fine di tener conto della differente modalità di erogazione della didattica.

Detti questionari sono stati somministrati on line, nel periodo di aprile-maggio 2023 per gli studenti e nel mese di gennaio-marzo 2023 per docenti, dottorandi e assegnisti e per il personale tecnico-amministrativo.

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

- studenti (Immatricolati e iscritti ad anni successivi al I);
- docenti, dottorandi e assegnisti (DDA);

c. personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB).

L'adesione alle indagini per l'anno 2022 nei tre comparti intervistati registra, ad eccezione degli studenti immatricolati, una generale contrazione, con tassi di risposta decisamente al di sotto di quelli delle rilevazioni precedenti.

*Tabella 12. Tasso di risposta Questionario di Customer Satisfaction 2022*

	Studenti primo anno	Studenti successivi	anni	DDA	PTAB
<b>2022</b>	<b>89,23%</b>	<b>65,54%</b>		<b>15,85%</b>	<b>40,15%</b>
<b>2021</b>	62,78%	79,70%		36,45%	69,39%
<b>2020</b>	94,92%	74,81%		30,07%	59,14%
<b>2019</b>	68,50%	59,00%		44,60%	57,10%
<b>2018</b>	100,00%	100,00%		50,18%	50,20%
<b>2017</b>	58,00%	94,00%		14,00%	20,00%

*Fonte: Rilevazione CS 2021*

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. 13) restituisce una valutazione complessiva in target (3,99), leggermente al di sotto dei risultati degli anni precedenti (3,81 nel 2019 e 4,10 nel 2020, 4,13 nel 2021).

L'indagine conferma, anche per l'anno 2022, la percezione positiva degli studenti e del personale docente, assegnista e dottorandi di ricerca sulla qualità dei servizi erogati dall'Ateneo, con un gradimento complessivo superiore al valore soglia (rispettivamente 4,10 e 4,01); lievemente inferiori rispetto al target, sebbene pressoché in linea con lo stesso, risultano essere i giudizi del personale tecnico-amministrativo (tabella n.13).

Tabella 13. Risultati Customer Satisfaction 2022 - domanda "ti ritieni complessivamente soddisfatto della qualità del servizio"

Miglioramento gradimento servizi tecnico-amministrativi	Indicatori	Target 2022 (Scala da 1 a 6)	Risultati 2022
	STUDENTI Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi?	4,00	4,10
	DOCENTI, DOTTORANDI, ASSEGNISTI Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di AC e Centri?	4,00	4,01
	PERSONALE TAB Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di AC e Centri?	4,00	3,82
MEDIA			3,99
RISULTATO (IN BASE 100)			100%

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	110,75%
Servizi Bibliotecari	98,50%
Servizi generali, infrastrutture e logistica	101,00%
Comunicazione	101,00%
servizi informativi	104,50%
Labit	96,75%
Internazionalizzazione	102,25%
Segreteria studenti	97,75%
Segreteria didattica dipartimenti/centri	102,25%
Diritto allo studio	101,75%
Job placement	102,00%
Centro linguistico	113,00%
Erogazione DAD	104,75%
<b>Media su tutti i servizi</b>	<b>102,79%</b>

Ad eccezione della segreteria studenti, del Labit e dei servizi bibliotecari, di poco sotto al valore soglia, 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. Molto apprezzati dagli studenti risultano anche i servizi informativi, in contro tendenza rispetto agli anni precedenti.

### DOCENTI, DOTTORANDI E ASSEGNISTI

SERVIZIO	SODDISFAZIONE
Servizi di amministrazione e gestione del personale	103,00%
Gestione giuridica e amministrativa della carriera	122,50%
Gestione pagamento conto terzi	100,75%
Servizi generali, infrastrutture e logistica	83,50%
Servizi gestione tirocini	115,00%
Comunicazione	94,75%
Servizi informatici	104,25%
Supporto didattica	103,25%
Supporto alla ricerca	101,50%
Servizi gestione proprietà intellettuale	94,50%
Supporto al dottorato di ricerca	101,25%
Valorizzazione della ricerca (spin-off, brevetti, contratti di sviluppo)	84,75%
Servizi bibliotecari	89,75%
Internazionalizzazione	110,50%
Servizi amministrativi e tecnici	96,00%
<b>Media su tutti i servizi</b>	<b>100,35%</b>

I servizi ricevono complessivamente valutazioni dal personale docente, dottorandi e assegnisti superiori al target. Particolarmente apprezzati dal personale DDA sono i servizi connessi alla gestione giuridica e amministrativa della carriera, quelli a supporto dei tirocini e dell'internazionalizzazione. Molto apprezzati dal personale docente, dottorandi e assegnisti sono, altresì, i servizi informativi. Tra i servizi che ricevono una valutazione mediamente inferiore al valore soglia, quelli più critici sono rappresentati dai servizi generali, infrastrutture e logistica, quelli relativi alla valorizzazione della ricerca e i servizi bibliotecari.

### PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

SERVIZIO	SODDISFAZIONE
Servizi di amministrazione e gestione del personale	95,25%
Gestione concorsi	107,25%
Gestione giuridico-amministrativa della carriera	101,00%
Supporto approvvigionamenti e servizi logistici	78,75%
Comunicazione	85,25%
Servizi informatici	99,50%

SERVIZIO	SODDISFAZIONE
sistema informativo-contabile	88,50%
Contabilità	94,50%
servizio Welfare	112,00%
servizi amministrativi e tecnici	94,00%
<b>Media su tutti i servizi</b>	<b>95,60%</b>

Il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario attribuisce ai servizi una valutazione media leggermente inferiore al valore soglia. Tra i servizi ritenuti più critici si annoverano quelli relativi agli approvvigionamenti e servizi logistici e quelli relativi alla comunicazione; mentre, l'area maggiormente apprezzata dal personale tecnico-amministrativo e bibliotecario è quella relativa ai servizi a supporto del welfare, la gestione dei concorsi e a quella amministrativo-giuridica della carriera.

## 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 attribuibile\*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 14. Performance organizzativa Direzione Generale

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Direzione Generale	% raggiungimento
I	Attivazione struttura a supporto della Transizione Digitale	100
I	Adozione lavoro agile e ulteriori misure per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	100
I	Aggiornamento della mappatura delle competenze del personale TAB	100
I	Adozione proposta di sviluppo del modello organizzativo	100
I	Supporto alle strategie di valorizzazione delle risorse umane relativa al personale docente	100
M	Standardizzazione procedure di evacuazione immobili in caso di emergenza	100
M	Creazione database determine a contrarre	100
I	Realizzazione di un cruscotto per la verifica dei limiti di cui alla L 240/2010 e D.Lgs 49/2012	100
CS	Risultati Customer Satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

Tabella 15. Performance organizzativa Unità di Staff Comunicazione e marketing istituzionale

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Unità di Staff Comunicazione e marketing istituzionale	% raggiungimento
M	Organizzazione eventi e workshop per promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere	100
I	Adozione modulo esse3 per l'attivazione e gestione dei tirocini curriculari di tutti i corsi di laurea attivi	100
I	Attivazione PCTO – Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento con valutazione degli apprendimenti	100
M	Redazione del Regolamento per il servizio di tutorato e per l'attribuzione di assegni per l'incentivazione delle attività di tutorato, didattico-integrative, propedeutiche e di recupero	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

Tabella 16. Performance organizzativa Unità di Staff della Direzione Generale

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Unità di Staff della Direzione Generale	% raggiungimento
M	Attuazione di un piano informativo e formativo a favore delle persone a vario titolo coinvolte nel processo di riorganizzazione	100
I	Supporto all'attività di progettazione in risposta agli avvisi del PNRR: Migliorare le competenze di docenti e personale tecnico amministrativo nella ricerca di opportunità di finanziamento, presentazione e gestione di progetti di ricerca	100



Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Unità di Staff della Direzione Generale	% raggiungimento
I	Reingegnerizzazione del processo di gestione dei contratti di lavoro agile	100
I	Realizzazione laboratori virtuali per gli esami	100
I	Creazione App per la gestione della prenotazione dei posti su bus navetta Bari-Taranto	100
M	interventi formativi per personale TAB a supporto digitalizzazione servizi offerti	100
M	Miglioramento fruibilità del servizio di ricerca delle delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione	100
M	Creazione sistema di condivisione dei verbali di SA e CdA power apps-sharepoint	100
I	Attivazione procedura online elezioni studentesche	100
TAC	Adozione di un'attività formativa sull'istituto del whistleblowing	100
M	interventi formativi specifici per personale Tecnico	100
M	Risultati customer satisfaction	95
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

Tabella 17. Performance organizzativa Centro Servizi Amministrativo Contabili di Ateneo

Tipologia obiettivi	Centro Servizi Amministrativo Contabili di Ateneo	% raggiungimento
M	Progetto per la revisione contabile e la ricognizione dell'inventario dei beni mobili del Politecnico di Bari	100
M	Mantenimento del livello di efficienza dell'attività di fatturazione attiva	100
I	Attivazione feedback immediato del servizio per rilevazione qualità del servizio e soddisfazione dell'utenza ( <i>relativo all'ufficio gare, appalti e approvvigionamenti del CSA</i> )	100
M	Riduzione tempi di conclusione delle procedure di affidamento dirette e procedure negoziate	100
I	Automazione delle modalità di calcolo dei tempi di conclusione delle procedure di affidamento dirette e procedure negoziate	100
M	Tempestività di pagamenti	100
-	Creazione data base per rendicontazione ore del personale docente e attivazione time sheet unico di Ateneo	100
I	Bilancio di genere: sistema di misurazione interno attraverso la classificazione delle spese	100
M	Linee guide interne di gestione e monitoraggio della spesa sui progetti PNRR	100
I	Reingegnerizzazione e tracciabilità del ciclo degli acquisti	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	84
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>99</b>

Tabella 18. Performance organizzativa Centro Servizi per la Didattica di Ateneo

Tipologia obiettivi	Centro Servizi per la Didattica di Ateneo	% raggiungimento
---------------------	---	------------------

<b>Tipologia obiettivi</b>	<b>Centro Servizi per la Didattica di Ateneo</b>	<b>% raggiungimento</b>
I	Creazione di procedura automatizzata per l'analisi dell'andamento degli esami del primo anno dei Corsi di Ingegneria e relativa creazione di servizio web di consultazione	100
I	Reingegnerizzazione gestione Piani di Studio Individuali (PSI) tramite ESSE3 con inserimento automatico in libretto studenti	100
I	Cruscotti direzionali: progettazione open data bilancio di genere	100
M	Redazione del Regolamento per il servizio di tutorato e per l'attribuzione di assegni per l'incentivazione delle attività di tutorato, didattico-integrative, propedeutiche e di recupero	100
M	Incremento del 20% delle iscrizioni di studenti/laureati e aziende alla Piattaforma Job TEASER	100
M	Incremento seminari tecnici per orientamento al lavoro	100
M	Realizzazione iniziative di orientamento al lavoro dedicati alla diversity	100
M	Automazione creazione mail dottorandi con dominio phd.poliba.it, identità federate e mailing list all'atto dell'immatricolazione	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

Tabella 19. Performance organizzativa Centro linguistico

<b>Tipologia obiettivi</b>	<b>Centro linguistico</b>	<b>% raggiungimento</b>
I	Realizzazione eventi di sensibilizzazione all'acquisizione e certificazione delle competenze linguistiche	100
M	Progetto per la revisione contabile e la ricognizione dell'inventario dei beni mobili del Politecnico di Bari	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

Tabella 20. Performance organizzativa Centro interdipartimentale Magna Grecia

<b>Tipologia obiettivi</b>	<b>Centro interdipartimentale Magna Grecia</b>	<b>% raggiungimento</b>
M	Aumentare la visibilità del Politecnico di Bari sul territorio tarantino e le collaborazioni con gli stakeholder nonché incrementare il numero delle matricole	100
M	progetto per la revisione contabile e la ricognizione dell'inventario dei beni mobili del Politecnico di Bari	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

Il Risultato finale della **Direzione Generale** è dato dalla media dei risultati ottenuti dalle unità di staff e dei centri ed è pari a **100%**.

## DIREZIONE GESTIONE RISORSE E SERVIZI ISTITUZIONALI

Tabella 21. Performance organizzativa Settore Risorse Umane

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Risorse Umane	% raggiungimento
M	Aggiornamento del modulo Organico di U-Gov, finalizzato anche al miglioramento della funzionalità di altre applicazioni Cineca, in uso presso Poliba	100
M	Rivisitazione modalità di pubblicazione dei bandi per il conferimento di incarichi di docenza, borse di studio	100
I	Supporto all'implementazione della strategia per la progettazione della ricerca	100
M	Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali per le procedure concorsuali tramite sistemi di autenticazione	100
M	Implementazione nuovo modello organizzativo: reclutamento dei profili specialistici	100
M	Assicurare la maggiore fruibilità del servizio previdenziale INPS	100
M	Allineamento delle informazioni presenti nel software gestionale delle presenze SOLARI, riferite all'evento "005 - Malattia" che comporta riflessi sul trattamento economico del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, con il CINECA	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	89
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>99</b>

Tabella 22. Performance organizzativa Settore Ricerca, Relazioni internazionali e post-lauream

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Ricerca, Relazioni internazionali e post-lauream	% raggiungimento
M	Automazione creazione mail dottorandi con dominio phd.poliba.it, identità federate e mailing list all'atto dell'immatricolazione	100
I	Reingegnerizzazione e digitalizzazione del ciclo di rimborsi missioni dottorandi	100
I	Mappatura delle competenze tecnico - scientifiche del Politecnico di Bari	100
M	Digitalizzazione procedure concorsuali reclutamento dottorandi ed assegnisti di ricerca	100
M	Regolamento incentivi PI	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

Tabella 23. Performance organizzativa Settore Servizi tecnici per il patrimonio edilizio

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Servizi tecnici	% raggiungimento
I	Realizzazione Unica Rete di Ateneo di livello "Data-Link" in grado di distribuire equamente su tutti i siti del PoliBa i servizi dell'infrastruttura ICT PoliBa	100
I	Migrazione infrastruttura telefonica di Ateneo verso tecnologia innovativa su rete IP	100
I	Riqualificazione del comprensorio Japigia per l'insediamento dell' "Open Innovation District for Smart Mobility" - Importo Progetto € 18.000.000,00	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

Tabella 24. Performance organizzativa Settore Sviluppo Sostenibile e intermediazione culturale per la sostenibilità con il territorio

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Sviluppo sostenibile delle risorse interne	% raggiungimento
M	Save the Children: attività di volontariato e formazione a favore degli studenti disagiati	100
I	Attivazione piattaforma e-learning Agenda 2030 e Azienda 2030 : Corsi di formazione personale Tab, docente e studenti	100
CS	Risultati customer satisfaction	90
<b>Risultato finale</b>		<b>97</b>

Tabella 25. Performance organizzativa Settore Bilancio, programmazione e adempimenti fiscali

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Bilancio, programmazione e adempimenti fiscali	% raggiungimento
I	Bilancio di genere: sistema di misurazione interno attraverso la classificazione delle spese	100
M	Linee guide interne di gestione e monitoraggio della spesa sui progetti PNRR	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	89
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>97</b>

Il Risultato finale della **Direzione Gestione Risorse e Servizi Istituzionali** è dato dalla media dei risultati ottenuti dai settori sottostanti ed è pari a **99%**.

#### **DIREZIONE AFFARI GENERALI, SERVIZI BIBLIOTECARI E LEGALI**

Tabella 26. Performance organizzativa Settore Affari generali

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Affari generali	% raggiungimento
M	Revisione generale dell'Anagrafica del sistema di protocollo del Poliba (comprendente gli enti, soggetti, istituzioni, università, centri di ricerca, etc) al fini di una eliminazione delle anomalie (duplicati, errata denominazione, eccessi di semplificazione, etc) – Integrata da sistemazione generale di archiviazione fascicolare dei documenti dell'Ufficio centrale di registrazione del protocollo	100
M	Inserimento documenti sanitari in fascicoli personali singoli 2021/2022 (denominato Archivio Integrato Sanitario)	100
TAC	Realizzazione del Registro Accessi eseguendo l'estrazione dei dati e la trasformazione degli stessi nel formato xls direttamente da Titulus	100
M	Revisione dell'Anagrafica delle strutture e persone esterne in Titulus	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	94
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>99</b>

Tabella 27. Performance organizzativa Settore Affari legali

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Affari legali	% raggiungimento
I	Help desk Affari Giuridici: servizio di consulenza giuridica per le strutture di Ateneo	100
M	Adeguamento dei Regolamento di Ateneo per la chiamata dei professori di prima e seconda fascia e del Regolamento di Ateneo per i ricercatori a tempo determinato all'art. 14 del D.L. 30 aprile 2022 n. 36 (c.d. "riforma universitaria stralcio") convertito con modificazioni e integrazioni dalla legge 29 giugno 2022 n. 79 (mobilità per chiamata dei professori di I e II fascia) e ai D.M. 29 aprile 2022 n. 367 e 22 luglio 2022 n. 919 (chiamata diretta dei vincitori di programmi di ricerca di alta qualificazione)	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfaction	90
<b>Risultato finale</b>		<b>98</b>

Tabella 28. Performance organizzativa Settore Sistema Bibliotecario di Ateneo

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Sistema Bibliotecario di Ateneo	% raggiungimento
M	Gestionale Alma: ottimizzazione risorse e servizi SBA	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

Tabella 29. Performance organizzativa Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali - Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali - Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	% raggiungimento
TAC	Analisi e predisposizione report per l'individuazione di azioni formative, su tematiche generali e specifiche, per rafforzare e sostenere la cultura dell'etica e della legalità per il personale amministrativo, tecnico e bibliotecario.	100
TAC	Miglioramento della qualità delle informazioni pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente e l'incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni.	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

Il Risultato finale della **Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali** è dato dalla media dei risultati ottenuti dai settori sottostanti ed è pari a **99%**.

## DIREZIONE QUALITÀ E INNOVAZIONE

Tabella 30. 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
M	Revisione dell'Anagrafica delle strutture e persone esterne in Titulus	100
I	Reingegnerizzazione e tracciabilità del ciclo degli acquisti	100
TAC	Realizzazione del Registro Accessi eseguendo l'estrazione dei dati e la trasformazione degli stessi nel formato xls direttamente da Titulus	100
M	Analisi statistica di utilizzo dei servizi bibliotecari di Circolazione basati su ALEPH	100
M	Revisione generale dell'Anagrafica del sistema di protocollo del Poliba (comprendente gli enti, soggetti, istituzioni, università, centri di ricerca, etc) al fini di una eliminazione delle anomalie (duplicati, errata denominazione, eccessi di semplificazione, etc) – Integrata da sistemazione generale di archiviazione fascicolare dei documenti dell'Ufficio centrale di registrazione del protocollo	100
M	Gestionale Alma: ottimizzazione risorse e servizi SBA	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	80
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>97</b>

Tabella 31. Performance organizzativa Settore Pianificazione e Valutazione

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Pianificazione e Valutazione	% raggiungimento
---------------------	--	------------------

M	Supporto alla revisione e aggiornamento dei principali documenti di AQ e all'attuazione delle iniziative di Formazione AQ	100
I	Reingegnerizzazione del processo del ciclo della performance	100
I	Reingegnerizzazione del processo di gestione dei contratti di lavoro agile	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

Il Risultato finale della **Direzione Qualità e Innovazione** è dato dalla media dei risultati ottenuti dai settori sottostanti ed è pari a **98%**.

## DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA ELETTRICA E DELL'INFORMAZIONE

Tabella 32. Performance organizzativa Dipartimento di Ingegneria elettrica e dell'informazione

Tipologia obiettivi	Dipartimento di Ingegneria elettrica e dell'informazione	% raggiungimento
I	Attivazione – Percorsi per lo sviluppo delle competenze trasversali e rilascio di Open Badge	100
M	progetto per la revisione contabile e la ricognizione dell'inventario dei beni mobili del Politecnico di Bari	100
I	Reingegnerizzazione gestione Piani di Studio Individuali (PSI) tramite ESSE3 con inserimento automatico in libretto studenti	100
I	Reingegnerizzazione e tracciabilità del ciclo degli acquisti	100
I	Bilancio di genere: sistema di misurazione interno attraverso la classificazione delle spese	100
M	Linee guide interne di gestione emonitoraggio della spesa sui progetti PNRR	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfacion	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

## DIPARTIMENTO DI MECCANICA, MATEMATICA E MANAGEMENT

Tabella 33. Performance organizzativa Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management

Tipologia obiettivi	Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management	% raggiungimento
I	Attivazione – Percorsi per lo sviluppo delle competenze trasversali e rilascio di Open Badge	100
M	progetto per la revisione contabile e la ricognizione dell'inventario dei beni mobili del Politecnico di Bari	100
I	Reingegnerizzazione gestione Piani di Studio Individuali (PSI) tramite ESSE3 con inserimento automatico in libretto studenti	100
I	Reingegnerizzazione e tracciabilità del ciclo degli acquisti	100
I	Bilancio di genere: sistema di misurazione interno attraverso la classificazione delle spese ni	100
M	Linee guide interne di gestione emonitoraggio della spesa sui progetti PNRR	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfacion	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>



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

Tabella 34. 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	Attivazione – Percorsi per lo sviluppo delle competenze trasversali e rilascio di Open Badge	100
M	progetto per la revisione contabile e la ricognizione dell'inventario dei beni mobili del Politecnico di Bari	100
I	Reingegnerizzazione gestione Piani di Studio Individuali (PSI) tramite ESSE3 con inserimento automatico in libretto studenti	100
I	Reingegnerizzazione e tracciabilità del ciclo degli acquisti	100
I	Bilancio di genere: sistema di misurazione interno attraverso la classificazione delle spese	100
M	Linee guide interne di gestione emonitoraggio della spesa sui progetti PNRR	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfacion	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

## DIPARTIMENTO DI ARCHITETTURA, COSTRUZIONE E DESIGN

Tabella 35. Performance organizzativa Dipartimento di Costruzione, Architettura e Design

Tipologia obiettivi	Dipartimento di Scienze della Ingegneria Civile e dell'Architettura	% raggiungimento target
I	Attivazione – Percorsi per lo sviluppo delle competenze trasversali e rilascio di Open Badge	100
M	progetto per la revisione contabile e la ricognizione dell'inventario dei beni mobili del Politecnico di Bari	100
I	Reingegnerizzazione gestione Piani di Studio Individuali (PSI) tramite ESSE3 con inserimento automatico in libretto studenti	100
I	Reingegnerizzazione e tracciabilità del ciclo degli acquisti	100
I	Bilancio di genere: sistema di misurazione interno attraverso la classificazione delle spese	100
M	Linee guide interne di gestione emonitoraggio della spesa sui progetti PNRR	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfacion	100
<b>Risultato finale</b>		<b>100</b>

Conformemente al SMVP la **performance organizzativa a livello di Ateneo per il 2022** 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 36. Performance organizzativa delle strutture di Ateneo

Performance organizzativa di Ateneo	% raggiungimento target
Direzione Generale	100
Direzione Gestione risorse e servizi istituzionali	99
Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali	99
Direzione Qualità e innovazione	98
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
<b>Risultato finale (media)</b>	<b>99</b>

## Pari opportunità, valorizzazione del benessere e contrasto alle discriminazioni

Il Politecnico di Bari nelle Linee Strategiche per il triennio 2021-2023 riconosce il benessere della propria Comunità quale obiettivo irrinunciabile dell'Ateneo, da perseguire con azioni finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di studio/lavoro, intervenendo sugli spazi e sulle strutture, sui servizi offerti e su nuovi modelli di organizzazione. L'adozione stabile del lavoro agile e l'attenzione al welfare costituiscono specifiche linee strategiche su cui l'Ateneo ha inteso investire nel prossimo triennio, recepite, successivamente nell'ambito del Piano strategico 2021-2023 adottato dagli Organi di Ateneo a settembre 2022.

A tal fine, il Politecnico di Bari già con il Piano Integrato 2021-2023, in recepimento dell'art. 263 della legge 77/2020, di conversione del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, e dei conseguenti indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, non soltanto come specifica misura di conciliazione dei tempi vita-lavoro, ma, come valido strumento per accrescere la produttività del personale e, conseguentemente migliorare la performance individuale ed organizzativa.

Con il PIAO 2022-2024 è stata prevista una apposita sezione dedicata al Piano Organizzativo del Lavoro Agile, inteso come una opportunità utile per migliorare e potenziare i processi organizzativi, con particolare riguardo alla programmazione per risultati, alla performance e alla qualità dei servizi, all'*accountability*, al potenziamento delle risorse informative, nonché allo sviluppo delle competenze tecniche e relazionali, assicurando azioni di accompagnamento mirato del personale.

Nel paragrafo successivo sono riportate nel dettaglio le iniziative condotte dall'Ateneo e il monitoraggio sullo stato di attuazione del lavoro agile nel corso dell'anno 2022.

Le politiche di pari opportunità, miglioramento del benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni hanno trovato piena valorizzazione con l'adozione del primo Bilancio di genere,

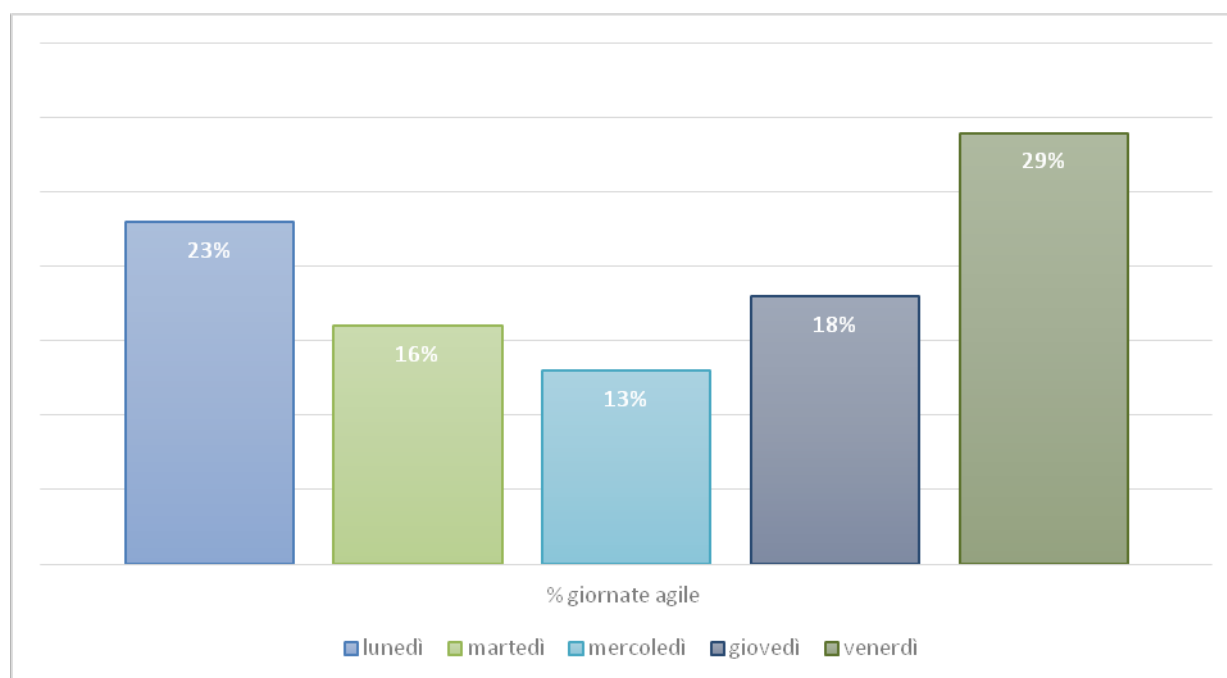


Obiettivo:	Azioni:	Raggiunto	Parzialmente raggiunto	Da raggiungere
	dall'astensione obbligatoria. <b>Azione 5:</b> Proposta di raccolta e monitoraggio dei dati relativi alla ripartizione di genere nell'accesso al part time e alla fruizione del congedo parentale.			X
OBIETTIVO 2: SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ. POLITICHE FAMILY FRIENDLY	<b>Azione 1:</b> Individuazione di problematiche ed esigenze per la realizzazione di servizi a sostegno della genitorialità. <b>Azione 2:</b> Proposta di individuazione di spazi multifunzionali per accogliere i figli dei dipendenti negli orari extra-scolastici <b>Azione 3:</b> Proposta di individuazione di spazi per accogliere genitori dell'Ateneo in fase di cura dei bambini nella prima età infantile. <b>Azione 4:</b> Proposta di attivazione di convenzioni con asili nido esistenti nel territorio e strutture per l'infanzia a beneficio del personale del Politecnico	X	X	X  X
OBIETTIVO 3: RAFFORZARE NELL'ATENEO UNA CULTURA ORGANIZZATIVA VOLTA ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ. SUPERAMENTO DELLA CONNOTAZIONE STEREOTIPICA DI GENERE	<b>Azione 1:</b> Proposta in tema di formazione specifica per ampliare le competenze del personale e, in particolare, dei componenti del CUG sulle materie che costituiscono oggetto dell'attività dell'Organo al fine di agevolarne e potenziarne l'azione. <b>Azione 2:</b> Definizione e proposta di adozione di un documento interno in materia di linguaggio inclusivo e declinazione di <i>nomina agentis</i> al femminile. <b>Azione 3:</b> Definizione bozza del regolamento per la cd carriera <i>alias</i> . <b>Azione 4:</b> Promozione di collaborazioni con Enti locali ed altre istituzioni territoriali (quali la rete attiva degli Atenei regionali e degli Ordini Professionali, l'Assessorato al Welfare e Consigliera di Parità della Regione Puglia e del Comune di Bari), finalizzate ad azioni comuni, mostre e seminari per favorire le pari opportunità, garantire la promozione della cultura dell'integrazione e della parità di genere.	X  X X	X	
OBIETTIVO 4: PROMOZIONE DELL'EQUITA' DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE COMMISSIONI VALUTATRICI	<b>Azione 1:</b> Raccolta e monitoraggio sulla presenza paritaria di donne e uomini nelle commissioni di concorso e adozione di linee guida in materia. <b>Azione 2:</b> Promozione dell'equilibrio di genere quale criterio di preferenza nelle procedure selettive per l'accesso al dottorato di ricerca e alle borse di studio e ricerca <i>post lauream</i> .		X	X





Figura 15. Distribuzione percentuale delle giornate di lavoro agile – annualità 2022



Fonte: Settore Pianificazione e Valutazione, Applicativo Fenice

Tale prima esperienza, pur nel complesso positiva, ha consentito all'Amministrazione di effettuare una più puntuale verifica circa l'effettiva delocalizzabilità delle attività svolte dai dipendenti e suggerito un'attenta valutazione in ordine alla sussistenza delle condizioni necessarie all'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile, con particolare riferimento alla capacità di organizzazione e la propensione del dipendente all'assunzione di responsabilità nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

Per quanto, infine, concerne il monitoraggio dello stato di avanzamento del lavoro agile, si segnala il questionario predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, mediante il quale, si è consentito di procedere ad una puntuale analisi della precedente esperienza di lavoro agile, ponendo così le basi per la successiva futura gestione dello stesso.

Nella tabella seguente sono riportati gli esiti del monitoraggio sul lavoro agile, in termini di distribuzione mensile del personale e delle giornate di lavoro agile usufruite dal personale del Politecnico di Bari nel corso del 2022.

Tabella 38. distribuzione personale e giornate di lavoro agile per mese - annualità 2022

mese	uomini	donne	dipendenti "fragili" uomini	dipendenti "fragili" donne	numero giornate L.A. uomini	numero giornate L.A. donne	numero giornate L.A. dipendenti "fragili" uomini	numero giornate L.A. dipendenti "fragili" donne
gennaio	-	-	-	-	-	-	-	-
febbraio	47	67	9	7	243	335	92	93
marzo	47	68	9	7	505	666	133	99
aprile	49	69	9	7	342	498	54	31
maggio	49	70	9	7	496	677	130	64
giugno	51	73	9	7	398	551	112	52
luglio	54	80	9	7	478	633	113	76

mese	uomini	donne	dipendenti "fragili" uomini	dipendenti "fragili" donne	numero giornate L.A. uomini	numero giornate L.A. donne	numero giornate L.A. dipendenti "fragili" uomini	numero giornate L.A. dipendenti "fragili" donne
agosto	55	80	9	7	244	329	61	45
settembre	57	81	9	7	500	715	126	96
ottobre	57	82	9	7	455	636	123	97
novembre	57	82	9	7	455	665	127	114
dicembre	57	82	9	7	366	535	94	81

Gli esiti del monitoraggio sullo stato di avanzamento del lavoro agile sono resi disponibili nell'apposita sezione "[LAVORO AGILE](#)".

L'indagine di benessere organizzativo 2021/2022, a cui ha aderito il 61% circa del personale TAB, rileva un buon livello di soddisfazione sull'esperienza maturata in modalità agile (4,75 in una scala da 1 a 6), considerata come direzione di sviluppo futuro dell'Ateneo (4,95 in una scala da 1 a 6).

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

### SEZIONE III - Analisi dei rischi

---

In tema di prevenzione della corruzione le azioni poste in essere sono state individuate nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2022-2024 di Ateneo che ha recepito gli obiettivi strategici e le misure organizzative di trasparenza, prevenzione e contrasto della corruzione.

Ulteriori dettagli sull'applicazione delle singole misure sono rinvenibili nella Relazione annuale del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza anno 2022 (<https://www.poliba.it/amministrazione-trasparente/prevenzione-della-corruzione>).

Con particolare riferimento alla misura della formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nel rilevare che gli eventi formativi organizzati dall'Ateneo non hanno interessato la totalità della comunità, si è provveduto a suggerire nella Relazione annuale del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza anno 2022 l'organizzazione di azioni formative sui temi dell'etica pubblica non già esclusivamente nei confronti del personale tecnico e amministrativo ma verso l'intera comunità (personale in regime di diritto pubblico - professori e ricercatori - personale TAB e studenti).

L'attuazione delle misure stabilite nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2022-2024 è stata monitorata dall'RPCT (nota prot. 35004 del 26 ottobre 2022), con il supporto del competente ufficio alle attività di trasparenza e prevenzione della corruzione, tramite la somministrazione di apposite schede di monitoraggio ai responsabili/referenti TAC per le aree a maggior rischio nel mese di ottobre 2022.



Dagli esiti del monitoraggio, la cui attuazione ha riguardato la quasi totalità delle misure, sono emerse delle criticità relative:

- alla mole di adempimenti che si innesta sulle ordinarie attività e che richiede un notevole sforzo da parte del personale coinvolto a vario titolo
- alla percezione degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione come aggravio per l'attività delle Strutture di Ateneo.

La sintesi dell'attuazione delle misure è riportata nella Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione consultabile nella sezione Amministrazione Trasparente redatta nel format predisposto dall'ANAC e pubblicata entro il prescritto termine del 31 gennaio 2022

In ultimo, coerentemente con quanto già attuato negli anni precedenti, al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio corruzione, tra gli obiettivi operativi di performance organizzativa, assegnati ai Responsabili delle strutture di I e II livello (Direzioni, Settori, Centri, Strutture dipartimentali), sono stati individuati appositi obiettivi di trasparenza che, in uno alle misure di prevenzione della corruzione, sono stati classificati come obiettivi TAC.

## **SEZIONE IV - Trasparenza**

---

Per quanto riguarda la trasparenza ([art. 1, co. 2, del D.lgs. 33/2013](#)), intesa come misura diretta a promuovere, in ogni ambito dell'attività pubblica, l'integrità e la cultura della legalità consentendo il controllo, da parte dei cittadini, dello svolgimento dell'attività amministrativa, l'Ateneo adempie agli obblighi di pubblicazione elencati e descritti nel D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e ss. mm. ii.

LA pubblicazione dei dati stabiliti dal D.lgs. 33/2013 è posta in essere nella sezione del sito istituzionale "*Amministrazione trasparente*" in cui sono reperibili i documenti e le informazioni concernenti vari aspetti dell'organizzazione e delle funzioni dell'Ateneo.

La sezione è organizzata secondo un rigido menù di navigazione, articolato in sottosezioni di I e II livello.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013, è pubblicata, come allegato della sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO di Ateneo, la c.d. "*Matrice delle Responsabilità*", documento nel quale sono individuati dati, informazioni/documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ricondotti alle strutture/soggetti responsabili della elaborazione e trasmissione dei dati.

Tali soggetti/strutture sono altresì responsabili della "*qualità*" delle informazioni pubblicate, dovendone assicurare, tra gli altri, l'integrità, l'aggiornamento, la completezza, la tempestività, la comprensibilità, la facile accessibilità, la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, la riutilizzabilità e la pubblicazione in formato di tipo aperto.

L'adempimento degli obblighi di pubblicazione è presidiato da un sistema di monitoraggio consolidato strutturato su più livelli:

- ✓ monitoraggio attuato dai Referenti TAC che trimestralmente dichiarano al RPCT l'avvenuta e corretta pubblicazione/trasmisione dei dati da pubblicare di competenza della propria Struttura
- ✓ monitoraggio attuato dall'RPCT con il supporto dell'ufficio alle attività di trasparenza e anticorruzione, al fine di uno scrupoloso monitoraggio sulla ottemperanza degli obblighi di pubblicazione. Nell'anno 2022 si è verificato, nel complesso, che la pubblicazione dei dati è risultata coerente con la normativa vigente seppur in presenza di elementi perfezionabili inerenti al mancato rispetto dell'apertura del formato.

L'RPCT, pertanto, facendo seguito alle proprie circolari prot. n. 9665 del 16 aprile 2020 e prot. n. 21269 del 28 luglio 2021, con le quali già aveva fornito specifici indirizzi in merito al formato della documentazione da pubblicare, ha emanato una ulteriore circolare ([prot. 17892 dell'8 giugno 2022](#)) fornendo ulteriori elementi chiarificatori e ribadendo la necessità di adeguare la pubblicazione dei dati a quanto previsto dalla legge

- ✓ attestazione annuale del Nucleo di Valutazione, nella veste di OIV (Organismo Indipendente di Valutazione), relativamente ad alcuni degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013, individuati a rotazione dall'ANAC con apposita delibera. Nell'anno 2022 tali verifiche si sono riferite allo stato della pubblicazione al 31 maggio, con termine di pubblicazione fissato entro il 30 giugno successivo, e hanno riguardato i dati/informazioni delle sottosezioni:
  - Performance
  - Bandi di gara e contratti
  - Bilanci
  - Beni immobili e gestione patrimonio
  - Controlli e rilievi

Il documento di attestazione redatto dal Nucleo di Valutazione è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente <http://www.poliba.it/amministrazione-trasparente/atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o>.

## 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 (**Allegato B – Relazione obiettivi Direttore Generale anno 2022**)

La presente sezione illustra nel seguito i risultati ottenuti dal Direttore Generale con riferimento agli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 marzo 2022 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 strategici in nr. da 1 a 3	Indicatori	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 <i>customer satisfaction</i> di AC e CSA		20	Indicatori di <i>Good Practice</i> 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 04 maggio 2023, come risulta nella tabella n.11 del paragrafo [Performance di Ateneo](#)

### **Performance organizzativa**

Con delibera del 24 marzo 2022, 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 organizzativo: adozione nuovo modello organizzativo e sviluppo competenze professionali
3. Attuazione misure PNRR e sostegno alle attività di ricerca

Tali obiettivi sono stati declinati in specifici Programmi di innovazione/sviluppo contenuti nel Piano integrato 2022-2024, poi confluiti nella sezione 2 del PIAO 2022-2024, 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.

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 39. Performance organizzativa 2022 - Direttore Generale*

NUM_PROG	OBIETTIVI	VALUTAZIONE NDV	PUNTEGGIO
PR1_01	Attivazione struttura a supporto della Transizione Digitale	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR1_02	Reingegnerizzazione e tracciabilità del ciclo degli acquisti	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR1_03	Reingegnerizzazione gestione Piani di Studio Individuali (PSI) tramite ESSE3 con inserimento automatico in libretto studenti	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR1_04	Reingegnerizzazione del processo di gestione dei contratti di lavoro agile	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR1_05	Reingegnerizzazione e digitalizzazione del ciclo di rimborsi missioni dottorandi	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR1_06	Reingegnerizzazione del processo del ciclo della performance	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR1_07	interventi formativi per personale TAB a supporto digitalizzazione servizi offerti	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
<b>Risultato complessivo</b> (Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi)			<b>100</b>

NUM_PROG	OBIETTIVI	VALUTAZIONE NDV	PUNTEGGIO
PR2_01	Aggiornamento della mappatura delle competenze	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR2_02	Adozione proposta di sviluppo del modello organizzativo	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR2_03	Implementazione nuovo modello organizzativo: reclutamento dei profili specialistici	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR2_04	Attuazione di un piano informativo e formativo a favore delle persone a vario titolo coinvolte nel processo di riorganizzazione	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR2_05	Adozione lavoro agile e ulteriori misure per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
<b>Risultato complessivo</b> (Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi)			<b>100</b>

NUM_PROG	OBIETTIVI	VALUTAZIONE NDV	PUNTEGGIO
PR3_01	mappatura delle competenze tecnico - scientifiche del Politecnico di Bari	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR3_02	Supporto all'attività di progettazione in risposta agli avvisi del PNRR: Migliorare le competenze di docenti e personale tecnico amministrativo nella ricerca di opportunità di finanziamento, presentazione e gestione di progetti di ricerca	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR3_03	Supporto all'implementazione della strategia per la progettazione della ricerca	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR3_04	regolamento incentivi PI	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR3_05	Supporto alle strategie di valorizzazione delle risorse umane relativa al personale docente	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
<b>Risultato complessivo</b> (Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi)			<b>100</b>

### **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. 13 del paragrafo [Risultati indagine sul gradimento dei servizi](#).

In data 13 giugno 2023, 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 2022.

*Tabella 40. Valutazione Direttore Generale annualità 2022*

Componente IPI	Risultati %	Peso %	Risultati ponderati %
Performance di Ateneo	100	20%	20
Obiettivi Operativi	100	60%	60
Indicatori customer satisfaction	100	20%	20
<b>IPI</b>			<b>100</b>

## Valutazione dei Dirigenti

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

- Indicatori strategici influenzabili dal valutato
- Valutazione dei risultati raggiunti in funzione degli obiettivi assegnati alla struttura (risultato raggiunto-performance organizzativa);
- Indicatori customer satisfaction;
- 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 41. Valutazione Dirigente annualità 2022*

Componente IPI	Risultati	peso	Risultati ponderati
Performance di Ateneo	100	10	10
Obiettivi performance organizzativa	100	40	40
Indicatori customer satisfaction	100	30	30
Competenze comportamentali	10	10	10
Competenze comportamentali (differenziazione)	8	10	8
<b>IPI</b>		<b>100</b>	<b>98</b>

## Valutazione del personale tecnico-amministrativo

Nell'allegato D – Valutazione del personale tecnico- amministrativo, parte integrante della presente relazione, sono riportate le tabelle di sintesi relative all'applicazione dei modelli di performance individuale di cui al SMVP- aggiornamento 2022, risultanti dal processo di valutazione.

### SEZIONE VI - Analisi autovalutativa

I risultati di performance organizzativa ed individuale realizzati nell'anno 2022 pongono in risalto, ancora una volta, la capacità della struttura amministrativa del Politecnico di Bari di garantire un elevato grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi (99%), strettamente correlati a specifici obiettivi strategici, che, unitamente al buon livello della qualità dei servizi resi all'utenza (4,00 su 6 punteggio medio risultati di *Customer Satisfaction*), restituiscono un quadro molto positivo dell'efficienza della tecno-struttura, sempre più idonea a supportare un Ateneo che si caratterizza sia per il forte dinamismo competitivo e per gli importanti risultati nel campo della didattica, della ricerca e delle relazioni con il territorio, sia per la solidità economico-finanziaria<sup>3</sup> che garantisce la piena sostenibilità delle politiche strategiche.

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

Il Politecnico di Bari ha avviato un processo di costante manutenzione del proprio SMVP introducendo, con gradualità, alcuni interventi correttivi volti a superare criticità manifestate negli anni precedenti. Il SMVP è stato sostanzialmente revisionato nell'anno 2021 e confermato anche per l'anno 2022, in considerazione della sua efficacia. In via generale, la gestione del ciclo della performance ha raggiunto un buon livello di maturità, tale da poter ritenere che, ad oggi,

<sup>3</sup> Indicatori di sostenibilità economico-finanziaria definiti in attuazione degli artt. 5, 6 e 7 del dlgs 29 marzo 2012, n. 49 e riportati tra gli indicatori di accreditamento periodico all'Allegato E del DM

1154/2021 – GRUPPO B-GESTIONE DELLE RISORSE:

A) Indicatore ISEF, utilizzato dal Miur per la determinazione del contingente assunzionale delle Università statali.

B) Indicatore di indebitamento (IDEB).

C) Indicatore delle Spese di personale (SP).

Tali indicatori sono stati osservati dall'anno 2013 all'anno 2020 (ultimo dato ad oggi disponibile) per analizzarne il trend.

Indicatori	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Indicatore di sostenibilità Economica e finanziaria (ISEF)	1,05%	1,07%	1,13%	1,15%	1,20%	1,31%	1,32%	1,34%	1,40%
<b>Denominatore = Spese di Personale + Oneri ammortamento</b>									
Indicatore di sostenibilità delle spese del personale (SP)									
<b>Numeratore = Spese personale di ruolo e a contratto</b>	77,71%	76,1%	72,35%	70,9%	68,21%	62,35%	61,84%	61,35%	58,78%
<b>Denominatore = FFO + Fondo PRO3 + Tasse nette</b>									
Indicatore di Indebitamento (IDEB)									
<b>Numeratore = Rata Annuale Capitale + Interessi</b>	1,07%	1,01%	0,85%	0,81%	0,71%	0,55%	0,55%	0,00%	0,00%
<b>Denominatore = FFO + Fondo PRO3 + Tasse nette</b>									

costituisca uno strumento efficace che garantisce l'allineamento tra le aspettative degli stakeholders esterni, le strategie politiche dell'Ateneo e l'azione dell'amministrazione. Tuttavia, i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo effettuata nell'ambito del Progetto Good Practice, mostrano un basso livello della soddisfazione del personale tecnico amministrativo con riguardo al grado di conoscenza del SMVP (3,1 su una scala da 1 a 6). Si conferma, pertanto, la necessità di intervenire con azioni formative mirate ad incrementare il livello di consapevolezza del personale sugli obiettivi di Ateneo e sul SMVP.

L'analisi valutativa sul ciclo di gestione della performance 2022 conferma i punti di forza già evidenziati in precedenti occasioni, mentre, permangono alcune aree di miglioramento che, nonostante gli interventi già attuati, con il passare del tempo e la maturità crescente del sistema tendono ad accentuarsi e che, pertanto, potranno essere oggetto di interventi in occasione della prossima revisione.

### **Punti di forza:**

- buon livello di integrazione con la pianificazione strategica, le politiche di qualità e le misure di trasparenza e anticorruzione;
- 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 2022 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, in linea con il Decreto Madia (D.lgs. n. 74/2017), sono stati utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e individuale con un peso differenziato, variabile dal 30% al 15%, a seconda del ruolo organizzativo assunto. Un elemento di approfondimento è rappresentato dai tassi di risposta ai questionari di *customer satisfaction* che, nell'ultima rilevazione, hanno registrato un significativo calo, facendo emergere una probabile criticità correlata alla scarsa motivazione e disaffezione del personale verso tale strumento, non sempre idoneo a rilevare il grado di soddisfazione dell'utenza;
- 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 il miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo;
- l'inclusione dei Responsabili dei servizi amministrativi del Dipartimento, quali soggetti valutatori, prima esclusi;
- i cluster delle competenze utilizzate ai fini della valutazione dei comportamenti sono idonei a valutare la prestazione del dipendente anche se erogata in modalità di lavoro agile;

- la revisione dei pesi delle diverse componenti di performance tiene conto del ruolo organizzativo assunto dal personale valutato e consente, in via teorica, di determinare un buon margine di differenziazione dei punteggi
- direttamente collegata alla misura correttiva di cui al punto precedente, è da segnalare l'introduzione del meccanismo della differenziazione delle valutazioni per i Dirigenti e i Responsabili di strutture di I e II livello, quale componente ulteriore alla valutazione dei comportamenti organizzativi (con un peso del 10%), la cui quantificazione è basata su un indicatore oggettivo, calcolato sui punteggi attribuiti alla valutazione dell'area comportamentale dei propri collaboratori.

### **Aree di miglioramento:**

- si è rilevato, che, pur in presenza di un significativo miglioramento in sede di applicazione della revisione del SMVP permane ancora una differenziazione della performance individuale che può essere ulteriormente migliorata, con un IPI complessivamente elevato per la maggior parte del personale valutato. Ed invero, dopo una prima esperienza applicativa confortante, la situazione non migliora per l'anno in corso, continuando ad essere evidente la scarsa differenziazione delle valutazioni con un trend generalmente in rialzo nel tempo, con specifico riferimento alle valutazioni relative ai comportamenti organizzativi;
- percezione della valutazione della performance individuale nella logica dell'adempimento formale e finalizzata alla erogazione della premialità. Occorrerà diffondere una cultura che guardi al Piano integrato come ad un processo di valutazione, preordinato al miglioramento dell'organizzazione e degli individui, e non come mero adempimento.
- 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 previsto dal SMVP-aggiornamento 2022;
- nella fase di rendicontazione degli obiettivi realizzati dalle strutture, occorre garantire maggiore evidenza delle risorse finanziarie, allocate in sede di programmazione iniziale, impiegate nella realizzazione degli obiettivi operativi delle strutture;
- 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 sistema adottato, che prevede il monitoraggio infra-annuale degli obiettivi organizzativi sino al mese di Ottobre, consentendo ai responsabili di struttura organizzativa di rimodulare obiettivi e target, se da un lato si dimostra uno strumento flessibile in grado di adeguarsi a situazioni di contesto impattanti e imprevedibili, d'altro canto, non consente il



pieno sviluppo delle capacità di programmazione per risultati richieste ai responsabili di struttura.

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;
- modifica della scala di valutazione dei comportamenti organizzativi per una maggiore differenziazione dei punteggi;
- 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;
- sviluppo di misure che valorizzino la performance individuale, anche per finalità diverse da quelle collegate all'erogazione della premialità, verso forme di utilizzo esiti valutazione comportamenti per sviluppo organizzativo;
- semplificazione del questionario di *customer satisfaction* e introduzione di sistemi di rilevazione di feedback immediato della qualità dei servizi, nonché adozione di nuovi strumenti/azioni mirati a motivare ed avvicinare sempre di più il personale, in particolare il personale TAB che appare quello più critico rispetto alla compilazione dei questionari, alla soddisfazione sui servizi ricevuti;
- adottare un approccio più restrittivo per le modifiche agli obiettivi in sede di monitoraggio in itinere, consentendole, correttamente, soltanto per circostanze sopravvenute non prevedibili al momento della definizione dell'obiettivo/target.

## SEZIONE VII - Fasi, soggetti e tempi del ciclo della performance 2022

(da Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance)

Tabella 42. Fasi, soggetti e tempi del ciclo della performance 2022

DOCUMENTO	ATTIVITÀ	SOGGETTI	SUPPORTO	SCADENZA DA SISTEMA	SCADENZA EFFETTIVA
<b>SMVP</b>	Aggiornamento annuale	CdA previo parere vincolante del NdV	Settore Pianificazione e Valutazione	Entro 31 gennaio anno di riferimento	27 gennaio 2022
<b>PIANO STRATEGICO</b>	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	29 settembre 2022
<b>BUDGET</b>	Adozione	CdA	Settore risorse finanziarie e settore Pianificazione e Valutazione	31 dicembre anno precedente	23 dicembre 2022
<b>PIANO INTEGRATO (PIAO)</b>	Definizione degli obiettivi	Direttore Generale	Settore Pianificazione e Valutazione e RPCT	31 dicembre anno precedente	24 marzo 2022
	Adozione	CdA	Settore Pianificazione e Valutazione e RPCT	31 gennaio anno di riferimento <sup>4</sup>	24 marzo 2022 (Piano della performance) 28 aprile 2022 (PIAO)
<b>MONITORAGGIO IN ITINERE</b>	Monitoraggio	Direttore Generale, Dirigenti e Direttori di Dipartimento/Centro NdV	Settore Pianificazione e Valutazione	Semestrale nell'anno di riferimento e, comunque entro il 31 ottobre	Ottobre 2022
	Relazione sintetica	Direttore Generale	Settore Pianificazione e Valutazione	Entro i primi mesi dell'anno successivo	13 giugno 2023
<b>RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	Adozione	CdA	Settore Pianificazione e Valutazione	20 giugno anno successivo	29 giugno 2023
	Validazione	NdV	Settore Pianificazione e Valutazione	30 giugno anno	30 giugno 2023

<sup>4</sup> Il termine previsto dal legislatore statale per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno. Con successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (c.d. Milleproroghe), convertito dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, è stata disposta, limitatamente all'anno 2022, una proroga del termine di adozione del PIAO al 30 aprile 2022 successivamente differito al 30 giugno.

				successivo	
--	--	--	--	------------	--