

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

Tabella 1. Scheda per l'analisi del Ciclo Integrato di performance relativa alla valutazione del SMVP e del Piano Integrato 2022-2024

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	
2	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
3	Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
4	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
5	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	Tra le componenti della valutazione della performance vi è quella relativa ai comportamenti e le competenze adottate/maturate nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività. Tra questi, è distintamente valorizzata, per i Dirigenti e i Responsabili di strutture di II livello, la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, la cui quantificazione sarà basata sul calcolo di un indice che tiene conto dei punteggi attribuiti alla valutazione dell'area comportamentale dei propri collaboratori e della numerosità delle strutture.



Politecnico
di Bari

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
6	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
7	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Nel SMVP non viene esplicitata la differenza tra obiettivi, indicatori e target. Tuttavia, nella sezione <i>obiettivi e risultati di performance organizzativi</i> del SMVP è esplicitata la tipologia degli obiettivi, nonché l'indicazione che per ciascun obiettivo è individuato l'obiettivo strategico di riferimento, la struttura o le strutture coinvolte/e, l'indicatore utilizzato, un valore di partenza (baseline, ove disponibile) e il target annuale, un responsabile, ed eventualmente il peso associato all'obiettivo.
8	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Si (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	La valutazione finale annuale della performance organizzativa viene effettuata misurando il grado percentuale del risultato raggiunto (valore effettivo) rispetto al target (valore obiettivo) con riferimento agli obiettivi operativi specifici di struttura e trasversali. In funzione dell'effettivo livello di raggiungimento rispetto alle attese, ad ogni obiettivo/indicatore viene associato un punteggio su una scala a 6 livelli. Gli esiti relativi a ciascun obiettivo vengono poi composti per ottenere la misurazione annuale della performance organizzativa in un unico valore percentuale, che rende conto del risultato complessivo rispetto a quanto programmato. Il punteggio della performance di struttura così ottenuto viene ribaltato nella performance individuale del personale che afferisce alla struttura in esame, per il quale costituisce ambito di valutazione con peso differenziato in relazione al ruolo ricoperto e secondo i criteri enunciati successivamente nel presente documento. Il risultato di performance organizzativa di Ateneo (della intera tecno-struttura) corrisponde alla media dei risultati degli obiettivi operativi specifici di strutture e trasversali alle strutture/gruppi
9	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)		Il Direttore Generale è valutato secondo due ambiti o macro-aree valutative e relativi elementi di valutazione: A. performance di Ateneo: risultati di una selezione (da 1 a 3) di indicatori strategici in (tratti dal Piano strategico), con un peso del 20% B. performance organizzativa, a sua volta declinabile in: a. valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati dal CdA, con un peso del 60% b. risultati delle indagini di customer satisfaction dei servizi di diretta responsabilità dell'Amministrazione Centrale, con un peso del 20% Gli obiettivi sono assegnati al Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore entro il mese di gennaio di ogni anno con il Piano integrato. Gli obiettivi, condivisi ed accettati dal Direttore Generale, sono formulati con



Politecnico
di Bari

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			l'indicazione dei target, degli indicatori e dei risultati attesi (in termini qualitativi o quantitativi) e sono derivati dagli obiettivi strategici di Ateneo, secondo gli indirizzi forniti dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione. Le attività e i risultati conseguiti sono documentati dal Direttore Generale in una apposita Relazione annuale, da redigere entro i primi mesi dell'anno successivo. Nella Relazione, il Direttore Generale dà conto delle attività svolte per ciascun obiettivo assegnatogli, con il supporto di dati quali-quantitativi. La relazione riporta inoltre i risultati rilevati dal sistema di controllo di gestione inerenti gli indicatori strategici e le indagini di customer satisfaction. La valutazione del Direttore Generale viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione all'interno di un processo che prevede le seguenti fasi: - Il Direttore Generale, entro i primi mesi dell'anno, elabora una Relazione sui risultati dell'anno precedente; - Il Nucleo di Valutazione, esaminata la Relazione del Direttore Generale, esprime al Rettore una propria valutazione motivata; - Il Rettore, tenuto conto della valutazione del Nucleo di Valutazione, propone quindi al Consiglio di Amministrazione la valutazione della performance del Direttore Generale. Gli elementi per la valutazione del Direttore Generale, comprensivi delle fonti e dei criteri di misurazione sono riepilogati schematicamente di seguito:



Politecnico
di Bari

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI				
			Macro area valutativa	Peso %	Elementi di valutazione	Fonte per la misurazione	Criteri di misurazione
			Performance di Ateneo	20	Selezione Indicatori strategici in nr. da 1 a 3	Cruscotto direzionale	Media normalizzata risultati indicatori vs target
			Performance organizzativa	60	Risultati obiettivi operativi assegnati dal CdA	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
				20	Risultati indicatori customer satisfaction di AC	Indagini Good Practice o equivalenti	Media risultati riferibili a AC
			IPI	100			
10	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)		I Dirigenti sono valutati secondo tre ambiti o macro-aree valutative e relativi elementi di valutazione: A. performance di Ateneo: risultati di una selezione (da 1 a 3) di indicatori strategici (tratti dal Piano strategico), con un peso del 10%; B. performance organizzativa: a sua volta declinabile in: ➤ valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Direzione dal Piano integrato, con un peso del 40% ➤ risultati delle indagini di customer satisfaction dei servizi di diretta responsabilità della Direzione, con un peso del 30%; C. competenze comportamentali: set di competenze e relativi descrittori comportamentali, con un peso del 20%, di cui il 10% per la differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori.				

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI				
			Gli elementi per la valutazione dei Dirigenti, comprensivi delle fonti e dei criteri di misurazione sono riepilogati schematicamente di seguito:				
			Macro area valutativa	Peso %	Elementi di valutazione	Fonte per la misurazione	Criteri di misurazione
			Performance di Ateneo	10	Selezione Indicatori strategici in nr. da 1 a 3	Cruscotto direzionale	Media normalizzata risultati indicatori vs target
			Performance organizzativa	40	Risultati obiettivi operativi assegnati dal Piano integrato	Autovalutazione e dati controllo di gestione	Giudizio quali-quantitativo coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione dei singoli obiettivi
				30	Risultati indicatori customer satisfaction riferibili alla Direzione	Indagini Good Practice o equivalenti	Media risultati riferibili a settori e uffici di Direzione
			Competenze comportamentali	10	Set di competenze	Dati e fatti osservati a supporto della valutazione qualitativa	Giudizio qualitativo - attribuzione diretta del punteggio su scala da 1 a 5
				10	Grado di differenziazione dei punteggi		Punteggio su scala 1 a 5 sulla base dell' indice di differenziazione
			IPI	100			

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI													
11	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell’assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)		Il personale con incarico di responsabilità o di funzione specialistica è valutato secondo quattro ambiti o macro-aree valutative e relativi elementi di valutazione: A. performance di Ateneo: risultati di una selezione (da 1 a 3) di indicatori strategici (tratti dal Piano strategico e, relativamente ai Responsabili dei servizi amministrativi di Dipartimento, anche degli obiettivi stabili nei Piani Culturali) con un peso del 10%; B. performance organizzativa, a sua volta declinabile in: ➤ valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura gestita dal Piano integrato, con un peso del 25%. ➤ risultati delle indagini di customer satisfaction dei servizi di diretta responsabilità della Struttura gestita, con un peso del 25%. C. valutazione del raggiungimento di eventuali obiettivi specifici individuali (facoltativi e non inclusi nel Piano Integrato) funzionali alla realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa, con peso del 20%. Gli obiettivi individuali sono assegnati dal Dirigente o Direttore di Dipartimento/Centro. D. competenze comportamentali: set di competenze e relativi descrittori comportamentali, con un peso del 20%. La valutazione dei comportamenti, per i soli responsabili di settore/staff, è a sua volta articolata in: ➤ 10% per la valutazioen del set di comportamenti organizzativi attesi; ➤ 10% per il grado di differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori Gli elementi per la valutazione del personale con incarico di responsabilità o di funzione specialistica, comprensivi delle fonti e dei criteri di misurazione sono riepilogati schematicamente di seguito:													
<table><tr><th>Macro area valutativa</th><th>Peso %</th><th>Elementi di valutazione</th><th>Fonte per la misurazione</th><th>Criteri di misurazione</th></tr><tr><td>Performance di Ateneo</td><td>10</td><td>Selezione Indicatori strategici in nr. da 1 a 3</td><td>Cruscotto direzionale</td><td>Media normalizzata risultati indicatori vs target</td></tr></table>					Macro area valutativa	Peso %	Elementi di valutazione	Fonte per la misurazione	Criteri di misurazione	Performance di Ateneo	10	Selezione Indicatori strategici in nr. da 1 a 3	Cruscotto direzionale	Media normalizzata risultati indicatori vs target		
Macro area valutativa			Peso %	Elementi di valutazione	Fonte per la misurazione	Criteri di misurazione										
Performance di Ateneo	10	Selezione Indicatori strategici in nr. da 1 a 3	Cruscotto direzionale	Media normalizzata risultati indicatori vs target												



Politecnico
di Bari

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI				
			Performance organizzativa	25	Risultati obiettivi operativi assegnati dal Piano integrato	Autovalutazione e dati controllo di gestione	Giudizio quali-quantitativo coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione dei singoli obiettivi
				25	Risultati indicatori customer satisfaction riferibili alla Struttura gestita	Indagini Good Practice o equivalenti	Media risultati riferibili all'Unità organizzativa
			Obiettivi individuali (facoltativi)	20	Risultati obiettivi operativi assegnati dal valutatore Dirigente o Direttore di Dipartimento/Centro	Autovalutazione e dati controllo di gestione	Giudizio quali-quantitativo coerente con i risultati ottenuti e le fonti individuate per la misurazione dei singoli obiettivi
			Competenze comportamentali	10	Set di competenze	Dati e fatti osservati a supporto della valutazione qualitativa	Giudizio qualitativo - attribuzione diretta del punteggio su scala da 1 a 5



Politecnico
di Bari

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI			
				10	Grado di differenziazione dei punteggi	Punteggio su scala 1 a 5 sulla base dell' indice di differenziazione
			IPI	100	1 Per i soli responsabili di centro/settore/staff. Per gli altri titolari di incarico la quota delle competenze comportamentali del 20% è interamente collegata alla valutazione del set di competenze	
12	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento				

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)	
PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE			
13	Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	1) obiettivi di performance 2) piano del lavoro agile 3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione 4) elenco delle procedure da semplificare 5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione 7) la strategia di gestione e sviluppo	L'Ateneo in data 24 aprile 2022 ha approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2022-2024 ai sensi dell'art.6 del DL. 80/2021- poi convertito in L.113/2021. Il PIAO ha durata triennale e definisce: a. gli obiettivi programmatici e strategici della performance; b. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali; c. compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; d. gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione; e. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno; f. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale; g. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		del personale e gli obiettivi formativi	
14	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
15	Nel Piano 2022 -2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici 2) Si ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale 3) Si ma in modo casuale e poco coordinato col piano strategico dell'ateneo 4) No.	Il Piano Integrato 2022-2024 fa esplicito riferimento alle linee strategiche definite dal Consiglio di Amministrazione per il triennio 2021-2023 articolate in 3 linee di indirizzo: Qualità, Benessere e Sviluppo, all'interno delle quali sono stati definiti gli ambiti strategici in cui si è focalizzato l'impegno dell'Ateneo e da cui ha preso avvio il ciclo di pianificazione operativa. Le linee strategiche 2021-2023, unitamente agli altri documenti programmatici adottati dall'Ateneo (Piano triennale ministeriale 2021-2023, Politiche di Qualità, PAP, Bilancio di Genere e Gender Equality Plan) hanno costituito l'inquadramento strategico del Piano Integrato 2022-2024. Nell'ambito della linea strategica "Benessere" sono individuate due specifiche misure più propriamente dedicate all'amministrazione: "Adozione stabile del lavoro agile, attenzione al welfare" e "Digitalizzazione dei servizi offerti". Esse si inseriscono in progetti di medio-lungo periodo di potenziamento dei processi organizzativi inclusi nel Programmi OBIETTIVO della Direzione Generale OB_DG.1. Transizione digitale e innovazione dei processi e OB_DG.2 "Sviluppo organizzativo: adozione nuovo modello organizzativo e sviluppo competenze professionali.
16	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	1) Si (indicare quali) 2) No 3) Altro (specificare)	Nell'ambito dei programmi Obiettivo assegnati al Direttore Generale sono presenti due progetti di medio e lungo periodo collegati al PNRR, sia con riferimento all'adeguamento del modello organizzativo (OB_DG.2 - "Sviluppo organizzativo: adozione nuovo modello organizzativo e sviluppo competenze professionali"), sia con riguardo alle misure attuative a supporto dell'implementazione del PNRR (OB_DG.3 - "Attuazione misure PNRR e sostegno alle attività di ricerca"). Nello specifico, con riguardo al Programma OB_DG.3 gli obiettivi operativi sono i seguenti: • mappatura delle competenze tecnico - scientifiche del Politecnico di Bari • 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 • Supporto all'implementazione della strategia per la progettazione della ricerca • regolamento incentivi PI
17	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi	1) Si e con riferimento a tutti gli	



Politecnico
di Bari

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	collegati agli obiettivi e alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito della programmazione triennale del MUR (PRO 3)? (scegliere una sola opzione)	obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. 2) Si ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. 3) No.	
18	Al netto del PNRR e della PRO 3, nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR (es. FFO, PROPER, ecc) e/o dall'ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell'ateneo?	1) Sì (indicare quali) 2) No 3) Altro (specificare)	
19	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	1) Sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Nella minor parte dei casi 4) In nessun caso o raramente	
20	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
21	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità erogata (standard di servizio) 4) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Impatto 8) Altro (specificare)	
22	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti) 3) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 4) Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi	Gli obiettivi, indicatori e target vengono definiti dal Direttore Generale (con il supporto dell'Ufficio Pianificazione e Valutazione), d'intesa con i Dirigenti e i Responsabili di struttura. Nella definizione dei target si tiene conto degli esiti del precedente ciclo di programmazione e, laddove disponibili, di serie storiche degli indicatori.

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		responsabili 6) altro (specificare)	
23	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	Il Piano Integrato 2022-2024 si caratterizza per una buona correlazione con il processo di budgeting. Il ciclo della performance delineato nel Piano (figura n. 6 - Il ciclo della Performance del Politecnico di Bari) evidenzia come il processo di allocazione delle risorse è sincrono alla definizione degli obiettivi organizzativi. Relativamente agli obiettivi dei programmi di innovazione e sviluppo sono collegate le risorse finanziarie necessarie alla loro realizzazione con l'indicazione dell'unità analitica del bilancio di previsione.
24	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
25	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Si (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	Nel SMVP è previsto il coinvolgimento dell'utenza nel ciclo della performance (studenti, personale docente, assegnisti, dottorandi e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario). In particolare, l'Ateneo effettua in maniera sistematica già a partire dall'anno 2013, indagini di customer satisfaction per la misurazione della qualità dei servizi offerti dalla quasi totalità delle strutture, inclusi, le segreterie didattiche di dipartimento/centro, i laboratori didattici e di ricerca. I questionari, adottati nell'ambito del progetto Good Practice, sono stati integrati con ulteriori quesiti al fine di ottenere una copertura quasi totale dei servizi offerti dall'Amministrazione. I risultati degli indicatori di customer satisfaction, conformemente al SMVP, sono utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e individuale. Inoltre, gli esiti positivi del livello generale di soddisfazione dell'utenza riscontrati negli ultimi anni attraverso il questionario di CS, hanno spinto l'Amministrazione ad adottare target sfidanti per la misurazione dell'efficacia percepita dagli stakeholders interni sulla qualità dei servizi erogati, alla quale, tra l'altro, è stato assegnato un peso sempre più rilevante per la valutazione della performance organizzativa.
26	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus	Il coinvolgimento degli stakeholder al processo è garantito anche attraverso la partecipazione alle indagini di customer satisfaction. I risultati dell'indagine sono acquisiti mediante la somministrazione di un questionario di gradimento servizi "Good Practice".



Politecnico
di Bari

Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		group, interviste, audit, ecc.)	
27	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	
28	Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato? (è possibile scegliere più opzioni). Se Sì, quali?	1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo 3) si rimodula l'obiettivo 4) non sono previste azioni specifiche 5) altro (specificare)	
29	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI

N	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
38	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	L'OIV effettua una verifica puntuale sugli obiettivi collegati ai programmi di innovazione e sviluppo assegnati al Direttore Generale in occasione della valutazione individuale dello stesso.