



# **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**Revisione 2016**

## SOMMARIO

<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>PRINCIPI</b> .....	<b>4</b>
1. AMBITO E FINALITA' DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....	4
2. INTEGRAZIONE CON I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO .....	4
3. INTEGRAZIONE CON TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE .....	5
<b>MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> .....	<b>6</b>
4. OBIETTIVI E RISULTATI .....	6
5. SOGGETTI E FASI .....	7
6. PIANO INTEGRATO.....	9
7. MONITORAGGIO IN ITINERE .....	10
8. RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	10
<b>MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b> .....	<b>11</b>
9. COSTRUZIONE DELL'INDICE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	11
10.SOGGETTI E RESPONSABILITA' .....	14
11. PREMIALITÀ E RETRIBUZIONE DI RISULTATO .....	15
12. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE.....	16
13. IL PIANO DI COMUNICAZIONE, TRASPARENZA E FORMAZIONE.....	16

## PREMESSA

L'Ateneo rivede il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (per brevità SMVP), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 luglio 2014, al termine dell'applicazione sperimentale alle annualità 2014 e 2015 del ciclo di gestione della performance.

La revisione si rende necessaria per introdurre gli aggiustamenti indispensabili a migliorare il SMVP sulla base dell'esperienza sin qui maturata del processo di gestione della performance, tenendo conto delle integrazioni e correzioni<sup>1</sup> suggerite dal Nucleo di Valutazione.

L'aggiornamento è inoltre motivato dal mutato contesto normativo che ha visto l'Anvur assumere nel 2015 un ruolo guida nell'indirizzare gli atenei anche sulle tematiche della performance amministrativa in sostituzione della Civit. Al riguardo l'Anvur ha pubblicato a luglio 2015 il documento "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance" che costituisce il riferimento metodologico per l'aggiornamento del presente documento.

Alcune delle lacune e criticità emerse dalla autovalutazione dell'Amministrazione nella Relazione sulla performance 2014 e dalla Relazione di validazione della stessa da parte del Nucleo di Valutazione sono in corso di superamento con le seguenti azioni di miglioramento:

- è stata redatta la Mappa dei servizi<sup>2</sup> di Ateneo, primo passo verso la messa in trasparenza totale sul web dei servizi erogati dal Politecnico in termini di accessibilità, modulistica e procedure;
- è stata condotta una rilevazione delle competenze tecnico-specialistiche possedute dal personale tecnico-amministrativo che, unitamente alla rilevazione dei fabbisogni formativi in fase di avvio, sia in ambito tecnico-specialistico che in ambito organizzativo-comportamentale, verranno utilizzate per il piano di formazione 2016-2017;
- è stato implementato l'applicativo Modulo obiettivi per la gestione della performance;
- sono stati realizzati i moduli di *Datawarehouse* analisi Contabilità e allocazione costi, analisi Didattica e analisi Risorse umane, che unitamente alla banca dati IRIS per la ricerca, costituiscono l'architettura informativa di base ai fini dello sviluppo di un cruscotto direzionale, strumento informativo di supporto alla *governance* in grado di consentire il monitoraggio costante degli indicatori di tipo strategico e gestionale.

---

<sup>1</sup> Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2015, in *Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione 2015 - Sezione II* e Documento di validazione della Relazione sulla Performance 2014 – settembre 2015, disponibile al link

<http://www.poliba.it/sites/default/files/Documento%20di%20validazione%20relazione%20performance%202014%20-%20ALLEGATO%202.pdf>

<sup>2</sup> Pubblicata al link

[http://www.poliba.it/sites/default/files/Mappa\\_servizi\\_Poliba\\_con%20aree%20servizi\\_gennaio%202016%281%29.pdf](http://www.poliba.it/sites/default/files/Mappa_servizi_Poliba_con%20aree%20servizi_gennaio%202016%281%29.pdf)

## PRINCIPI

### 1. AMBITO E FINALITA' DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del Politecnico di Bari (nel seguito SMVP) regola il funzionamento del ciclo di gestione della performance dell'Ateneo, delle strutture organizzative e del personale tecnico-amministrativo.

Il ciclo della performance è finalizzato ad individuare gli obiettivi dell'azione amministrativa e tecnica a supporto della *mission* istituzionale, monitorarne il perseguimento, verificarne il grado di raggiungimento e rendicontarlo agli stakeholder, favorendo la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti.

Il ciclo della performance costituisce uno strumento per supportare i processi decisionali, gestire più efficacemente le risorse e i processi organizzativi, indirizzare i comportamenti di gruppi e individui, rafforzare le responsabilità ai diversi livelli organizzativi e incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il ciclo della performance è informato al principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo, spettanti agli organi di governo, e le funzioni di gestione, spettanti alla dirigenza, la quale garantisce piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico in ambito amministrativo e tecnico.

Il ciclo della performance si svolge in coerenza con la pianificazione strategica di medio-lungo periodo e con la programmazione economico-finanziaria (ciclo di bilancio annuale) dell'Ateneo.

La performance è strettamente legata all'accesso e all'utilizzabilità delle informazioni (trasparenza) e alla riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione).

In ogni fase del ciclo della performance, tutti i soggetti coinvolti si devono attenere alle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" emesse dal Garante della Privacy il 14 giugno 2007.

La valutazione della performance rappresenta uno strumento informativo e di relazione, finalizzato alla condivisione di informazioni sull'andamento del lavoro, al consolidamento di comportamenti efficaci e all'individuazione di interventi di supporto per quelli eventualmente non conformi alle attese, in modo da favorire la crescita professionale del personale.

### 2. INTEGRAZIONE CON I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO

Il ciclo di programmazione è "complessivo e integrato" ed attua un raccordo stabile e duraturo tra i diversi aspetti quantitativi degli obiettivi strategici di medio-lungo periodo e operativi annuali di Ateneo e correlate risorse necessarie.

Gli obiettivi strategici e operativi devono essere "sostenibili" in termini di risorse umane, finanziarie e

strumentali atte a perseguirli. La condizione della sostenibilità degli obiettivi richiede un tendenziale allineamento temporale del ciclo di bilancio con il ciclo della performance e una chiara rappresentazione del collegamento tra risorse e obiettivi, favorita dalla classificazione del budget per destinazione delle risorse (missioni e programmi del bilancio dello stato) e dalla contabilità analitica orientata alle attività (*activity based costing*).

---

### 3. INTEGRAZIONE CON TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

La performance è il concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza (concepita come obbligo di rendicontazione a studenti, famiglie, imprese e territorio) e della prevenzione alla corruzione (intesa come attività di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali).

Il ciclo della performance sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività tecnico-amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, pervenendo alla redazione di un piano integrato della performance.

Sono rilevate e indicate le aree di rischio corruzione e le conseguenze di una mancata o insufficiente trasparenza amministrativa, dando conto della metodologia utilizzata per la mappatura dei processi, degli stakeholder coinvolti e dei criteri di valutazione del rischio adottati.

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

---

### 4. OBIETTIVI E RISULTATI

Il piano integrato della performance è il documento unico che sviluppa in chiave sistemica la programmazione delle attività tecnico-amministrative in ordine alla performance organizzativa e individuale, in collegamento chiaro ed esplicito con gli obiettivi strategici (performance di Ateneo) e con la programmazione economico-finanziaria.

Gli obiettivi strategici sono misurati attraverso indicatori di impatto (o *outcome*), i cui risultati in confronto con i target determinano la “performance strategica di Ateneo”.

Gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo sono declinati in obiettivi operativi annuali assegnati alle strutture organizzative dell'Ateneo, accademiche (dipartimenti e centri interdipartimentali) e di supporto. Gli obiettivi operativi assegnati alle strutture di supporto (nel seguito tecno-struttura) determinano la performance organizzativa. Essi devono essere: rilevanti, pertinenti, specifici, misurabili in termini concreti e chiari e attribuiti ad uno o più strutture (obiettivi trasversali) ma con individuazione univoca di un responsabile.

Gli obiettivi operativi sono di due tipi:

- a) di miglioramento continuo di processi/servizi;
- b) di innovazione/sviluppo.

Gli obiettivi di miglioramento continuo di processi/servizi sono misurati tramite uno o più indicatori di efficacia (oggettiva e percepita tramite *customer satisfaction*), efficienza, volume e sono riferibili ad un arco temporale stabilito, i loro valori sono confrontabili con quelli di altri Atenei o amministrazioni (*benchmarking*) e con la serie storica dell'Ateneo. Per ciascun obiettivo è individuato il servizio e la struttura coinvolta, l'indicatore utilizzato, un valore di partenza (baseline) e il target, un responsabile.

Gli obiettivi di innovazione sono di tipo progettuale, di norma inseriti organicamente nell'ambito di programmi di sviluppo (insieme coordinato di obiettivi), con target pluriennali. Nei casi in cui non è possibile individuare (o misurare) indicatori numerici, oppure questi rappresentano e sintetizzano in modo solo parziale il livello di prestazione reso, la valutazione sarà qualitativa. Essa sarà basata il più possibile su parametri osservabili e oggettivi quali: rispetto del cronoprogramma (GANTT), quantità e qualità degli output ottenuti rispetto a quelli attesi. Per ciascun obiettivo è individuato l'obiettivo strategico di riferimento e il programma, la struttura o le strutture coinvolta/e, l'indicatore utilizzato, un valore di partenza (baseline) e il target annuale, un responsabile.

In funzione dell'effettivo livello di raggiungimento rispetto alle attese, ad ogni obiettivo/indicatore viene associato un punteggio su una scala a 5 livelli.

<b>Livello di raggiungimento</b>	<b>Significato</b>	<b>punteggio su base 100</b>
<b>&lt; Soglia</b>	fino a questo valore l'obiettivo non si considera raggiunto	meno di 70
<b>Soglia</b>	risultato minimo atteso: tra 70% e 85% del target	80
<b>Quasi target</b>	obiettivo non pienamente raggiunto: tra 86% e 95% del target	90
<b>Target</b>	obiettivo pienamente raggiunto: tra 96% e 105% del target	100
<b>Eccellenza</b>	risultato superiore alle attese: oltre 105% del target	110

Il punteggio di eccellenza potrà essere utilizzato per compensare punteggi inferiori, fermo restando che il punteggio di valutazione finale non potrà superare 100.

Il risultato di performance organizzativa di struttura è misurato come somma dei risultati (eventualmente pesati) degli obiettivi operativi specifici di struttura e 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) specifici di strutture e trasversali alle strutture/gruppi.

## 5. SOGGETTI E FASI

Il Direttore Generale, in base al Piano strategico (nuovo o aggiornato) approvato entro il 30 giugno dell'anno precedente, coinvolti i Dirigenti e i Direttori dei Dipartimenti, propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi operativi.

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), valuta annualmente il funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance e supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione della performance.

L'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), definisce le linee guida relative al ciclo della performance e assicura un rapporto di interscambio con i vertici amministrativi delle università e con i Nuclei di valutazione nella loro funzione di OIV, garantendo un feedback sull'adeguatezza della gestione del sistema della performance.

La partecipazione degli stakeholder al processo è garantita mediante la forma aperta della programmazione, del monitoraggio e della rendicontazione.

Il ciclo della performance si articola nelle seguenti fasi:

DOCUMENTO	ATTIVITÀ	SOGGETTI	SUPPORTO	SCADENZA
<b>SMVP</b>	Aggiornamento	CdA con parere SA	Settore Pianificazione e Valutazione	Entro 30 ottobre anno precedente
<b>PIANO STRATEGICO</b>	Adozione o revisione	CdA su proposta del Rettore e acquisito il parere del Nucleo di Valutazione, del SA, dei Dipartimenti e del Consiglio degli Studenti	Commissione strategica e Settore Pianificazione e Valutazione	Entro 30 giugno anno precedente
<b>BUDGET</b>	Adozione	CdA	Settore risorse finanziarie e settore Pianificazione e Valutazione	31 dicembre anno precedente
<b>PIANO INTEGRATO</b>	Definizione degli obiettivi	Direttore Generale	Settore Pianificazione e Valutazione e Responsabile TAC	31 dicembre anno precedente
	Adozione	CdA	Settore Pianificazione e Valutazione e Responsabile TAC	31 gennaio anno di riferimento
<b>MONITORAGGIO IN ITINERE</b>	Monitoraggio	Direttore Generale e Dirigenti	Settore Pianificazione e Valutazione	Anno di riferimento
	Relazione sintetica	Direttore Generale	Settore Pianificazione e Valutazione	31 luglio anno di riferimento
<b>RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	Adozione	CdA	Settore Pianificazione e Valutazione	30 giugno anno successivo
	Validazione	NdV come OIV	Settore Pianificazione e Valutazione	15 settembre anno successivo

---

## 6. PIANO INTEGRATO

Il Piano integrato è il documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione.

Il Piano integrato illustra:

A. L'inquadramento strategico dell'Ateneo (ambito di azione degli Organi di governo):

- posizione nel quadro nazionale e internazionale;
- principali linee di sviluppo, indicate nel piano strategico, per quanto attiene a ricerca, didattica, terza missione e servizi e relativi obiettivi strategici (performance strategica di Ateneo);
- obiettivi per l'assicurazione della qualità;

B. La performance organizzativa (ambito di azione del Direttore Generale):

- elenco degli obiettivi su cui si fondano le attività operative programmate, indicando la coerenza con la strategia dell'Ateneo e la sostenibilità rispetto alle risorse economico-finanziarie disponibili;
- indicatori scelti per il monitoraggio delle azioni e la misurazione degli obiettivi;
- soggetti coinvolti nelle azioni e quelli responsabili degli obiettivi.

C. Analisi delle aree di rischio:

- ambiti e procedimenti a potenziale rischio corruzione;
- specifici rischi con indicazione della stima della probabilità di occorrenza e dell'impatto;
- uffici competenti o interessati;
- possibili cause e fattori alla base del rischio;
- specifici interventi che saranno messi in atto.

D. Comunicazione e trasparenza:

- iniziative strettamente legate al soddisfacimento dei requisiti di trasparenza definiti nel d.lgs. 150/2009, dalla legge 190/2012 e dal d.lgs. 33/2013 e ss.mm.;
- eventuali piani di comunicazione aggiuntivi, con particolare attenzione alle iniziative volte a informare le parti interessate sui risultati conseguiti dall'Ateneo (es: bilancio sociale, politiche della qualità, ecc.).

E. La performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi:

- stato del sistema di misurazione delle prestazioni nel suo complesso;
- sistema di valutazione e incentivazione del personale tecnico amministrativo (PTA), indicando in particolare:
  - copertura delle categorie soggette a valutazione rispetto al totale PTA;

- elementi utilizzati per la valutazione delle categorie (risultati e comportamenti);
- ruoli coinvolti come valutatori per le diverse categorie;
- articolazione e tempificazione del processo di valutazione;
- modalità con le quali l'Ateneo è giunto alla definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Il Piano integrato è approvato entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, valutata la coerenza con il Piano strategico e le risorse indicate a bilancio, ed è pubblicato sul sito di Ateneo entro il 31 marzo.

---

## 7. MONITORAGGIO IN ITINERE

Il Direttore Generale, di concerto con i dirigenti, monitora costantemente il grado di avanzamento degli obiettivi operativi.

Entro il 31 luglio dell'anno di riferimento, il Direttore Generale, sulla base delle relazioni presentate dai singoli dirigenti, comunica all'OIV e al Consiglio di Amministrazione il grado di avanzamento degli obiettivi contenuti nel Piano integrato e le eventuali criticità riscontrate.

In tale occasione, il Consiglio di Amministrazione individua eventuali situazioni di criticità e definisce possibili interventi correttivi idonei a garantire la realizzazione degli obiettivi prestabiliti.

---

## 8. RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla performance è il documento che l'Ateneo redige, a consuntivo, per rendicontare i risultati organizzativi e individuali ottenuti nell'anno precedente. Entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, la Relazione sulla performance è sottoposta al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Entro il 15 settembre dell'anno successivo a quello di riferimento, la Relazione sulla performance è esaminata dal Nucleo di Valutazione che si esprime sulla sua validazione.

La Relazione sulla Performance è pubblicata sul sito di Ateneo entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

### 9. COSTRUZIONE DELL'INDICE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della performance individuale ha diverse finalità:

- evidenziare il contributo delle singole unità di personale rispetto agli obiettivi complessivi dell'Amministrazione;
- chiarire e comunicare che cosa ci si attende dalle singole unità in termini di risultati e di comportamenti;
- supportare le singole unità nel miglioramento delle proprie performance;
- valutare in maniera oggettiva le performance e comunicare i risultati e le future aspettative dell'Amministrazione nei confronti delle singole unità;
- contribuire a creare un clima di collaborazione e favorire il senso di appartenenza all'Amministrazione;
- premiare la performance attraverso criteri prefissati e oggettivi e mediante opportuni sistemi incentivanti;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane

ed è effettuata in base ai seguenti principi:

- oggettività delle metodologie ed equità di trattamento;
- trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- partecipazione dei valutati al procedimento;
- procedura di conciliazione in caso di contestazione, da realizzarsi in tempi certi e congrui.

La trasparenza è un elemento fondamentale del sistema e una garanzia a tutela di tutto il personale. È dunque necessario che siano messi a disposizione dei responsabili, e più in generale delle strutture, strumenti informatici snelli e flessibili atti a rispondere alle esigenze dell'intero sistema.

Le componenti della valutazione della performance individuale, come richiamato all'art. 9, comma 1 e 2 del D. Lgs. 150/2009, sono principalmente due:

A. I risultati raggiunti in relazione agli obiettivi operativi fissati nell'ambito del Piano integrato della performance.

B. I comportamenti e le competenze adottate/maturate nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività.

Il sistema di valutazione del Politecnico di Bari si fonda sulla costruzione di un Indicatore di Performance Individuale (**IPi**), che combina, ponderandoli, i risultati ottenuti dal dipendente in relazione al contributo fornito alla performance di Ateneo, alla performance della struttura di appartenenza con i risultati della valutazione dei comportamenti/competenze dimostrate.

L'indicatore, nelle sue componenti, può essere a "geometria variabile", in modo da tenere conto delle

caratteristiche del soggetto valutato (ruolo ricoperto nell'organizzazione), delle possibili finalità della valutazione e del relativo orizzonte temporale, e della correlazione tra performance organizzativa e performance individuale. L'Indicatore di Performance Individuale (IPI), differenziabile per ruoli e famiglie professionali, prevede:

- l'identificazione degli ambiti fondamentali ai quali collegare la valutazione della performance individuale;
- l'attribuzione di un peso relativo ai singoli ambiti, in ragione degli obiettivi di politica del personale dell'amministrazione. Di regola, quanto più ampia è la responsabilità dei soggetti valutati, tanto maggiore deve essere il collegamento tra performance organizzativa e individuale.

Per assicurare la confrontabilità delle valutazioni, l'Indicatore di Performance Individuale si traduce in un punteggio finale (o in un rapporto percentuale) assegnato al singolo dipendente.

Gli ambiti di valutazione del personale dirigente e del restante personale e i relativi pesi, sono

<b>Macro area valutativa</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Direttore Generale</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>EP-D-C con incarico</b>	<b>D-C-B senza incarico</b>
Performance di Ateneo	Selezione Indicatori strategici (impatto) influenzabili dal valutato	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
Performance organizzativa	Risultati obiettivi operativi trasversali a più strutture o della struttura/gruppo in cui è coinvolto il valutato	<b>70</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>30</b>
	* Risultati indicatori customer satisfaction del servizio in cui è coinvolto il valutato	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
Competenze comportamentali	Set di competenze distinte per dirigenti e altre figure professionali	<b>/</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>50</b>
<b>IPI</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Se le customer satisfaction non sono presenti o il tasso di risposta non è significativo, il peso viene ridistribuito proporzionalmente sugli altri elementi della valutazione.

Gli obiettivi comportamentali permettono di valutare i comportamenti dei singoli responsabili nell'esercizio del proprio ruolo nell'organizzazione; sono volti a garantire il buon clima organizzativo, la collaborazione e la convergenza dei responsabili verso il rispetto degli obiettivi.

La scala di valutazione è a 5 livelli. Livello insufficiente: punteggio 1; Livello sufficiente: punteggio 2; Livello discreto: punteggio 3; Livello buono: punteggio 4; Livello ottimo: punteggio 5.

Le dimensioni comportamentali valutate, aventi lo stesso peso, sono diverse a seconda del ruolo organizzativo ricoperto, così come evidenziato nella tabella seguente:

DIMENSIONI COMPORTAMENTALI		POSIZIONI DI RESPONSABILITA'				
AREA	CAPACITA'	RESPONSABILI DI U.O.			POSIZIONI AD ALTO CONTENUTO TECNICO-SPECIALISTICO (EP-D-C)	PERSONALE SENZA INCARICO DI RESPONSABILITA' (D-C-B)
		DIREZIONI	SETTORE/UNITA' DI STAFF - PROCESSO (EP-D)	UFFICI (D-C)		
GESTIONE	PROGRAMMAZIONE	X	X		X	
	GESTIONE E VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI	X	X			
	CONTROLLO, QUALITA', TEMPI E COMPLIANCE	X	X	X	X	X
RELAZIONE	RELAZIONE	X	X	X	X	
	LEADERSHIP	X	X			
	ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	X	X	X	X	X
	BENESSERE ORGANIZZATIVO*	X	X			
INNOVAZIONE	CONTRIBUTO ALLE STRATEGIE DELL'ENTE	X	X			
	INIZIATIVA	X	X	X	X	X
	INNOVAZIONE	X	X	X	X	
	ORIENTAMENTO AL RISULTATO	X	X	X	X	X

\* La capacità di creare benessere organizzativo è misurata tramite i risultati delle indagini di benessere organizzativo promosse dal Nucleo di Valutazione. Il risultato dell'indagine è normalizzato nella scala da 1 a 5.

## 10.SOGGETTI E RESPONSABILITA'

Soggetti e responsabilità del processo di gestione della performance sono rappresentati nella tabella seguente:

<b>SOGGETTO Valutato</b>	<b>SOGGETTO Responsabile assegnazione dell'obiettivo</b>	<b>SOGGETTO Responsabile della valutazione</b>
<b>Direttore Generale</b>	CdA	CdA (su proposta NdV)
<b>Dirigenti</b>	Direttore Generale	Direttore Generale
<b>EP/D/C responsabili di U.O.</b>	Dirigente*/Direttore di Dipartimento/DG	Dirigente*/Direttore di Dipartimento o suo delegato/DG
<b>Posizioni ad alto contenuto tecnico-specialistico (EP-D-C)</b>	Dirigente*/Direttore di Dipartimento/DG	Dirigente*/Direttore di Dipartimento o suo delegato/DG
<b>Personale senza incarico di responsabilità</b>	EP/D responsabile di Settore/ Unità di Staff - Processo	EP/D responsabile di Settore/ Unità di Staff – Processo/Direttore di Dipartimento o suo delegato

## 11. PREMIALITÀ E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance e le relative ricadute sul sistema premiante si sviluppano logicamente in tre momenti, tra loro coerentemente correlati:



La retribuzione di risultato del personale dirigente e/o responsabile di unità organizzativa (Dirigenti, EP/D) è direttamente connessa alla valutazione individuale, come previsto dal D. Lgs 150/2009, e come specificatamente determinata dall'applicazione della metodologia prevista al paragrafo 9 del presente documento.

La valutazione individuale del personale, espressa in un valore da 1 a 100, determina la classificazione del valutato in una delle seguenti tre fasce di risultato:

- da 100 a 90 punti- in questa fascia viene collocato il personale che ha ottenuto una valutazione ottima (nella misura massima del 60% del personale stesso);
- da 89 a 80 punti- in questa fascia viene collocato il personale che ha ottenuto una valutazione molto positiva (nella misura massima del 30% del personale stesso);
- da 79 a 70 punti- in questa fascia viene collocato il restante personale che ha ottenuto una valutazione positiva, seppure migliorabile.

Al personale che non supera il punteggio di 70/100 non viene corrisposta alcuna indennità.

La retribuzione di risultato per i Dirigenti, gli EP e il personale di categoria D/C con incarico di cui all'art. 91 del CCNL, compatibilmente con le disposizioni contrattuali, sarà corrisposta secondo le modalità di seguito indicate:

- per il Direttore Generale e i Dirigenti, l'importo della retribuzione di risultato eventualmente

- spettante, pari al 20% dell'importo complessivo della retribuzione di posizione, sarà corrisposta proporzionalmente al punteggio conseguito;
- per il personale di cat. EP, l'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante, compreso, ai sensi dell'art. 76 co. 4 del CCNL di Comparto, tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita sarà così erogato:
    - a) da 100 a 90 punti- 30%
    - b) da 89 a 80 punti – 20%
    - c) da 79 a 70 punti- 10%
  - per il personale di cat. D/C con incarico di cui all'art. 91 del CCNL, l'importo pari ad 1/3 dell'indennità di responsabilità sarà proporzionato ai punteggi ottenuti.

Per le altre unità di personale, le risorse di cui al Fondo ex art. 87 CCNL, finalizzate all'incentivazione della produttività, saranno erogate con le stesse modalità sopra descritte, cioè, proporzionalmente ai punteggi ottenuti.

Il personale che, nell'anno 2016, per qualsiasi motivo non sia stato coinvolto nel processo di individuazione degli obiettivi sarà valutato con riferimento alla parte relativa ai comportamenti.

---

## 12. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

La procedura di conciliazione è volta alla risoluzione degli eventuali conflitti che possono emergere nell'ambito del processo di misurazione e valutazione e alla prevenzione/riduzione di eventuali contenziosi giurisdizionali.

I soggetti valutati, nei quindici giorni successivi all'avvenuta comunicazione dei risultati di performance, possono inviare una richiesta motivata di revisione del giudizio conseguito alla Direzione Generale che procederà a costituire apposito organismo collegiale di conciliazione.

---

## 13. IL PIANO DI COMUNICAZIONE, TRASPARENZA E FORMAZIONE

L'attuazione del Piano integrato della Performance prevede un processo di condivisione e comunicazione ampiamente diffuso, affinché siano ben compresi e condivisi dal personale obiettivi e modalità di attuazione dello stesso.

### *Il piano di comunicazione*

Il Piano e il Sistema vengono annualmente pubblicati sul sito di Ateneo – dopo le dovute approvazioni da parte degli Organi istituzionali – al fine di garantire la più ampia condivisione degli obiettivi dell'Amministrazione. Nei confronti del personale il processo di informazione prevede:

- 1) CONDIVISIONE delle schede di Performance Organizzativa con i Responsabili e con il personale di tutte le strutture di Ateneo;
- 2) COMUNICAZIONE a tutto il personale del significato e delle modalità principali di attuazione del Piano

e delle evoluzioni dello stesso.

#### *La trasparenza*

Il documento di Sistema e il Piano integrato della Performance sono pubblicati sul Sito WEB del Politecnico di Bari entro i tempi previsti dalla normativa.

Ogni modifica sostanziale ai documenti di Sistema e al Piano vengono prontamente pubblicati sul Sito WEB attraverso una pubblicazione aggiornata degli stessi.

#### *La formazione*

Il piano integrato della performance ed il SMVP rappresentano un importante momento di sintesi delle azioni di sviluppo organizzativo e professionale. Al fine di renderli reali strumenti di comunicazione e supporto alla gestione ed allo sviluppo dei collaboratori è fondamentale che la loro applicazione sia supportata da un adeguato piano di formazione e informazione verso valutatori e valutati, che accompagni ogni aggiornamento sostanziale di processo e favorisca la costruzione di una cultura condivisa della valutazione.