

NOTA

La proposta di aggiornamento del **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)** del Politecnico di Bari all’anno 2026 si inserisce in un contesto metodologicamente consolidato e coerente con la normativa vigente, confermando il legame tra la pianificazione strategica, la performance organizzativa e la valutazione delle prestazioni individuali. In particolare, vengono introdotti nel **par. 4.8** meccanismi di valutazione “bottom-up” (dal basso) e “peer-to-peer” (tra pari) al fine di poter raggiungere una valutazione multilaterale e più partecipativa rispetto alla precedente versione del SMVP dove era presente solo il sistema di valutazione “top-down” (dall’alto). Si tratta di una evoluzione importante del sistema di valutazione del nostro Ateneo coerente con i principi di coinvolgimento, di responsabilizzazione e di miglioramento del clima organizzativo nonché con le logiche ANVUR di responsabilità istituzionale e qualità dei processi organizzativi.

Permangono tuttavia possibili criticità. In particolare, il sistema continua a risentire di una limitata cultura della valutazione, diffusa a tutti i livelli dell’organizzazione. La misurazione della performance è spesso percepita come un adempimento formale, più che come uno strumento di crescita, miglioramento e responsabilizzazione. Tale carenza culturale rischia di compromettere l’efficacia complessiva del sistema.

In proposito, proprio per questa fase sperimentale il **CUG segnala alcuni aspetti suscettibili di miglioramento**.

1. Sistema bottom-up:

Nel testo si afferma che per l’anno 2026 la valutazione bottom-up non ha impatto sulla performance però successivamente, nei modelli di valutazione rimodulati (tabelle e schemi), la valutazione bottom-up concorre percentualmente alla componente comportamentale (es. 30%). C’è quindi un’apparente contraddizione, e quindi la necessità di un chiarimento nell’esposizione, tra dichiarazione di “neutralità” (assenza di impatto) e integrazione formale nei modelli di calcolo dell’IPI.

Per altro, un chiarimento eviterebbe di esporre il sistema a incertezza applicativa, a potenziale contenzioso e di generare difficoltà di comunicazione interna. Appare quindi opportuna una distinzione esplicita tra:

- sperimentazione “a fini conoscitivi”;
- sperimentazione “con effetti valutativi futuri”.

2. Rischio di sovrapposizione della valutazione bottom-up con il sistema top-down

Le competenze oggetto di valutazione bottom-up coincidono quasi integralmente con quelle già valutate dal superiore gerarchico. Si evidenziano le seguenti criticità potenziali, che andrebbero meglio enunciate nel documento:

- valutazione ridondante delle stesse dimensioni di analisi e quindi sovrapposizione di più valutazioni;
- possibile distorsione del peso reale della dimensione comportamentale;

- possibile sbilanciamento della valutazione a favore delle competenze trasversali rispetto agli output organizzativi.

Andrebbe cioè chiarito come le due valutazioni (bottom-up e top-down) si compensano e quale tra le due valutazioni prevalga in caso di scostamenti significativi.

A parere del CUG, si rileva inoltre:

- una persistente difficoltà nella reale differenziazione dei giudizi;
- una partecipazione ancora debole dei valutati ai processi valutativi;
- un collegamento non sempre evidente tra i risultati, lo sviluppo professionale e le scelte organizzative.

3. Aspetti metodologici

Nel documento dovrebbe essere maggiormente giustificato e argomentato il “peso” attribuito alla valutazione bottom-up.

Sarebbe opportuno che il peso assegnato sia il più possibile supportato da una validazione statistica e da solidi riferimenti, e sarebbe opportuna una fase di taratura ex-ante.

Inoltre, il fattore correttivo (0,5 – 1 – 1,5) basato sulla frequenza di interazione è attribuito dal valutato ai valutatori, per garantire anonimato. In tal caso si evidenziano le seguenti possibili criticità: autodichiarazione non verificabile; possibile manipolazione (selezione “strategica” dei pesi); difficoltà di audit e tracciabilità.

Infine, sarebbe necessario chiarire se al valutato sia attribuita la possibilità di escludere determinati valutatori.

4. Impatto sulle relazioni interne

Il documento proposto ammette la necessità di verificare “l’impatto sulle relazioni tra i soggetti coinvolti”. A parere del CUG, emergono le seguenti potenziali criticità:

- all’interno di un gruppo di lavoro con minimo 5 collaboratori (come indicato nel documento), l’anonimato può essere solo formale;
- rischio di: ritorsioni percepite; irrigidimento dei rapporti; perdita di fiducia nella funzione valutativa.

In conclusione, il sistema presenta una struttura complessivamente adeguata a garantire una valutazione multilaterale e più partecipativa, ma oltre agli aspetti segnalati, si vuole sottolineare che la sua reale efficacia dipenderà anche dalla capacità del Politecnico di investire nella comunicazione interna e di supportare il processo mediante una strategia di accompagnamento culturale e una formazione specifica su feedback e valutazione partecipata. In assenza del cambiamento culturale diffuso, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) rischia di rimanere uno strumento formalmente corretto ma sostanzialmente poco incisivo sul miglioramento dei servizi, sulla valorizzazione del personale e sulla qualità dell’organizzazione.