



Verbale n. 7
Seduta del 26 giugno 2025

Il giorno 26 giugno 2025, alle ore 11,00, a seguito di regolare convocazione da parte del Coordinatore, si è riunito in modalità telematica il Nucleo di Valutazione di Ateneo (NdV) del Politecnico di Bari, per la discussione del seguente ordine del giorno:

Comunicazioni.

11. Validazione della Relazione sulla Performance 2024;
12. Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione della trasparenza;
13. Compilazione Allegato 5 – Relazione Annuale 2025 NdV;
14. Validazione Rilevazione degli spazi dell'Ateneo.

Varie ed eventuali

Risultano le seguenti presenze:

Componenti	P	AG	A	Note
prof. Massimo CASTAGNARO	X			Università degli Studi di Padova
prof. Marcantonio CATELANI	X			Propria abitazione - Firenze
prof.ssa Angela BARBANENTE	X			Politecnico di Bari
prof.ssa Gabriella M. I. PUGLIESE	X			Centro Congressi Lido di Venezia
dott.ssa Teresa ROMEI	X			Raggiungibile: romeiteresa1972@gmail.com
dott.ssa Silvia VISCIANO	X			Luiss
Ing. Cosimo Damiano CARPENTIERE	X			Propria abitazione - Bari

Sono presenti a supporto tecnico dell'Organismo la Dott.ssa Maria Rosaria Vaccarelli, Responsabile dell'Unità in staff per i Servizi Strategici e per la Programmazione e la Qualità, la Sig.ra Antonietta Di Benedetto, Responsabile dell'Ufficio Offerta Formativa e AQ, che svolge, altresì, le funzioni di segretario verbalizzante e il Sig. Gianluca Fiore dell'Ufficio Offerta Formativa e AQ.

Accertata la presenza del numero legale dei componenti e, quindi, la validità dell'adunanza, sono dichiarati aperti i lavori del Nucleo di Valutazione (NdV).

- Comunicazioni

Non ci sono comunicazioni

Il punto 11 all'odg sarà discusso in coda agli altri in quanto è all'esame del Consiglio di Amministrazione tuttora in corso. Pertanto, si passa alla discussione del punto n. 12 dell'o.d.g.

12. Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione della trasparenza

Il Coordinatore informa che per l'anno 2025 l'ANAC ha emanato apposita delibera n. 192 del 7 maggio 2025 avente ad oggetto "*Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione riferiti all'annualità 2024*", richiedendo agli OIV di attestare l'assolvimento di alcuni obblighi di pubblicazione, selezionati dall'Autorità sulla base della particolare rilevanza sotto il profilo dell'uso delle risorse pubbliche. I dati la cui pubblicazione si chiede di attestare, in particolare, sono:

- 1) Consulenti e collaboratori (art. 15 d.lgs. n. 33/2013; art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001)
- 2) Personale (artt. 10,14,16,17,18, e 21 d.lgs. n. 33/2013; art. 20, d.lgs. n. 39/2013)
- 3) Bandi di concorso (art. 19 d.lgs. n. 33/2013)
- 4) Bandi di gara e contratti (art. 37 d.lgs. n. 33/2013; artt. 23 e 28 d.lgs. n. 36/2023, delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 come integrata e modificata dalla delibera ANAC n. 601/2023)
- 5) Bilanci (art. 29 d.lgs. n. 33/2013)
- 6) Informazioni ambientali (art. 40 d.lgs. n. 33/2013)
- 7) Interventi straordinari di emergenza (art. 42 d.lgs. n. 33/2013)
- 8) Altri contenuti / Prevenzione della corruzione (l. 190/2012, d.lgs. 39/2013, dl 80/2021, DPR 81/2022).

A partire dall'anno 2023 l'ANAC, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, ha disposto l'utilizzo di una apposita applicazione web, che consente agli OIV:

- di documentare a partire dal **3 giugno 2025**, in apposita scheda di rilevazione, le verifiche sull'assolvimento degli obblighi al 31 maggio 2025;
- di convalidare le verifiche;
- di estrarre tutti i documenti utili – attestazione e scheda delle verifiche - ai fini della loro pubblicazione, entro il **15 luglio 2025**, nella sezione «Amministrazione trasparente» o «Società trasparente» dei siti web delle amministrazioni/enti/società.

A tali adempimenti il NdV opererà attraverso il profilo OIV assegnato dall'ANAC alla dott.ssa Maria Rosaria Vaccarelli.

Ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, il NdV si è avvalso del lavoro istruttorio effettuato dall'Ufficio Pianificazione e Valutazione di concerto con l'Ufficio di supporto al RPCT. Il NdV ha provveduto ad accertare l'effettiva pubblicazione dei dati e la loro qualità alla data del 31 maggio 2025, seguendo quanto indicato dall'ANAC nella delibera n. 192/2025. In particolare, i componenti del NdV hanno condotto le verifiche da remoto, accertando, nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web dell'Ateneo, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati oggetto di attestazione, nonché la loro qualità in termini di completezza, aggiornamento e formato, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC, i cui esiti si riportano nell'allegata scheda di rilevazione al 31 maggio 2025 (*Allegato n. 1*).

Ai successivi adempimenti di riversamento dei contenuti della griglia nella piattaforma web attivata dall'ANAC, il NdV ha operato attraverso il profilo OIV assegnato dalla suddetta Autorità alla dott.ssa Maria Rosaria Vaccarelli, alla quale il NdV ha attribuito delega per l'attivazione del profilo e l'implementazione della piattaforma web.

Nell'espletamento delle verifiche, il NdV ha ritenuto necessario inserire alcune note esplicative in corrispondenza di alcuni dei predetti obblighi per lo più dirette a segnalare la non applicabilità dell'obbligo per l'Ateneo o la presenza di idonee comunicazioni nel sito Amministrazione Trasparente che motivano l'assenza di dati da pubblicare.

Al termine delle operazioni, il NdV procede alla convalida dei dati e alla chiusura della procedura informatica, autorizzando il prof. Castagnaro, quale Coordinatore del NdV alla sottoscrizione della relativa attestazione, in analogia agli scorsi anni.

Per le motivazioni esposte nelle premesse, il NdV autorizza, altresì, la dott.ssa Vaccarelli alla sottoscrizione dell'attestazione in funzione di supporto dell'OIV e utente abilitato per conto del NdV ad accedere all'applicativo web utilizzato per la rilevazione dell'assolvimento agli obblighi di trasparenza.

Detta scheda sarà tempestivamente trasmessa al RPCT per i successivi adempimenti.

Si passa alla discussione del punto n. 13 dell'o.d.g.

13. Compilazione Allegato 5 – Relazione Annuale 2025 NdV

Il NdV, in ottemperanza a quanto prescritto dalle [Linee guida 2025 per la redazione della Relazione dei Nuclei di Valutazione](#) e sulla base dell'*informativa dell'ANVUR ai Nuclei di Valutazione per la compilazione dell'Allegato 5*, ha provveduto a compilare le sezioni del predetto Allegato utilizzando la metodologia di seguito illustrata.

Relativamente alla sezione “*Nr. insegnamenti e corsi di Dottorati di Ricerca per i quali nell'ultimo triennio è stata effettuata la rilevazione delle opinioni degli studenti*”, si è fatto riferimento, analogamente allo scorso anno, ai dati inseriti nelle Relazioni del NdV sulle OPIS disponibili (2022/2023, 2023/2024). Per i dottorati, si è fatto riferimento all'attivazione, in via sperimentale, del

questionario somministrato agli studenti iscritti al 38° ciclo del corso di dottorato di interesse nazionale in “Autonomous Systems”.

Per quel che concerne la sezione “*Descrivere le azioni di miglioramento del Sistema di AQ implementate nell’anno 2024 a livello di ateneo, ed esprimersi complessivamente sul loro grado di efficacia*”, si è fatto riferimento alla relazione del PQA e alle informazioni acquisite nel corso dell’anno 2024 per il tramite dell’Ufficio Offerta Formativa e Assicurazione della Qualità, in ordine alle iniziative che l’Ateneo ha avviato su indirizzo del PQA.

Con riguardo al “*N. di audizioni effettuate dal NdV nel triennio 2022-2024*”, si è fatto riferimento alle audizioni dei CdS, delle CPDS, dei Dipartimenti, dei Dottorati di Ricerca e del Presidente della Scuola di Dottorato, nonché delle audizioni al Rettore e del Presidente del PQA.

Il NdV dà atto che nella Relazione annuale 2025 saranno ulteriormente dettagliati gli aspetti emersi nella seduta odierna con particolare riguardo alle azioni di AQ implementate dall’Ateneo anche ai fini di una maggiore precisazione sulla formazione del giudizio sintetico riportato nella relativa scheda.

Si passa alla discussione del punto n. 14 dell’o.d.g.

14. Validazione Rilevazione degli spazi dell’Ateneo

Il MUR con comunicazione prot. n. 1476 del 31 gennaio 2025 ha avviato la rilevazione complessiva degli spazi di Ateneo con le stesse modalità fornite lo scorso anno con nota prot. 2436 del 16 febbraio 2024.

Oggetto della rilevazione sono esclusivamente gli immobili disponibili per le attività istituzionali dell’Ateneo al 31 marzo 2025 e i dati relativi agli spazi afferenti all’Ateneo dovranno essere inseriti entro il 04 luglio 2025, secondo le indicazioni fornite dal MUR con nota prot. n. 2436 del 16 febbraio 2024

Il Coordinatore riferisce che nella nota n. 2436 del 16 febbraio 2024 è stabilito che: “*L’autocertificazione dei dati inseriti dovrà essere validata dal nucleo di valutazione, riportando in procedura la relazione a supporto della validazione*”.

Il NdV conviene che, ai fini della predetta validazione, coerentemente con quanto effettuato lo scorso anno, si soffermerà sul processo adottato dall’Ateneo per gestire e monitorare il proprio patrimonio immobiliare, avvalendosi della Relazione prodotta dal Responsabile del Settore dei Servizi Tecnici, acquisita a supporto della validazione e di quanto già emerso a riguardo nel corso dell’audizione tenutasi in data 10 maggio 2024 con il Direttore Generale e il Responsabile del Settore dei servizi tecnici in merito agli aspetti di assicurazione della qualità di cui all’Ambito di valutazione B3 – Strutture del nuovo modello AVA.3, atteso che non sono intervenute modifiche o ulteriori aggiornamenti rispetto all’impostazione metodologica adottata dall’Ateneo per detta rilevazione.

Il NdV alla luce della documentazione esaminata, conferma il giudizio di validazione espresso in occasione della rilevazione anno 2024, ritenendo adeguato il sistema di censimento utilizzato per la rilevazione degli spazi e valida, ai sensi di quanto prescritto dalla nota ministeriale n. 1476 del 31 gennaio 2025, la *Rilevazione complessiva degli spazi dell'Ateneo*, così come determinata dal Politecnico di Bari con riferimento alle sedi di Bari e di Taranto.

Alle ore 15:45, il NdV a seguito di comunicazione dell'avvenuta approvazione da parte del CdA della Relazione sulla performance – anno 2024, passa alla discussione del punto n. 11 dell'o.d.g.

11. Validazione della Relazione sulla Performance 2024.

Il NdV esamina la Relazione sulla Performance 2024 (*Allegato 2*), approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 giugno 2025, di cui apprezza l'impostazione complessiva, la completezza dell'analisi e la coerenza tra obiettivi strategici e risultati conseguiti.

In via generale, il NdV rileva positivamente il livello di integrazione tra programmazione strategica, obiettivi di struttura e performance individuale, nonché la trasparenza nella rendicontazione dei risultati e l'attenzione agli impatti generati per gli stakeholder, in corretta applicazione del principio di *accountability*.

Il documento evidenzia un alto livello di qualità tecnica e contenutistica, grazie a:

- una chiara coerenza tra obiettivi strategici, operativi e individuali, assicurando la logica a cascata prevista dal SMVP;
- l'evidenza dei risultati ottenuti nelle tre missioni istituzionali – didattica, ricerca e terza missione – con indicatori significativi e aggiornati. La Relazione evidenzia in maniera chiara e trasparente: a) i punti di forza dell'Ateneo, tra cui si segnalano: l'elevato tasso di occupazione dei laureati, l'eccellenza della produzione scientifica, la progressiva internazionalizzazione e la qualità dell'offerta formativa; b) le criticità emerse, con riferimento in particolare ad alcuni ambiti da migliorare (es. visibilità internazionale, sostenibilità, impatto digitale); c) le ipotesi migliorative, che appaiono concrete, misurabili e coerenti con gli indirizzi strategici già tracciati, come ad esempio il rafforzamento del presidio sulla comunicazione istituzionale e la promozione di nuove iniziative a supporto dell'internazionalizzazione e del trasferimento tecnologico;
- l'integrazione delle politiche trasversali (gender equality, lavoro agile, benessere organizzativo) nel processo di programmazione e monitoraggio;
- un approccio orientato al miglioramento continuo, sostenuto da un efficace sistema di raccolta e analisi dati.

Gli indicatori associati agli obiettivi strategici e operativi risultano:

- ben scelti e misurabili, con target definiti ex ante e puntualmente verificati;
- coerenti con gli obiettivi del PIAO e con gli standard ANVUR;

- accompagnati da un'analisi critica dei risultati, anche in caso di scostamenti o necessità di rimodulazione.

Il NdV conferma inoltre il proprio personale apprezzamento in merito all'analisi auto valutativa, che risulta ben strutturata e aderente alle Linee Guida ANVUR. Tale sezione dimostra una maturità crescente nella capacità di autovalutazione dell'Ateneo, che si fonda su un utilizzo sistematico degli strumenti di monitoraggio e sull'adozione di un linguaggio chiaro e orientato agli stakeholder. La riflessione metodologica sul ciclo della performance, conferma, a parere del NdV, un approccio maturo e orientato al miglioramento continuo, in coerenza con il sistema SMVP adottato.

Alla luce di quanto sopra, il NdV esprime parere positivo e valida la Relazione sulla Performance 2024, ritenendola un documento solido, ben articolato e allineato agli standard richiesti a livello nazionale.

In conclusione, il NdV riconosce che il ciclo della performance 2024 del Politecnico di Bari:

- è stato condotto in piena aderenza al SMVP;
- ha visto un coinvolgimento efficace delle strutture e dei responsabili degli obiettivi di performance organizzativa;
- ha prodotto una Relazione completa, trasparente e utile non solo ai fini della rendicontazione, ma anche dell'apprendimento organizzativo e della pianificazione futura.

Al termine della discussione, il NdV, nelle sue funzioni di OIV, procede, ai sensi dell'art. art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgv. 27 ottobre 2009, n. 150, a validare la Relazione sulla Performance per l'annualità 2024, predisponendo il Documento di validazione con allegata la Scheda (*Allegati 3 e 4*).

Le argomentazioni e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo di validazione sono riportate nella predetta scheda di validazione, e saranno utilizzati ai fini della valutazione sul funzionamento del SMVP e sul PIAO (allegato n. 3 Relazione annuale 2025); mentre, i suggerimenti e le raccomandazioni formulate dal NdV nel presente verbale saranno inserite nella prevista sezione "Suggerimenti e Raccomandazioni" della Relazione annuale del NdV 2025.

Alle ore 17,00, terminata la discussione sugli argomenti all'ordine del giorno, il Coordinatore dichiara chiusa la seduta.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Segretario
Sig.ra Antonietta Di Benedetto

Il Coordinatore
Nucleo di Valutazione di Ateneo
Prof. Massimo Castagnaro

Amministrazione	POLITECNICO DI BARI		Tipologia ente		Istituzioni universitarie		Comune sede legale		BARI		Codice Avviamento Postale (CAP) sede legale		70126				Numero di registro			
Codice fiscale o Partita IVA	93051590722		Link di pubblicazione		http://www.poliba.it/it/amministrazione-trasparente		Provincia sede legale		BARI		Soggetto che ha predisposto la griglia		OIV				Data		24/06/2025	
Griglia di rilevazione	1	ALLEGATO 1 ALLA DELIBERA n.192 DEL 07 MAGGIO 2025 SCHEDA DI RILEVAZIONE AL 31/05/2025 PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI CUI AL § 1.1.						PUBBLICAZIONE		COMPLETEZZA DEL CONTENUTO		COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI		AGGIORNAMENTO		APERTURA FORMATO		NOTE		
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazion e sotto-sezione 2 livello(Tipologi e di	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo			Tempo di pubblicazione/ Aggiornamento		Il dato è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale?		Il dato pubblicato riporta tutte le informazioni richieste dalle		Il dato pubblicato è riferito a tutti gli uffici?		La pagina web e i documenti pubblicati risultano aggiornati?		Il formato di pubblicazione è aperto o elaborabile?			
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
				Per ciascun titolare di incarico:																
		Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%		L'Ateneo si avvale della Piattaforma del dipartimento della funzione Pubblica PerlaPA	
		Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori	2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
		Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle)	3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n.		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
		Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse			Tempestivo		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice		Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Per ciascun titolare di incarico:																
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici			Tempestivo (ex art. 8, d.		Pubblicato nella Sezione		100%		100%		100%		100%			
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento			Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione			Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato			Annuale		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%			
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico			Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%					
	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico			Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n.		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%					
	Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica			Annuale (non oltre il 30 marzo)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%					
	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)			Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente e dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche ci selezione e titolari di posizione organizzativa	Per ciascun titolare di incarico:															
Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%					
Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%					
Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%					
		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici			Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n.		Pubblicato nella Sezione Trasparente		100%		100%		100%		100%					

Amministrazione	POLITECNICO DI BARI		Tipologia ente	Istituzioni universitarie		Comune sede legale	BARI	Codice Avviamento Postale (CAP) sede legale		70126		Numero di registro	
Codice fiscale o Partita IVA	93051590722		Link di pubblicazione	http://www.poliba.it/it/amministrazione-trasparente		Provincia sede legale	BARI	Soggetto che ha predisposto la griglia		OIV		Data	24/06/2025
Griglia di rilevazione	1	ALLEGATO 1 ALLA DELIBERA n.192 DEL 07 MAGGIO 2025 SCHEDA DI RILEVAZIONE AL 31/05/2025 PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI CUI AL § 1.1.					PUBBLICAZIONE	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI	AGGIORNAMENTO	APERTURA FORMATO	NOTE	
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazion e sotto-sezione 2 livello(Tipologi e di	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo		Tempo di pubblicazione/ Aggiornamento	Il dato è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale?	Il dato pubblicato riporta tutte le informazioni richieste dalle	Il dato pubblicato è riferito a tutti gli uffici?	La pagina web e i documenti pubblicati risultano aggiornati?	Il formato di pubblicazione è aperto o elaborabile?		
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs.	Incarichi dirigenziali,a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente e dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche ci selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali (da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, e, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n.	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n.		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n.	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Nella sezione Amministrazione Trasparente l'Ateneo ha pubblicato la seguente nota "Per i titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali), in seguito alla sentenza della Corte costituzionale n. 20/2019: non sussiste più l'obbligo di pubblicare le informazioni di cui all'art. 14, comma 1, lett. f) del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 - l'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche; - la dichiarazione concernente i diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri; le azioni di società; le quote di partecipazione a società; l'esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società."	
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato	Annuale	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Nella sezione Amministrazione Trasparente l'Ateneo ha pubblicato la seguente nota "Per i titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali), in seguito alla sentenza della Corte costituzionale n. 20/2019: non sussiste più l'obbligo di pubblicare le informazioni di cui all'art. 14, comma 1, lett. f) del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 - l'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche; - la dichiarazione concernente i diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri; le azioni di società; le quote di partecipazione a società; l'esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società."	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n.		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n.	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n.	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n.		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di	Tempestivo	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti	Annuale	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Obbligo di pubblicazione non previsto per l'Università ai sensi dell'art. art. 1 del D.P.R. n. 108/2004	
	Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n.	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Nessuno	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n.		Curriculum vitae	Nessuno	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n.		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n.		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo	Nessuno	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichairazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione	Nessuno	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982	3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%					
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	Nella sezione di Amministrazione Trasparente, l'Ateneo ha pubblicato la seguente nota "non risultano provvedimenti sanzionatori"		
	Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies., d.lgs. n.	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n.	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
	Dotazione organica	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	con riferimento all'annualità 2024, l'Ateneo ha pubblicato la seguente nota "In riferimento al conto annuale del personale (art. 16, comma 1, del D. Lgs. 33/2013) l'ultimo dato disponibile è relativo all'anno 2023, risultante dalla più recente rilevazione effettuata nel corso del 2024 e certificata in data 19 ottobre 2024. Il dato riferito all'anno 2024 sarà pubblicato non appena disponibile"		
		Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	con riferimento all'annualità 2024, l'Ateneo ha pubblicato la seguente nota "In riferimento al costo del personale a tempo indeterminato (art. 16, comma 2,) l'ultimo dato disponibile è relativo all'anno 2023, risultante dalla più recente rilevazione effettuata nel corso del 2024 e certificata in data 19 ottobre 2024. Il dato relativo all'anno 2024 sarà pubblicato non appena disponibile"		

Amministrazione	POLITECNICO DI BARI		Tipologia ente	Istituzioni universitarie		Comune sede legale	BARI	Codice Avviamento Postale (CAP) sede legale70126			Numero di registro	
Codice fiscale o Partita IVA	93051590722		Link di pubblicazione	http://www.poliba.it/it/amministrazione-trasparente		Provincia sede legale	BARI	Soggetto che ha predisposto la grigliaOIV			Data	24/06/2025
Griglia di rilevazione	1	ALLEGATO 1 ALLA DELIBERA n.192 DEL 07 MAGGIO 2025 SCHEDA DI RILEVAZIONE AL 31/05/2025 PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI CUI AL § 1.1.					PUBBLICAZIONE	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI	AGGIORNAMENTO	APERTURA FORMATO	NOTE
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazion e sotto-sezione 2 livello(Tipologi e di	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo		Tempo di pubblicazione/ Aggiornamento	Il dato è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale?	Il dato pubblicato riporta tutte le informazioni richieste dalle	Il dato pubblicato è riferito a tutti gli uffici?	La pagina web e i documenti pubblicati risultano aggiornati?	Il formato di pubblicazione è aperto o elaborabile?	
Personale	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico		Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	
		Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico		Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	
	Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale		Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	L'Ateneo utilizza la piattaforma del dipartimento della funzione pubblica PerlaPA
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n.	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	L'Ateneo rinvia al sito ARAN
	Contrattazion e integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	
		Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4,d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della		Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	L'Ateneo si avvale della banca dati ARAN dei contratti integrativi (art. 40 bis, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 ed art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013)
	OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Nominativi	Nominativi		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	
		Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Curricula	Curricula		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	
		Par. 14.2, delib. CIVIT n. 12/2013	Compensi	Compensi		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	
Bandi di concorso		Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonche' i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	
Bandi di gara e contratti	ATTI E DOCUMENTI DI CARATTERE GENERALE RIFERITI A TUTTE LE PROCEDURE											
	Ove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti											
	Art. 37 del dlgs 33/2013	Automatizzazione delle procedure	Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.		Una tantum con aggiornamento tempestivo	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%		
		Acquisizione interesse realizzazione opere incomplete	Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai lavori di possibile completamento di opere incompiute nonché alla gestione delle stesse NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT		Tempestivo	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A		
		Mancata redazione programmazione	Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquisti di forniture e servizi.		Tempestivo	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	E' attiva una apposita sezione del sito AT per eventuali comunicazioni in caso di mancata redazione della programmazione	
		Documenti sul sistema di qualificazione	Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.		Tempestivo	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	L'Ateneo non ha adottato alcun sistema di qualificazione degli operatori economici.	
Gravi illeciti professionali		Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi Atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali).		Tempestivo	Pubblicato nella Sezione Trasparente	N/A	N/A	N/A	N/A			
Progetti di investimento pubblico		Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico Elenco annuale dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale		Annuale	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	L'Ateneo si avvale della piattaforma OpenCUP in cui è riportato l'elenco annuale dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto o lo stato di attuazione finanziario e procedurale.		

Amministrazione	POLITECNICO DI BARI		Tipologia ente	Istituzioni universitarie		Comune sede legale	BARI	Codice Avviamento Postale (CAP) sede legale		70126			Numero di registro	
Codice fiscale o Partita IVA	93051590722		Link di pubblicazione	http://www.poliba.it/it/amministrazione-trasparente		Provincia sede legale	BARI	Soggetto che ha predisposto la griglia		OIV			Data	24/06/2025
Griglia di monitoraggio	1	ALLEGATO 1 ALLA DELIBERA n.192 DEL 07 MAGGIO 2025 SCHEDA DI RILEVAZIONE AL 31/05/2025 PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI CUI AL § 1.1.					PUBBLICAZIONE	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI	AGGIORNAMENTO	APERTURA FORMATO	NOTE		
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello(Tipologie e di	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo		Tempo di pubblicazione/ Aggiornamento	Il dato è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale?	Il dato pubblicato riporta tutte le informazioni richieste dalle	Il dato pubblicato è riferito a tutti gli uffici?	La pagina web e i documenti pubblicati risultano aggiornati?	Il formato di pubblicazione è aperto o elaborabile?			
Bandi di gara e contratti	PER OGNI SINGOLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO INSERIRE IL LINK ALLA BDNCP CONTENENTE I DATI E LE INFORMAZIONI COMUNICATI DALLA S.A. E PUBBLICATI DA ANAC AI SENSI DELLA DELIBERA N. 261/2023													
	Fase o procedura		Denominazione singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo		Aggiornamento								
	Pubblicazione		Dibattito pubblico	1) Relazione sul progetto dell'opera (art. 40, co. 3 codice e art. 5, co. 1, lett. a) e b) allegato) 2) Relazione conclusiva redatta dal responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art. 40, co. 5 codice e art. 7, co. 1 dell'allegato) 3) Documento conclusivo redatto dalla SA sulla base della relazione conclusiva del responsabile (solo per il dibattito pubblico obbligatorio) ai sensi dell'art. 7, co. 2 dell'allegato		Tempestivo	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
			Documenti di gara	Documenti di gara. Che comprendono, almeno: Delibera a contrarre Bando/avviso di gara/lettera di invito Disciplinare di gara Capitolato speciale Condizioni contrattuali proposte		Tempestivo	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
	Affidamento		Commissioni giudicatrici	Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti		Tempestivo	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
			Pari opportunità e inclusione lavorativa	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati: Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e		Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
			Affidamenti Servizi pubblici locali (SPL)	Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali: 1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5); 2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3); 3) Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17, co. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale;		Tempestivo	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A			
	Esecutiva		Collegio Consultivo Tecnico (CCT)	Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) CV dei componenti		Tempestivo	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
			Pari opportunità e inclusione lavorativa	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati:		Tempestivo	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
	Sponsorizzazioni		Contratti di sponsorizzazioni e	Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture per importi superiori a quarantamila 40.000 euro: 1) avviso con il quale si rende nota la ricerca di sponsor per specifici interventi, ovvero si comunica l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione, con sintetica indicazione del contenuto del contratto		Tempestivo	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	L'Ateneo non ha contratti di sponsorizzazione in atto		
	Procedure di somma urgenza e di protezione civile		Procedure di somma urgenza	Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. In particolare: 1) verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento; con specifica indicazione delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie; 2) perizia giustificativa; 3) elenco prezzi unitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezzi ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura;		Tempestivo	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A			
	Finanza di progetto		Finanza di progetto	Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o		Tempestivo	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%			
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	Al momento della presente attestazione l'Ateneo non ha ancora approvato il conto consuntivo relativo all'annualità 2024		
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del dlgs n. 91/2011 - Art. 18-bis del dlgs n.118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Pubblicato nella Sezione Trasparente	100%	100%	100%	100%	Allo stato attuale, l'Ateneo non si è ancora dotato di un Piano di indicatori di Bilancio, in attesa dell'emanazione di precise istruzioni tecniche e di appositi modelli da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.		

Documento di attestazione

A. L’Organismo o il soggetto con funzioni analoghe all’OIV istituito presso POLITECNICO DI BARI ha effettuato, alla luce della delibera n. 192/2025, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull’aggiornamento e sull’apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencato nella scheda verifiche al 31/05/2025.

B. L’Organismo o il soggetto con funzioni analoghe all’OIV ha svolto gli accertamenti:

☐ tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall’attività di controllo sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ove ai sensi dell’art. 43, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013;

☐ in assenza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza gli accertamenti sono stati svolti solo dall’Organismo o soggetto con funzioni analoghe all’OIV.

Sulla base di quanto sopra, l’Organismo o il soggetto con funzioni analoghe all’OIV

ATTESTA CHE

☐ L’amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente /Società trasparente”;

☐ L’amministrazione NON ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all’interno della sezione “Amministrazione trasparente /Società trasparente”, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente;

ATTESTA

la veridicità¹ e l’attendibilità, alla data dell’attestazione, di quanto riportato nella scheda verifiche rispetto a quanto pubblicato sul sito web dell’Amministrazione.

Data 24/06/2025

Firma dei componenti dell’Organismo o del soggetto con funzioni analoghe all’OIV

Maria Rosaria Vaccarelli

Castagnaro Massimo

¹ Il concetto di veridicità è inteso qui come conformità tra quanto rilevato dall’OIV/altro organismo con funzioni analoghe e quanto pubblicato sul sito web istituzionale al momento dell’attestazione.

***RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE 2024
Politecnico di Bari***



Approvato dal CdA del _____

***Validata dal Nucleo di
Valutazione in data ____***

Sommario

<i>Presentazione e indice</i>	2
SEZIONE I - Integrazione con la programmazione strategica	3
Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli stakeholders	4
L'attuazione delle politiche strategiche del Politecnico di Bari e i risultati di valore pubblico	4
Il posizionamento del Politecnico di Bari nel contesto nazionale e internazionale: l'analisi multi-ranking	4
Didattica	5
Ricerca	8
Terza missione	9
Albero della performance: dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	13
I programmi operativi di innovazione e sviluppo	15
Gli obiettivi di miglioramento continuo dei servizi	19
SEZIONE II - Performance organizzativa	20
Performance di Ateneo	20
Risultati indagine sul gradimento dei servizi	21
Performance organizzativa delle strutture di Ateneo	24
Pari opportunità, valorizzazione del benessere e contrasto alle discriminazioni	35
Attuazione del Piano Organizzativo di Lavoro Agile (POLA)	36
SEZIONE III - Analisi dei rischi	38
SEZIONE IV - Trasparenza	39
SEZIONE V - Performance individuale	40
Valutazione del Direttore Generale	40
Valutazione dei Dirigenti	43
Valutazione del personale tecnico-amministrativo	44
SEZIONE VI - Analisi auto valutativa	44
Punti di forza, criticità, ipotesi migliorative e/o risolutive per il prossimo PdP	44
SEZIONE VII - Fasi, soggetti e tempi del ciclo della performance 2024	47

Presentazione e indice

La Relazione sulla Performance 2024, 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 2024 nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026.

Il ciclo della performance 2024 si è svolto secondo le regole contenute nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) - Aggiornamento 2024 - approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14 febbraio 2024.

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 auto valutativa 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 2024.

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

SEZIONE I - Integrazione con la programmazione strategica

Le Linee Guida ANVUR sottolineano l'importanza di collegare il lavoro tecnico-amministrativo ai risultati complessivi dell'Ateneo. L'obiettivo è favorire un legame sinergico tra le componenti accademiche e amministrative, aumentando il peso della performance amministrativa nelle decisioni strategiche degli atenei.

Secondo tale logica, gli obiettivi di performance organizzativa del Politecnico di Bari, assegnati alla tecnico struttura con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO) 2024-2026, discendono dal Piano Strategico 2024-2026 che individua 3 linee di sviluppo fondamentali: Innovazione, Interazione e Internazionalizzazione.

Le linee strategiche così delineate sono state le direttrici per lo sviluppo di altri documenti programmatici dell'Ateneo, come il **Programma triennale 2024-2026**, con il quale l'Ateneo ha individuato, ai sensi del D.M. 773 del 10 giugno 2024, 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 2024 si completa con le **politiche di qualità**, e i **successivi aggiornamenti**, i piani annuali di sviluppo della didattica (**Politiche di Ateneo e programmazione 2024**), 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 [Gender Equality Plan 2024-2026 \(GEP\)](#).

Nell'esposizione che segue si illustreranno, pertanto, i risultati raggiunti nel 2024 per le tre missioni istituzionali con riferimento al valore pubblico creato (**risultati indicatori di valore pubblico**), 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 2024-2026](#), nonché alle politiche di genere e, più in generale, alle iniziative condotte nell'ambito delle **politiche di pari opportunità, valorizzazione del benessere e contrasto delle discriminazioni** e ai correlati risultati.

L'attuazione delle politiche strategiche del Politecnico di Bari e i risultati di valore pubblico

L'esito dei risultati delle politiche strategiche messe in campo dal Politecnico di Bari è riportato nel documento "**Monitoraggio degli obiettivi e delle azioni strategiche 2024-2026 – annualità 2024**", parte integrante della presente Relazione (**Allegato 1A**). L'efficacia di tali politiche è stata misurata anche attraverso gli indicatori di valore pubblico individuati dall'Ateneo [nell'Allegato n. 7 del PIAO 2024-2026](#).

Il documento riassume gli esiti del monitoraggio finale in ordine al grado di realizzazione degli obiettivi e delle azioni definiti nel Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, misurati al termine del periodo di riferimento (anno solare 2024 o anno accademico 2024/2025).

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'impatto complessivo delle politiche strategiche realizzate dal Politecnico di Bari nell'annualità 2024, è data evidenza, altresì, dei risultati relativi agli indicatori di impatto individuati come indicatore di valore pubblico nel PIAO 2024-2026 (**Allegato n.1B – Esiti indicatori di valore pubblico**).

Il monitoraggio evidenzia un buon livello di avanzamento delle azioni strategiche verso gli obiettivi di valore pubblico 2026, con 6 indicatori su 9 già pienamente in linea o superiori ai target finali.

il grado di raggiungimento complessivo è molto soddisfacente, ma è necessaria una maggiore sistematicità nella rilevazione dei dati e azioni correttive mirate su specifici ambiti.

L'elevato grado di raggiungimento delle politiche strategiche è stato reso possibile grazie all'effettivo coinvolgimento della struttura amministrativa per effetto della correlazione di tali obiettivi a quelli operativi della tecnostruttura.

Il posizionamento del Politecnico di Bari nel contesto nazionale e internazionale: l'analisi multi-ranking

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), dalle quali emerge, con sempre maggiore evidenza, come la *public reputation* del Politecnico sia in costante crescita con un generale miglioramento della posizione dell'Ateneo nelle classifiche internazionali.

Di seguito una sintesi del posizionamento del Politecnico di Bari nei principali ranking internazionali e nazionali

Ranking / Anno	Internazionale	Posizione globale	Posizione/contesto italiano
THE 2025	✓	501-600	25° in Italia; 2° Ateneo del sud

Ranking / Anno	Internazionale	Posizione globale	Posizione/contesto italiano
QS 2025	✓	580°	25°
QS 2024	✓	556°	16°
Shanghai – ARWU	✓	801-900	32-40°
CWUR 2025	✓	942°	44°
Young University Ranking	✓	106°	9°
CENSIS 2024/25 – politecnici	IT	—	3° (87,8 punti)
CENSIS 2024/25 – grandi atenei	IT	—	16° (77,0 punti)

In particolare, a livello internazionale, il Politecnico di Bari consolida la sua posizione tra le prime 600–900 università del mondo.

Punto di forza si conferma la ricerca, con ottimi risultati in citazioni scientifiche e pubblicazioni a impatto elevato e collaborazioni internazionali. Il Politecnico è 3° in Italia per percentuale di articoli nella top 10% delle riviste più citate (**CWTS–Leiden Ranking 2024**), con 129 articoli (su un totale di 944), pari al 13,7 % del totale. Nelle Scienze fisiche e Ingegneria, il Politecnico di Bari guadagna il primo posto in Italia nella percentuale dei top 10 % delle pubblicazioni. Lo stesso primato italiano è registrato anche nelle discipline di Matematica e Informatica.

Nei ranking **THE** e **QS** l’Ateneo soffre la competizione con Atenei storici o internazionalmente più noti. Le flessioni registrate (QS, **CWUR**) sottolineano un bisogno concreto di investire maggiormente su sostenibilità e migliorare i servizi per studenti internazionali e la visibilità scientifica, per consolidare e migliorare il prestigio internazionale dell’Ateneo.

Nonostante la minore visibilità globale, il Politecnico di Bari offre un tasso di occupazione comparabile ai top atenei italiani. Il forte indice di occupabilità (95,3 % a tre anni dal titolo magistrale secondo **Almalaurea**) e i punteggi elevati in aree chiave confermano l’eccellenza formativa e la connessione con il mondo del lavoro.

Secondo **l’indagine Censis** il Politecnico di Bari spicca fra i Politecnici (3° posto) e si fa spazio tra i grandi atenei statali a livello generale, con un ottimo risultato complessivo, determinato soprattutto dal record ottenuto per indice di occupabilità (punteggio 110), che lo colloca primo tra le Università statali. Per quanto riguarda gli indicatori infrastrutturali, come servizi e strutture, il Politecnico di Bari registra punteggi solidi (78 e 79), che riflettono un buon livello qualitativo nell’esperienza studentesca, anche se rimane ancora margine di crescita per potenziare i servizi di residenzialità, mense e spazi per la didattica avanzata a rafforzamento dell’attrattività complessiva dell’ateneo. L’inserimento nella categoria dei “Grandi atenei statali” con oltre 20.000 iscritti, e la posizione 16^a assoluta in questa fascia, segnala inoltre una transizione importante: il Politecnico di Bari non è più solo un’università specializzata e di nicchia, ma un attore accademico strutturato, capace di competere su scala più ampia, offrendo formazione tecnica d’eccellenza a un numero crescente di studenti.

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.

Nell'ambito di tale mission, il Politecnico di Bari ha nel tempo consolidato le proprie politiche di sviluppo dell'offerta formativa, attraverso l'attivazione di 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.

Nell'a.a. 2024/2025 il Politecnico di Bari ha attivato complessivamente **31** Corsi di Studio, di cui 5 a carattere internazionale, 4 corsi interateneo e 1 in convenzione con la Marina Militare, nonché avviato importanti revisioni dei percorsi formativi nell'ottica di attualizzarli rispetto alle tematiche strategiche individuate nel Piano strategico.

Il Politecnico di Bari conferma la propria attrattività in termini di studenti immatricolati che, nell'anno accademico 2024/2025, registrano un ulteriore incremento degli avvii di carriera (3.288) rispetto al dato già positivo dell'a.a. 2023/2024 (3.019).

Il trend positivo delle immatricolazioni è riscontrabile soprattutto per i **Corsi di Laurea e laurea magistrale a ciclo unico**, che confermano la 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 (+ 6,5%** rispetto all'a.a. 2023/2024).

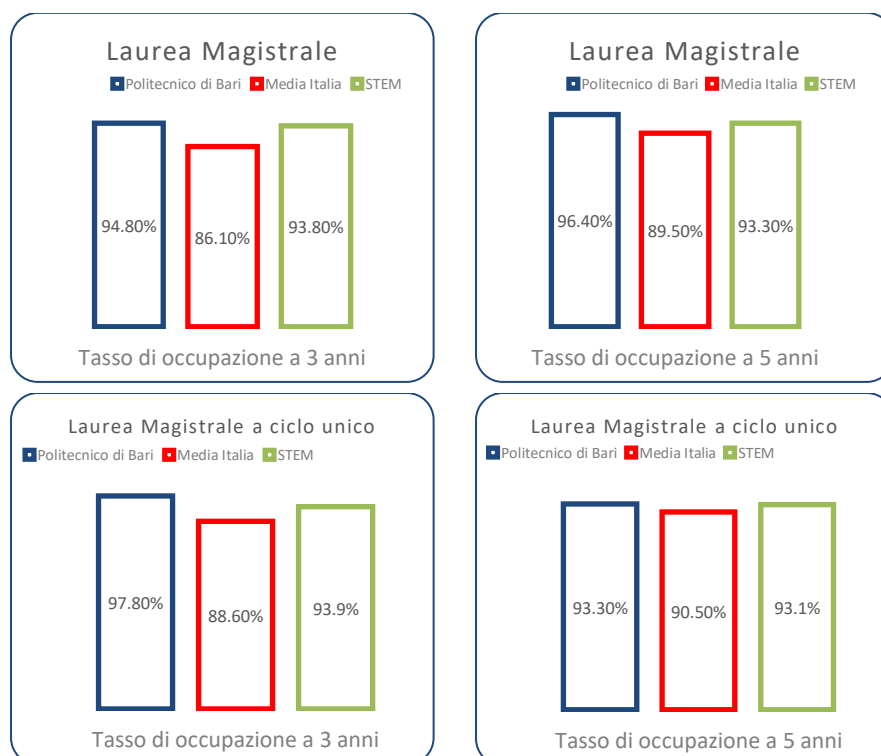
Il processo di revisione critica dell'offerta formativa, l'attenzione alle politiche di sostegno e accompagnamento degli studenti nella carriera universitaria attivate dall'Ateneo e, in maniera capillare, dai Dipartimenti e dai Corsi di Studio, hanno consentito negli ultimi anni un progressivo miglioramento 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 che negli ultimi anni si attesta al di sopra del 50%. Per maggiori dettagli sui dati relativi all'offerta formativa del Politecnico di Bari si veda il documento [Politiche di Ateneo e Programmazione 2025](#) e l'esito degli indicatori di valore pubblico.

Nel corso dell'anno 2024 si sono inoltre intensificate le iniziative di didattica innovativa, integrando l'offerta formativa dell'Ateneo con due Corsi di studio erogati in modalità blended e l'attivazione di altri percorsi ad alto contenuto innovativo per incrementare l'interesse degli studenti verso le esperienze di formazione che consolidino competenze utili all'inserimento nel mondo del lavoro. Tali esperienze hanno dato ulteriore impulso al processo di innovazione didattica e di introduzione dell'AI a beneficio del processo di apprendimento dello studente, avviate nell'ambito del progetto "*Patto territoriale per il sistema universitario pugliese*", che prevede risorse per oltre 27 milioni di euro.

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](#) 2025, il Politecnico di Bari si conferma l'Ateneo italiano con il più alto tasso di occupazione a 3 anni dei laureati magistrali in Ingegneria, Architettura Design con il 95,3%. In generale, poi, i dati sull'**occupazione dei laureati** (figura n.3) confermano la qualità e l'attualità delle competenze dei laureati del politecnico di Bari nel mondo del lavoro. La situazione è confermata anche dal benchmarking rispetto alle università statali a livello nazionale e dell'area STEM.

Figura 1. Condizione occupazionale 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 2025



Fonte: Almalaurea, Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati – anno 2024; Rapporto 2025

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.

L'offerta dei corsi di **dottorato di ricerca** negli ultimi anni si è arricchita di ulteriori corsi multidisciplinari su tematiche strettamente correlate al PNRR, portando complessivamente a 10 il numero dei corsi di dottorato di ricerca erogati dall'Ateneo nell'a.a. 2024/2024. 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, ivi inclusi gli studenti stranieri, pari a quasi il doppio rispetto al XXXVIII ciclo, con conseguente potenziamento dei servizi a supporto alla gestione del dottorato e delle risorse proprie stanziare per finanziare un numero crescente di borse di studio.

Ricerca

Il Politecnico di Bari nell'anno 2024 ha proseguito a rafforzare 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 con il territorio ha condotto al consolidamento del modello di partnership pubblico-privato attivato dal Politecnico di Bari già da diversi anni, presso cui hanno sede 16 laboratori pubblico-privato, attivati a seguito di accordi con importanti player industriali.

Il Politecnico di Bari ha contestualmente sostenuto ed incentivato iniziative di aggregazione interna di gruppi di ricerca multidisciplinari, con tangibili risultati in termini di finanziamenti ottenuti, in progetti Europei, Nazionali, regionali e PNRR nel corso del 2024.

Tra questi, 21 Progetti in risposta ai Bandi a Cascata emanati dagli Spoke nell'ambito PNRR, per un importo complessivo pari a € 5.895.165,91 €, 10 progetti finanziati in risposta a bandi "Closed Calls" denominati Flagship, POC, Scalability e MOOC emanati dalla Fondazione Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile e indirizzati ai Partner del CN MS, per un importo totale di € 11.837.569,00 (all. 1); nonché numerosi progetti a valere sulla programmazione europea Horizon (vedi tabella n. 1).

Tabella 1. Finanziamenti ottenuti da progetti di ricerca comunitari, nazionali nel 2024

2024	Numero	Finanziamento
Progetti Europei/internazionali	19	€ 5.727.593
Progetti Nazionali/PNRR	36	€ 21.400.297,34
TOTALE	55	€ 27.127.890,34

Nello stesso tempo, l'Ateneo ha continuato a gestire le 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 Politecnico di Bari, nel corso dell'anno 2024, ha inoltre siglato con Imprese, Associazioni ed Enti n.39 convenzioni/accordi, nell'ottica di favorire la cooperazione nell'ambito di progetti di ricerca congiunti (all. 2).

Nell'ambito del Bando di finanziamento emanato dall'Agenzia Spaziale Italiana - ASI per le Attività spaziali di cui all'Avviso pubblico per la presentazione di Proposte di intervento per la creazione di "Partenariati estesi alle università, ai centri di ricerca, alle aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base" – PNRR M4C2, il Politecnico di Bari Ha partecipato, in qualità di soggetto affiliato allo Spoke, al Progetto SPACE IT UP e aderito alla Società consortile a responsabilità limitata SPACE IT UP Scarl, costituitasi in data 10.06.2024.

Nell'ultimo anno il Politecnico di Bari ha potuto registrare un'ulteriore conferma della qualità della propria ricerca, risultando destinatario del finanziamento di due Dipartimenti nell'ambito del Programma Dipartimenti di Eccellenza per il quinquennio 2023 – 2027 (Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management, già Dipartimento di eccellenza nel triennio 2019-2022 e il Dipartimento Interateneo di Fisica, unico Ateneo del sud tra i destinatari del finanziamento per le scienze fisiche), a cui si aggiunge il Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica che è stato inserito nella short list dei migliori 350.

I dati disponibili sulla ricerca evidenziano un continuo incremento del numero di prodotti scientifici, nonché un miglioramento della qualità degli stessi, in termini, ad esempio, di indici bibliometrici e di sede editoriale, nonché un miglioramento della qualità degli stessi, con un consolidamento anche a livello internazionale della reputazione citazionale e di prestigiosi riconoscimenti della qualità del lavoro dei giovani ricercatori.

Nel corso dell'anno 2024, il Politecnico di Bari ha affrontato l'esercizio VQR 2020–2024 con un'organizzazione rigorosa e trasparente (<http://www.poliba.it/it/ricerca/vqr-2020-2024>), in linea con le disposizioni normative (D.M. 998/2023 e Bando ANVUR), sfruttando la piattaforma IRIS per la selezione e il conferimento dei prodotti, al fine di garantire la completezza e correttezza dei dati. All'esito del processo risultano conferiti 31 progetti competitivi e 1016 prodotti (pari al 100% di quelli attesi), come risulta dalla tabella seguente

Dipartimento	Numero di accreditati	Numero di accreditati che hanno completato la presentazione delle proposte	Numero di prodotti proposti dai ricercatori	Prodotti attesi	Prodotti presentati
Dipartimento di Architettura, Costruzione e Design	61	61	247	152	152
Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica	93	93	426	232	232
Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione	112	112	284	280	280
Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management	120	120	669	300	300
Dipartimento Interateneo di Fisica "Michelangelo Merlin"	21	21	95	52	52

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 e-mail, 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.
- Aggiornamento della Mappatura delle competenze tecnico-scientifiche (<https://www.poliba.it/ricerca-competenze/>), a supporto delle attività di ricerca.

Terza missione

Le attività di Terza Missione prevedono una serie di interventi finalizzati a incentivare la valorizzazione della ricerca scientifica mediante strumenti di tutela della proprietà industriale, costituzione di spin off, consulenze e attività conto terzi. Tali interventi prevedono il coinvolgimento di strutture di intermediazione quali l'ufficio di trasferimento tecnologico, il career service e l'incubatore.

Nel corso dell'anno 2024, 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 entrambe le parti.

Nell'ambito della Valutazione della Qualità della Ricerca 2020-2024, avente ad oggetto la valutazione delle attività di valorizzazione delle conoscenze, il Politecnico di Bari ha censito le iniziative volte alla trasformazione e al consolidamento dell'ecosistema dell'innovazione territoriale che hanno generato impatto per l'economia, la società, la cultura e l'ambiente. Tra queste, i casi studio analizzati e che hanno visto il coinvolgimento dell'Ateneo nel suo complesso sono stati:

1. **Laboratori Pubblico-Privati**, strumenti strategici per promuovere l'innovazione e la competitività del territorio. Nati da accordi di collaborazione pluriennali con partner industriali di rilievo nazionale e internazionale, questi laboratori rappresentano veri e propri centri di eccellenza per il trasferimento tecnologico, lo scambio di conoscenze e la sperimentazione avanzata. La loro istituzione consente di integrare competenze accademiche e industriali, favorendo lo sviluppo di soluzioni ad alto impatto tecnologico e sociale;
2. **BINP**, Boosting Innovation in Poliba, costituito nel 2022, è l'incubatore certificato promosso dal Politecnico di Bari e partecipato dallo stesso Ateneo insieme ad ANCE e Confindustria Bari-BAT. BINP è una società consortile a responsabilità limitata senza scopo di lucro, che opera per favorire la nascita e lo sviluppo di startup, spin-off e progetti di open innovation, con l'obiettivo di rafforzare l'ecosistema imprenditoriale locale. BINP offre in sinergia con il Politecnico di Bari servizi di incubazione tecnologica e business, dallo scouting e consolidamento dei team alla prototipazione, dalla definizione del business model alla validazione del mercato, fino alla gestione della proprietà intellettuale e al supporto nell'accesso ai capitali;
3. **Campagna di comunicazione rivolta alle nuove generazioni**, intitolata *"Dalla Paura al Coraggio: il Politecnico di Bari e la Generazione Z verso le nuove frontiere dell'orientamento universitario"*. È stata elaborata una strategia mirata per intercettare i bisogni e i linguaggi delle future matricole, facendo leva sugli strumenti digitali più utilizzati dalla Generazione Z. La campagna ha previsto una comunicazione quotidiana, rapida e diretta sui principali social media (Facebook, Instagram, TikTok, YouTube), la produzione di podcast condotti da influencer in grado di promuovere lo studio delle discipline STEM e valorizzare l'eccellenza

accademica del Politecnico, una landing page intuitiva e facilmente navigabile (infocorsi.poliba.it) per facilitare l'accesso alle informazioni, videointerviste agli studenti che raccontano la propria esperienza universitaria e il progetto *Polibus*, un autobus itinerante che ha portato l'Ateneo nelle strade, nelle piazze e nelle scuole.

4. **POLILIBRARY e POLISCIENZA**, progetto volto alla realizzazione di una biblioteca di comunità, spazi di studio e hub culturale e scientifico, con una forte connotazione verso l'integrazione sociale e l'innovazione. Il progetto prevede una connessione tra il mondo universitario, la cultura e il territorio, con un'attenzione rivolta anche al dialogo con il settore privato e le imprese locali.

A livello di Dipartimento sono stati oggetto di analisi i casi di studio di seguito elencati:

1. **GREENVILLE**, attività di rigenerazione urbana, estesa dal progetto alla realizzazione, rivolta al rinnovamento e alla valorizzazione di un grande spazio urbano degradato e privo di significato attraverso la realizzazione di un parco, ubicato nel cuore del Quartiere San Paolo, il più grande dei quartieri satelliti di edilizia residenziale pubblica della città di Bari;
2. **FESTIVAL ARCHITETTURA**, progetto di disseminazione scientifico-culturale volto a promuovere il ruolo dell'architettura nella trasformazione delle città e dei territori. L'iniziativa, tenutasi in due edizioni, ha coinvolto studenti, cittadini, professionisti e istituzioni attraverso mostre, workshop, itinerari urbani e dibattiti pubblici, contribuendo al dialogo tra accademia e società civile;
3. **Sediments and Shells (SEAS)**, progetto multidisciplinare volto alla valorizzazione di scarti di origine marina – sedimenti di dragaggio e gusci di mitili – in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030. Il Politecnico di Bari ha guidato attività di ricerca, trasferimento tecnologico e public engagement, trasformando tali scarti in materiali per l'edilizia sostenibile. L'iniziativa ha generato impatto in ambito ambientale, sociale ed economico, portando alla concessione di brevetti, alla nascita del progetto europeo GREENLIFE4SEAS e alla creazione di una filiera circolare che coinvolge enti pubblici, imprese e mitilicoltori locali;
4. **Diagnosi dei processi Geo-Idro-Meccanici per la Sostenibilità della Gestione del Rischio da Frana e lo Sviluppo delle Aree Interne**, attività di ricerca applicata che ha portato allo sviluppo di un metodo multiscalare per la valutazione del rischio da frana (SWM/MMLM), riconosciuto anche dall'ONU nel Global Assessment Report 2019. Attraverso studi su casi reali, come il versante Pisciole in Basilicata, sono state sviluppate soluzioni ingegneristiche innovative e sostenibili, integrando modellazione numerica, diagnostica avanzata e strategie di mitigazione basate sulla natura. Le attività hanno coinvolto enti locali, centri di ricerca e aziende, contribuendo alla pianificazione territoriale e alla sicurezza delle aree interne del Mezzogiorno.

Le attività di Terza Missione hanno riguardato anche la redazione di una **guida volta a garantire la tutela dei risultati della ricerca** mediante il deposito di titoli di proprietà industriale al fine di supportare concretamente docenti, ricercatori, dottorandi e studenti nei percorsi di protezione delle

invenzioni. La guida descrive in modo chiaro e accessibile l'iter brevettuale, offrendo strumenti e riferimenti concreti per il deposito, la gestione e la valorizzazione dei brevetti. È stata realizzata con il contributo dell'Ufficio Valorizzazione della Ricerca e Rapporti con le Imprese (già ILO), che agisce come snodo strategico tra università, imprese e territorio, in sinergia con l'incubatore BINP. L'iniziativa rappresenta un esempio virtuoso di Terza Missione, in cui la promozione della proprietà intellettuale si traduce in azioni concrete di trasferimento tecnologico e di creazione di impatto per l'ecosistema dell'innovazione locale.

Sono state avviate inoltre collaborazioni in partnership 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. Nel corso dell'anno 2024 il Politecnico di Bari è risultato assegnatario di contributi finalizzati alla valorizzazione e promozione della proprietà industriale e dei prodotti della ricerca. Nella tabella seguente, si forniscono alcuni indicatori di sintesi relativi alla Terza Missione relativi all'ultimo sessennio.

Tabella 2. Indicatori di sintesi della Terza Missione 2019-2024

Indicatori di sintesi Terza Missione	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>Numero Spin off</i>	20	19	22	22	24	25
<i>Numero brevetti attivi</i>	14	13	33	38	43	49
<i>Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico (€)</i>	2.826.641	1.766.334	1.861.393	2.530.222	...	tbc(*)

(*) conto consuntivo in fase di predisposizione.

Fonte: Conto consuntivo anni 2019 - 2024; 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/>) catalogate in sottocategorie:

- 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**).

Questi interventi testimoniano l'impegno crescente del Politecnico di Bari nel consolidare un modello di Terza Missione integrato, capace di generare valore pubblico e favorire lo sviluppo sostenibile. Attraverso una strategia articolata che combina infrastrutture dedicate, supporto personalizzato e collaborazioni strategiche con imprese, enti pubblici e attori sociali, l'Ateneo contribuisce attivamente alla costruzione di un ecosistema dell'innovazione territoriale. La molteplicità e la qualità delle iniziative intraprese nel 2024 confermano il ruolo centrale del Politecnico nel promuovere l'interazione tra conoscenza, impresa e società, in linea con le sfide poste dalla transizione digitale, ecologica e industriale.

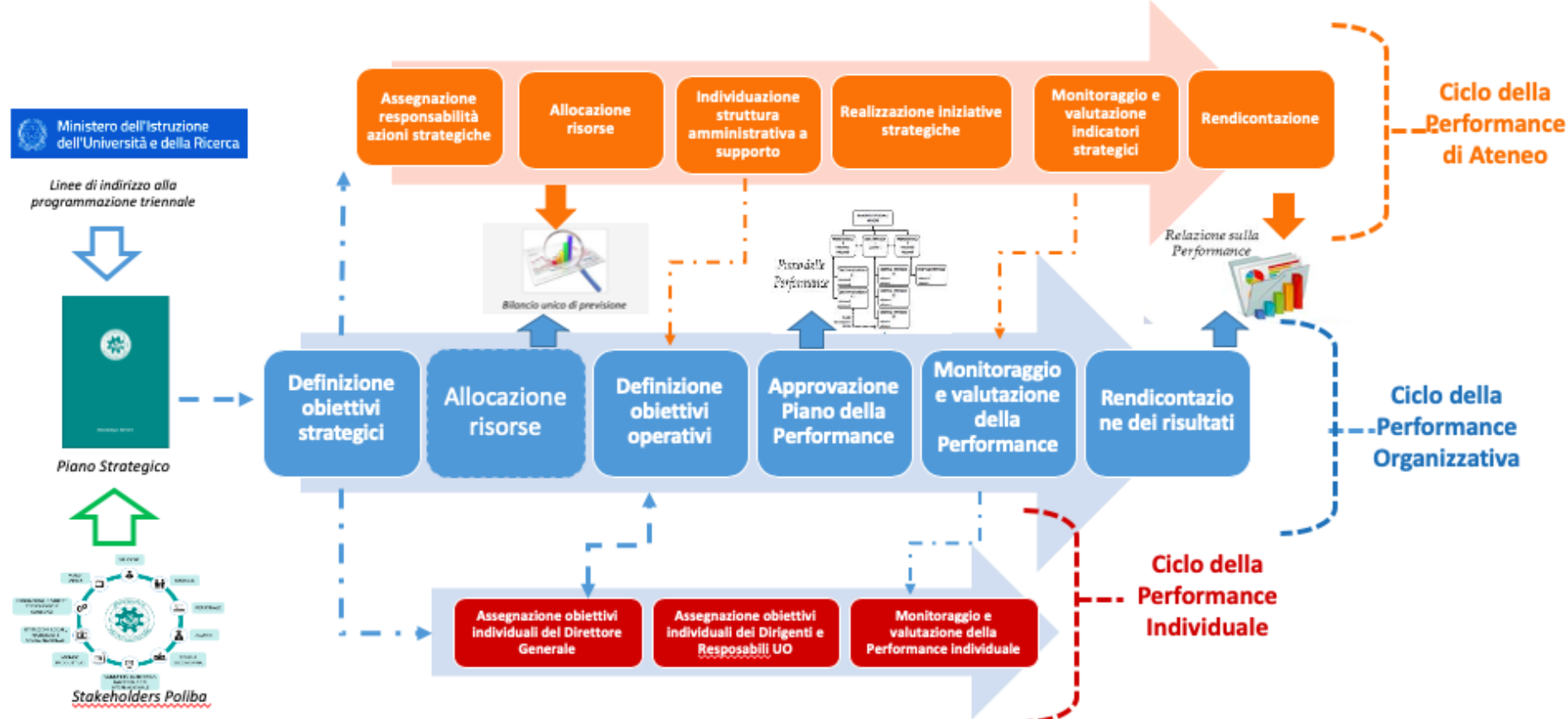
Albero della performance: dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

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 individuate con il Piano Strategico 2024-2026. Alcuni programmi hanno una caratteristica di trasversalità sia in relazione all'effetto su più di una missione istituzionale o su tutte, sia per il coinvolgimento di più strutture organizzative sui medesimi obiettivi. Per le strutture dipartimentali gli obiettivi operativi hanno fatto riferimento, altresì, agli obiettivi dei Piani Culturali adottati dai Dipartimenti.

MISSIONI ISTITUZIONALI PROGRAMMI DI INNOVAZIONE E SVILUPPO	PIANO STRATEGICO 2024-2026 Linea: Internazionalizzazione	PIANO STRATEGICO 2024-2026 Linea: Innovazione	PIANO STRATEGICO 2024-2026 Linea: Interazione
A. OBIETTIVI DELLA DIREZIONE GENERALE 2024			
01. Rafforzare la capacità di resilienza della struttura organizzativa ed efficientare i processi	X	X	X
02. Potenziare il livello di innovazione della didattica, ricerca, terza missione/impatto sociale		X	
03. Assicurare la transizione internazionale dell'Ateneo	X		X
04. Implementazione modello organizzativo		X	
B. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO CONTINUO DEI PROCESSI E DEI SERVIZI	X	X	X

Per ciascun programma si riportano a seguire una breve descrizione delle finalità e un estratto dalla relativa scheda allegata al PIAO 2024-2026 (revisionato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 settembre 2024) 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 2024 rispetto al target atteso.

I programmi operativi di innovazione e sviluppo

PR1.OB.DG Rafforzare la capacità di resilienza della struttura organizzativa ed efficientare i processi

Descrizione del Progetto.

Tale obiettivo, trasversale rispetto alle linee di sviluppo individuate nell'ambito del Piano Strategico 2024-2026 (innovazione, Interazione e Internazionalizzazione), si pone in continuità con il precedente ciclo di programmazione per consentire il pieno efficientamento del modello organizzativo recentemente revisionato, attraverso il completamento dello stesso, alla luce dei requisiti di assicurazione di qualità del nuovo modello AVA3 e delle risultanze del riesame di AQ

dell'Ateneo. Si è proceduto, quindi, a rafforzare la formazione del personale TAB quale misura per contrastare il rischio dell'obsolescenza delle competenze professionali. La misura ha previsto, altresì, il completo allineamento degli applicativi gestionali per garantire il monitoraggio dell'avanzamento della spesa del PNRR.

Nell'ambito di tale progetto sono stati ulteriormente sviluppati gli strumenti di rilevazione immediata del feedback degli utenti (già oggetto di uno specifico obiettivo del Direttore generale per l'anno 2023) ed implementato il loro utilizzo ai servizi erogati dall'Ateneo, al fine di monitorare costantemente il livello di qualità dei servizi.

Nell'ambito di tale programma obiettivo è stata data attuazione agli indirizzi forniti dalla RGS con nota circolare prot. N. 2449 del 03/01/2024 in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento con lo scopo ultimo di efficientare i processi connessi alla gestione e monitoraggio delle spese della tecnostruttura, contribuendo al raggiungimento di un importante indicatore di valore pubblico di realizzazione della spesa pubblica.

Nella tabella seguente sono riportati gli obiettivi, con i rispettivi indicatori e valori target, così come eventualmente rimodulati in sede di riesame annuale del PIAO 2024-2026 (vedi delibera CdA del 26 settembre 2024)

Tabella 3. PR1.OB.DG - Implementazione delle attività di realizzazione dei Progetti PNRR

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA II livello	INDICATORI	TARGET 2024
PR1_01	Formazione del PTAB (con particolare riferimento a qualità, controllo di gestione, organizzazione per processi, competenze trasversali e digitalizzazione)	Unità di Staff della Direzione Generale	Nr ore di formazione X Nr utenti	≥ valore baseline
PR1_02	Sistema di rilevazione immediata del gradimento dei servizi		Stato Avanzamento lavori % e milestone	C. 40% (pari a n. 4 servizi)
PR1_03	Assicurare la tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali (circolare RGS prot 3449 del 03.01.24)		Tempo medio di pagamento delle fatture commerciali	≤ 30 giorni
PR1_04	Manutenzione straordinaria Catalogo Prodotti della Ricerca (IRIS) per VQR 2020-2024	Settore Servizi Digitali per gli studenti e sistema bibliotecario di Ateneo, supporto alla ricerca	% di prodotti bibliografici pubblicati 2020-24 (VQR) con problemi (duplicazioni, assenza di identificativi WOS e SCOPUS potenzialmente associabili)	0%
PR1_05	Sviluppo di un modello di integrazione del processo di budget con la pianificazione strategica ed operativa	Settore Bilancio, Programmazione e Adempimenti Fiscali	Presentazione proposta agli Organi competenti (ON/OFF)	Presentazione proposta agli Organi competenti (ON - per la redazione del budget 2025)
PR1_06	Bilancio di Genere: Sistema di misurazione interno	Settore Bilancio, Programmazione e Adempimenti Fiscali		

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA II livello	INDICATORI	TARGET 2024
	attraverso la classificazione delle spese			
PR1_07	Aggiornamento questionario CS studenti su ESSE3		ON/OFF	ON
PR1_08	Aggiornamento Catalogo dei Servizi		ON/OFF	ON

PR2.OB.DG Potenziare il livello di innovazione della didattica, della ricerca, terza missione/impatto sociale

Descrizione Progetto.

L'obiettivo, strettamente correlato all'attuazione di una specifica linea strategica (Innovazione), mira al completamento del processo di trasformazione digitale che investe tutto l'Ateneo, attraverso l'adozione del piano triennale della trasformazione digitale quale strumento per attuare la strategia di innovazione dell'Ateneo. Il Piano individua le seguenti aree di azione prioritarie:

- didattica: potenziamento delle infrastrutture a supporto della didattica innovativa;
- servizi: completamento dei processi di reingegnerizzazione dei servizi già ricompresi nel PIAO 2023-2025, e mappatura di nuovi processi da rendere full digital

Tabella 4. PR2.OB.DG Formazione del personale docente e PTAB per sviluppo nuove competenze professionali

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA II livello	INDICATORI	TARGET
PR2_01	Implementazione processi full digital		% di processi full digital	Adozione Piano della Trasformazione digitale e 15% di processi full digital
PR2_02	Reingegnerizzazione processo conseguimento titolo	Settore Servizi Digitali per gli studenti e sistema bibliotecario di Ateneo, supporto alla ricerca	ON/OFF	Processo digitalizzato implementato (ON)
PR2_03	Implementazione in ESSE3 della scelta degli esami per definizione piano di studio (passaggio da DEPASAS a ESSE3)	Settore Servizi Digitali per gli studenti e sistema bibliotecario di Ateneo, supporto alla ricerca	ON/OFF	Funzionalità implementata (ON)
PR2_04	Attivazione accesso al Portale per la didattica <i>e-learning.poliba.it</i> mediante autenticazione federata sia per gli studenti che per i docenti	Settore Servizi Digitali per gli studenti e sistema bibliotecario di Ateneo, supporto alla ricerca	I (ON/OFF)	Autenticazione federata implementata (ON)

PR3.OB.DG. Assicurare la transizione internazionale dell'ateneo

Descrizione Progetto.

L'obiettivo è direttamente connesso alla realizzazione di una specifica linea strategica (Internazionalizzazione) e mira a sostenere il processo di internazionalizzazione dell'Ateneo, nella didattica, nella ricerca e nei servizi amministrativi a supporto.

Nell'ambito di tale programma obiettivo sono stati potenziati i servizi a supporto dell'internazionalizzazione della didattica e della ricerca per rendere effettivo tale intento strategico; mentre la realizzazione di una apposita struttura dedicata all'accoglienza degli studenti, dottorandi, assegnisti e docenti stranieri, inizialmente prevista quale obiettivo del PIAO 2024-2026 è stata inglobata nel più ampio progetto di riorganizzazione e, pertanto, in sede di monitoraggio del PIAO è stata rinviata all'anno 2025.

Tabella 5. PR3.OB DG Sviluppo strumenti integrati di customer satisfaction

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA	INDICATORE	TARGET
PR3_01	Realizzazione di evento di aggiornamento sulle nuove certificazioni Cambridge	Centro Linguistico di Ateneo	Realizzazione EVENTI (ON/OFF)	ON
PR3_02	Realizzazione app per l'apprendimento di lingue straniere	tutti i settori	Realizzazione app (ON/OFF)	Realizzazione app (ON)
PR3_03	Realizzazione questionario sulla valutazione didattica per i dottorandi in lingua inglese	Settore Ricerca, Relazioni internazionali e post-lauream	Predisposizione questionario (ON/OFF)	Predisposizione questionario (ON)

PR4.OB.DG. Implementazione modello organizzativo

Descrizione Progetto.

L'obiettivo, assegnato a seguito degli esiti del Riesame di AQ di Ateneo, mira all'implementazione del modello organizzativo volto a rispondere alle esigenze di sviluppo dell'Ateneo, nell'ottica di assicurare una maggiore coerenza con gli obiettivi strategici e il sistema delle deleghe, e assicurare una migliore declinazione dei rapporti centro-periferia. Nella tabella seguente è riportato l'indicatore di riferimento per la misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo e i relativi target.

NUM_PROG	OBIETTIVI	STRUTTURA	INDICATORE	TARGET
PR4_01	Implementazione modello organizzativo	Settore Pianificazione e Valutazione	Stato di avanzamento lavori %& Milestone: a. Linee di indirizzo nuovo modello organizzativo (proposta agli Organi di Governo) - (SAL 40%) b. Piano attuativo nuovo modello organizzativo - (SAL 55%) c. Adozione nuovo modello organizzativo (emanazione provvedimento) - (SAL 5%)	a. entro il 31/10/24 Linee di indirizzo nuovo modello organizzativo (proposta agli Organi di Governo) b. entro il 30/11/24 Piano attuativo nuovo modello organizzativo c. entro il 31/12/24 Adozione nuovo modello organizzativo (emanazione provvedimento)

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 2A – 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 2024, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 marzo 2025, ha deliberato di individuare un set di indicatori strategici per la misurazione della performance relativa all'anno 2024 scelti nell'ambito del Piano Strategico 2024-2026.

La performance di Ateneo, per l'anno 2024, è stata misurata e valutata come risulta nella tabella seguente:

Obiettivo/Azione strategica	Indicatori	Valori target 2024	Risultati	Valutazione
1.2 Efficientare i processi amministrativi per migliorare la qualità dei servizi erogati e favorire il re-skill del personale TAB	Nr. esperienze di AI attivate nei processi	Progetto Pilota (ON)	Attivazione servizio ticketing interno per servizi Attivazione servizio per certificazione lingue straniere Integrazione di Copilot per pacchetto Office365	100%
	Nr ore di formazione del PTAB (con particolare riferimento a qualità, controllo di gestione, organizzazione per processi, competenze trasversali e digitalizzazione) (N° ore x n° utenti))	≥ valore baseline (6.178)	6.608	100%
Performance di Ateneo 2024				100%

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 2024, 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, in linea con i target fissati negli ultimi anni.

I questionari ricalcano il modello adottato dal gruppo di atenei partecipanti al progetto Good Practice di rilevazione e confronto delle prestazioni tecnico-amministrative.

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 dicembre 2024 – marzo 2025 per tutte le categorie.

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

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

L'adesione alle indagini per l'anno 2024 nei tre comparti intervistati registra una generale contrazione, con tassi di risposta decisamente al di sotto di quelli delle rilevazioni precedenti.

Tabella 6. Tasso di risposta Questionario di Customer Satisfaction 2024

	Studenti primo anno	Studenti anni successivi	DDA	PTAB
2024	88,38%	76,51%	35,67%*	61,46%**
2023	51,41%	64,83%	12,86%	34,44%
2022	89,23%	65,54%	15,85%	40,15%
2021	62,78%	79,70%	36,45%	69,39%
2020	94,92%	74,81%	30,07%	59,14%
2019	68,50%	59,00%	44,60%	57,10%
2018	100,00%	100,00%	50,18%	50,20%
2017	58,00%	94,00%	14,00%	20,00%

(*) 20,04 % rispondenti rispetto a completi; (**) 42,01 % rispondenti rispetto a completi

Fonte: Rilevazione CS 2024

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. 9) restituisce una valutazione complessiva superiore al valore target (3,99), in lieve calo rispetto all'anno precedente.

L'indagine conferma, anche per l'anno 2024, la percezione positiva degli studenti sulla qualità dei servizi erogati dall'Ateneo, con un gradimento complessivo superiore al valore soglia, pari a 4,05,

sebbene in diminuzione rispetto al passato. In calo, inoltre, risulta la soddisfazione media da parte del personale docente, assegnista e dottorandi di ricerca (3,89). Si conferma, poi, il giudizio del personale dirigente, tecnico amministrativo e bibliotecario, che, anche per l'anno in esame, si assesta a valori superiori al target (4,08).

Tabella 7. Risultati Customer Satisfaction 2024 - domanda "ti ritieni complessivamente soddisfatto della qualità del servizio"

	Indicatori	Target 2024 (Scala da 1 a 6)	Risultati 2024	Variazione (*)
Miglioramento gradimento servizi tecnico-amministrativi	STUDENTI Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi?	4,00	4,05	▼
	DOCENTI, DOTTORANDI, ASSEGNISTI Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di AC e Centri?	4,00	3,89	▼
	PERSONALE TAB Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi di AC e Centri?	4,00	4,08	■
MEDIA			3,99	▼
RISULTATO (IN BASE 100)			99,7%	▼

(*) rispetto all'anno precedente: incremento ▲ Decremento ▼ Stabile ■

Nelle tabelle seguenti, si fornisce 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, con l'indicazione (ultima colonna) della variazione del giudizio rispetto al precedente periodo di rilevazione.

Per approfondimenti si rinvia **all'allegato 3 – Risultati analitici indagini customer satisfaction**.

STUDENTI

SERVIZIO	SODDISFAZIONE	Variazione (*)
Orientamento	104,25%	▼
Servizi Bibliotecari	105,75%	▼
Servizi generali, infrastrutture e logistica	104,00%	▲
Comunicazione	100,50%	▼
Servizi informativi	98,75%	▼
Labit		ND
Internazionalizzazione	98,75%	▼
Segreteria studenti	98,50%	■
Segreteria didattica dipartimenti/centri	100,50%	▼

SERVIZIO	SODDISFAZIONE	Variazione (*)
Diritto allo studio	102,50%	▲
Job placement	98,75%	▼
Centro linguistico		ND
Erogazione DAD		ND
Media su tutti i servizi	101,23%	▼

(*) rispetto all'anno precedente: incremento ▲ Decremento ▼ Stabile ■

Sempre positiva è la percezione della qualità dei servizi da parte degli studenti, al di sopra del valore soglia, sebbene in calo rispetto agli anni precedenti. Particolarmente apprezzati si confermano i servizi bibliotecari e di orientamento e quelli relativi al diritto allo studio e i servizi generali, infrastrutture e logistica; questi ultimi in ripresa rispetto agli anni precedenti. In calo, invece, i servizi informativi, di internazionalizzazione e il job placement; mentre, stabile è il giudizio sui servizi di segreteria.

DOCENTI, DOTTORANDI E ASSEGNISTI

SERVIZIO	SODDISFAZIONE %	Variazione (*)
Servizi di amministrazione e gestione del personale	89,50%	▼
Gestione giuridica e amministrativa della carriera	125,00%	▲
Gestione pagamento conto terzi	82,25%	▼
Servizi bibliotecari	109,50%	▲
Servizi di comunicazione	94,25%	▼
Servizi generali, infrastrutture e logistica	82,25%	▼
Supporto alla ricerca	91,50%	▼
Servizi gestione proprietà intellettuale	104,25%	▲
Internazionalizzazione	101,75%	▼
Supporto amministrativo al dottorato	92,25%	▼
Valorizzazione della ricerca (spin-off, brevetti, contratti di sviluppo)	100,00%	▲
Servizi amministrativi e tecnici	92,75%	▼
Sistemi informativi	99,50%	▼
Supporto alla didattica	108,50%	▲
Gestione tirocini	103,25%	▼
Media su tutti i servizi	97,85%	▼

(*) rispetto all'anno precedente: incremento ▲ Decremento ▼ Stabile ■

I servizi ricevono complessivamente dal personale docente, dottorandi e assegnisti valutazioni lievemente inferiori al valore target e in calo rispetto alla valutazione dell'anno 2023. Particolarmente apprezzati dal personale DDA sono i servizi connessi alla gestione giuridica e amministrativa della carriera, quelli a supporto della didattica, i servizi bibliotecari e quelli relativi

alla gestione della proprietà intellettuale, in ripresa anche con rispetto al precedente periodo di rilevazione. Tra i servizi che ricevono una valutazione mediamente inferiore al valore soglia, quelli più critici sono rappresentati dai servizi generali, infrastrutture e logistica, nonché quelli relativi alla gestione del conto terzi.

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

SERVIZIO	SODDISFAZIONE	Variazione (*)
Servizi di amministrazione e gestione del personale	102,00%	▲
Servizi di comunicazione	89,50%	▼
Gestione concorsi	116,75%	▲
Servizi approvvigionamenti e servizi logistici	81,25%	▼
Gestione giuridica e amministrativa della carriera	110,50%	▲
Servizi amministrativi e tecnici	97,75%	▼
Sistema informativo-contabile	92,75%	▼
Sistemi informativi	102,50%	▼
Supporto alla contabilità	104,00%	▼
Welfare	122,75%	▲
Media su tutti i servizi	101,98%	■

(*) rispetto all'anno precedente: incremento ▲ Decremento ▼ Stabile ■

Il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario attribuisce ai servizi una valutazione media superiore al valore soglia, in linea rispetto all'annualità 2023. Cresce, in generale, l'apprezzamento del personale PTAB nei confronti dei servizi di welfare, della gestione giuridica e amministrativa delle carriere, nonché i servizi a supporto delle procedure concorsuali. Tra i servizi che ricevono un giudizio sotto il valore soglia, si confermano quelli relativi agli approvvigionamenti e servizi logistici, quelli relativi alla comunicazione.

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: $\text{Punteggio complessivo ottenuto a seguito del monitoraggio} / \text{Punteggio massimo attribuibile} \times 100$. 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 ed 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, la valutazione 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.

Livello di raggiungimento	Scala di valutazione	Punteggio in base 100
Obiettivo non raggiunto	$\leq 25\%$	0
Obiettivo raggiunto in parte	$> 25\% \div \leq 50\%$	50
Obiettivo sufficientemente raggiunto	$> 50\% \div \leq 70\%$	70
Obiettivo sostanzialmente raggiunto	$> 70\% \div \leq 80\%$	80
Obiettivo raggiunto in modo soddisfacente	$> 80\% \div \leq 90\%$	90
Obiettivo pienamente raggiunto	$> 90\%$	100

DIREZIONE GENERALE

Tabella 8. Performance organizzativa Direzione Generale

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Direzione Generale	% raggiungimento
I	Orientamento formativo - Promozione corsi di orientamento attivo con autovalutazione e valutazione di gradimento	100
I	Realizzazione deposito temporaneo dei Rifiuti	100
M	Progettazione attività di Team Building (attraverso la realizzazione di attività e procedimenti per sviluppare l'interazione del personale docente e TAB all'interno della	100

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Direzione Generale	% raggiungimento
	comunità accademica, allo scopo di migliorarne la capacità di lavorare in squadra)	
I	Sistema di rilevazione immediata del gradimento dei servizi	100
I	Implementazione processi full digital	80
I	Implementazione modello organizzativo	100
M	assicurare la tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali (circolare RGS prot 3449 del 03.01.24)	0
CS	Risultati Customer Satisfaction	100
Risultato finale		85

Tabella 9. Performance organizzativa Unità di Staff Comunicazione e marketing istituzionale

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Unità di Staff Comunicazione e marketing istituzionale	% raggiungimento
M	Organizzazione di campagne di comunicazione, public engagement e orientamento internazionali	100
M	Implementazione landing page "ORIENTAMI" con sezione dedicata ai tirocini curriculari	100
I	Orientamento formativo - Promozione corsi di orientamento attivo con autovalutazione e valutazione di gradimento	100
M	Creazione nuovo format d'informazione	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Tabella 10. Performance organizzativa Unità di Staff della Direzione Generale

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Unità di Staff della Direzione Generale	% raggiungimento
M	formazione del PTAB (con particolare riferimento a qualità, controllo di gestione, organizzazione per processi, competenze trasversali e digitalizzazione)	100
M	Formazione rivolta ai Docenti Poliba sulle metodologie formative più efficaci nella gestione delle relazioni tra docenti e studenti	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	77
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		94,3

Tabella 11. Performance organizzativa Centro Servizi Amministrativo Contabili di Ateneo

Tipologia obiettivi	Centro Servizi Amministrativo Contabili di Ateneo	% raggiungimento
M	Automazione del processo di pagamento delle borse di studio	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	50

CS	Risultati customer satisfaction	90
Risultato finale		80

Tabella 12. Performance organizzativa Centro Servizi per la Didattica di Ateneo

Tipologia obiettivi	Centro Servizi per la Didattica di Ateneo	% raggiungimento
M	Inserimento diretto Alma Laurea da procedura domanda di laurea su portale esse3	100
M	Inserimento esami a scelta libera e guidata direttamente dal portale ESSE3	100
M	Implementazione piattaforma JobTeaser per le iniziative di career fair	100
M	Implementazione servizio di placement integrato con le APL per il collocamento e il replacement	100
M	Regolamentazione dell'apprendistato	100
I	Reingegnerizzazione processo conseguimento titolo	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Tabella 13. Performance organizzativa Centro linguistico

Tipologia obiettivi	Centro linguistico	% raggiungimento
I	Realizzazione di evento di aggiornamento sulle nuove certificazioni Cambridge	100
CS	Risultati customer satisfaction	ND
Risultato finale		100

Tabella 14. Performance organizzativa Centro Interdipartimentale Taranto Politecnico - TTEC

Tipologia obiettivi	Centro Interdipartimentale Taranto Politecnico - TTEC	% raggiungimento
M	Aumentare la visibilità del Politecnico di Bari sul territorio tarantino e le collaborazioni con gli stakeholder attraverso l'implementazione e la partecipazione in ruolo attivo del Centro TTEC del Politecnico di Bari in eventi scientifici, culturali, divulgativi, fieristici che avranno lo scopo di aprire l'Ateneo ad un dialogo sempre più rivolto al coinvolgimento della società civile, per favorire la divulgazione del pensiero scientifico nonché incrementare il numero delle matricole	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Tabella 15. Performance organizzativa Centro Servizi per gli acquisti e i servizi economici

Tipologia obiettivi	Centro Servizi per gli acquisti e i servizi economici	% raggiungimento
M	predisposizione Rassegna Normativa e note informative su Acquisti	90
CS	Risultati customer satisfaction	90
Risultato finale		90

Tabella 16. Performance organizzativa RSPP

Tipologia obiettivi	RSPP	% raggiungimento
M	Revisionare e ottimizzare le procedure utili alla misurazione dei rischi; implementazione di un foglio di calcolo elettronico ai fini del calcolo del rischio da stress lavoro correlato	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Il Risultato finale della **Direzione Generale** è dato dalla media dei risultati ottenuti dalle unità di staff e dei centri ed è pari a **94,36%**.

DIREZIONE GESTIONE RISORSE E SERVIZI ISTITUZIONALI

Tabella 17. Performance organizzativa Settore Risorse Umane

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Risorse Umane	% raggiungimento
M	Garantire una maggiore fruibilità in chiave digitale dei servizi offerti dal settore da parte degli utenti (PERSONATE TAB) attraverso la predisposizione di un Vademecum e della nuova modulistica (alla luce delle nuove modifiche introdotte al D.lgs. n. 151 del 2001 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità)	100
M	Traduzione in lingua inglese della modulistica anagrafico-fiscale e pubblicazione dei relativi file sul sito istituzionale di Ateneo a beneficio di relatori, borsisti e collaboratori scientifici stranieri	100
TAC	Definizione in ottica integrata dell'intera filiera delle procedure concorsuali dalla raccolta delle candidature alla fase conclusiva delle valutazioni, ivi compresa la gestione delle prove selettive	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	99
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		99,8

Tabella 18. Performance organizzativa Settore Ricerca, Relazioni internazionali e post-lauream

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Ricerca, Relazioni internazionali e post-lauream	% raggiungimento
I	Predisposizione linee guida per la brevettazione	100
M	Realizzazione Guida per i Dottorati (in doppia lingua)	100
M	Realizzazione questionario sulla valutazione didattica per i dottorandi in lingua inglese	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Tabella 19. Performance organizzativa Settore Servizi tecnici per il patrimonio edilizio

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Servizi tecnici	% raggiungimento
I	Realizzazione Open Innovation District for Smart Mobility	90
I	Realizzazione residenze universitarie	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		97,5

Tabella 20. Performance organizzativa Settore Bilancio, programmazione e adempimenti fiscali

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Bilancio, programmazione e adempimenti fiscali	% raggiungimento
I	Sviluppo di un modello di integrazione del processo di budget con la pianificazione strategica ed operativa	100
I	Bilancio di Genere: Sistema di misurazione interno attraverso la classificazione delle spese	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Il Risultato finale della **Direzione Gestione Risorse e Servizi Istituzionali** è dato dalla media dei risultati ottenuti dai settori sottostanti ed è pari a **99,33%**.

DIREZIONE AFFARI GENERALI, SERVIZI BIBLIOTECARI E LEGALI

Tabella 21. Performance organizzativa Settore Affari Istituzionali e Legali

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Affari Istituzionali e Legali	% raggiungimento
M	Implementazione FAQ del Settore Affari Istituzionali e Legali	100
TAC	Aggiornamento dei Regolamenti di Ateneo in materia elettorale e di quello sulla designazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione agli esiti del processo di riforma	100

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Affari Istituzionali e Legali	% raggiungimento
	dello Statuto del Politecnico di Bari avviato con delibera del Senato Accademico del 26 luglio 2023 e messa in qualità della regolamentazione	
I	Progettazione redazionale della pagina web "Infortuni sul lavoro" accessibile dalla pagina dell'Ufficio Sorveglianza Sanitaria e Gestione Documentale nell'area pubblica del Portale di Ateneo e aggiornamento	100
TAC	Adeguamento del "Regolamento di attuazione delle norme sul procedimento amministrativo e sul diritto di accesso ai documenti amministrativi", alla disciplina e al processo di digitalizzazione e messa in qualità	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfaction	80
Risultato finale		96,67

Tabella 22. Performance organizzativa Settore Sistema Bibliotecario di Ateneo

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Sistema Bibliotecario di Ateneo	% raggiungimento
M	Catalogazione e inserimento a catalogo di: - libri biblioteca Dioguardi (40 mt lineari) - libri ex biblioteca Dicotech non catalogati (35 mt lineari)	100
M	Studio di fattibilità per l'organizzazione di un servizio di prestito interbibliotecario	100
M	Traduzione inglese della home page del discovery tool del sito SBA (Primo) e delle notifiche inviate dal sistema	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Tabella 23. Performance organizzativa Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali - Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	% raggiungimento
M	Riprogettazione della sezione Amministrazione Trasparente del nuovo sito istituzionale al fine di garantire elevati livelli di trasparenza	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
Risultato finale		100

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 **98,89%**.

DIREZIONE QUALITA' SOSTENIBILITA' E INNOVAZIONE

Tabella 24. Performance organizzativa Ufficio Controllo di Gestione

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Ufficio Controllo di Gestione	% raggiungimento
I	Aggiornamento questionario CS studenti su ESSE3	100
I	Aggiornamento Catalogo dei Servizi	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	78
CS	Risultati customer satisfaction	ND
Risultato finale		92,67

Tabella 25. Performance organizzativa Ufficio per la Sostenibilità

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Ufficio Controllo di Gestione	% raggiungimento
M	Realizzazione deposito temporaneo dei rifiuti	100
CS	Risultati customer satisfaction	90
Risultato finale		95

Tabella 26. Performance organizzativa Settore Pianificazione e Valutazione

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Pianificazione e Valutazione	% raggiungimento
M	Supporto alla implementazione del Sistema di AQ di dottorato	100
M	Formazione e IN-Formazione rivolta ai dirigenti e ai responsabili di struttura sulle novità introdotte in sede di aggiornamento del SMVP	100
TAC	Miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Il Risultato finale della **Direzione Qualità Sostenibilità e Innovazione** è dato dalla media dei risultati ottenuti dai settori sottostanti ed è pari a **95,89%**.

CENTRO SERVIZI DI ATENEO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE

Tabella 27. Performance organizzativa Settore Servizi Digitali per i processi amministrativi

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Servizi Digitali per i processi amministrativi	% raggiungimento
M	Redazione Manuale di gestione del protocollo informatico e dei flussi documentali dell'Amministrazione e dei Dipartimenti del Politecnico di Bari e rivisitazione / aggiornamento del Manuale della Conservazione dei Documenti Informatici del Politecnico di Bari	100
M	Automazione del processo di pagamento delle borse di studio	100

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Servizi Digitali per i processi amministrativi	% raggiungimento
I	Realizzazione app per l'apprendimento di lingue straniere	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Tabella 31. Performance organizzativa Settore Servizi Digitali Generali

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Servizi Digitali Generali	% raggiungimento
M	Attivazione Active Directory (Centralizzazione degli account su Azure Active Directory semplificando ed automatizzando il processo di assegnazione delle risorse e dei servizi disponibili agli utenti del Politecnico di Bari, ovvero: studenti, personale docenti e contrattisti, personale TAB ed ospiti)	100
I	Software inventory (Sistema di Asset Inventory dal quale attingere i servizi disponibili per ciascun utente in modalità "Catalogo", così da consentire a ciascun utente (o referente dell'utente) di richiedere un servizio con determinati privilegi d'accesso, previa autorizzazione del responsabile del servizio)	100
I	Realizzazione app per l'apprendimento di lingue straniere	100
I	Sistema di rilevazione immediata del gradimento dei servizi	100
M	Garantire una maggiore fruibilità in chiave digitale dei servizi offerti dal settore da parte degli utenti (PERSONATE TAB) attraverso la predisposizione di un Vademecum e della nuova modulistica (alla luce delle nuove modifiche introdotte al D.lgs. n. 151 del 2001 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità)	100
M	Traduzione in lingua inglese della modulistica anagrafico-fiscale e pubblicazione dei relativi file sul sito istituzionale di Ateneo a beneficio di relatori, borsisti e collaboratori scientifici stranieri	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Tabella 32. Performance organizzativa Settore Servizi Digitali per gli Studenti e Sistema Bibliotecario di Ateneo, Supporto alla Ricerca

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Servizi Digitali per gli Studenti e Sistema Bibliotecario di Ateneo, Supporto alla Ricerca	% raggiungimento
I	Attivazione accesso al Portale per la didattica e-learning.poliba.it mediante autenticazione federata sia per gli studenti che per i docenti	100
M	Attivazione del processo di generazione del pin di firma per i certificati InfoCert, relativi ai verbali d'esame, mediante App per smartphone	100
I	Reingegnerizzazione processo conseguimento titolo	100
I	Implementazione in ESSE3 della scelta degli esami per definizione piano di studio (passaggio da DEPASAS a ESSE3)	
I	Creazione processo automatico di sincronizzazione anagrafica ESSE3 con anagrafica ALMA	100

M	Manutenzione straordinaria Catalogo Prodotti della Ricerca (IRIS) per VQR 2020-2024	100
M	Creazione sito Web interno per condivisione contenuti relativi alla gestione del Software Criterium di supporto alla valutazione dei prodotti della ricerca	100
I	Realizzazione app per l'apprendimento di lingue straniere	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Tabella 28. Performance organizzativa Settore Fonia, Reti e Cybersecurity

Tipologia obiettivi	Obiettivi operativi Settore Fonia, Reti e Cybersecurity	% raggiungimento
M	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
M	Migrazione infrastruttura telefonica di Ateneo verso tecnologia innovativa su rete IP	100
M	Realizzazione Sistema di Monitoraggio Real-Time dei Sistemi IP "SNMP Compliant" dell'infrastruttura telematica di Ateneo	100
I	Realizzazione app per l'apprendimento di lingue straniere	
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Il Risultato finale del **Centro Servizi di Ateneo per la Transizione al Digitale** è dato dalla media dei risultati ottenuti dai settori sottostanti ed è pari a **100%**.

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA ELETTRICA E DELL'INFORMAZIONE

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

Tipologia obiettivi	Dipartimento di Ingegneria elettrica e dell'informazione	% raggiungimento
M	Sviluppo di azioni per analisi dei risultati della Ricerca, all'individuazione delle criticità, alla definizione delle azioni correttive, al monitoraggio delle azioni intraprese, al riesame periodico dei risultati della ricerca	100
M	Reingegnerizzazione dei processi amministrativi dipartimentali in ottica digitale	100
M	Potenziamento supporto alla pianificazione strategica di Dipartimento	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

DIPARTIMENTO DI MECCANICA, MATEMATICA E MANAGEMENT

Tabella 305. Performance organizzativa Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management

Tipologia obiettivi	Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management	% raggiungimento
I	Reingegnerizzazione dei processi amministrativi dipartimentali in ottica digitale	100
M	Istituzione di borse di studio per studenti stranieri	100
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

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

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

Tipologia obiettivi	Dipartimento di Ingegneria Civile, del Territorio, Edile e di Chimica	% raggiungimento target
M	Ottimizzazione delle procedure interne al Dipartimento: Analisi di tutte le attività di competenza del Dipartimento, al fine di definire le filiere, ottimizzandone i processi e indicare le singole procedure da seguire a seconda delle varie richieste	100
M/I	Adeguamento aule didattiche DICATECh: Progettazione informatica di una piattaforma per la prenotazione; Installazione attrezzature informatiche per la didattica; acquisto banchi	100
I	Creazione di una rete di collaborazione con Università, enti di ricerca e istituzioni nel bacino mediterraneo (MediCoRe)	100
M	Avvio di nuovi Master di II livello; avvio di short Master già previsti fra i Patti Territoriali; costituzione di un provider accreditato dal CNI per la formazione continua di Ingegneri	100
M	Ristrutturazione degli ambienti dipartimentali, al fine di aumentare le postazioni di lavoro; facilitare l'individuazione degli uffici apponendo all'ingresso di ciascun ufficio una targa identificativa standardizzata; predisposizione di un "tour virtuale del Dipartimento" al fine di facilitare il raggiungimento dei singoli uffici	100

CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

DIPARTIMENTO DI ARCHITETTURA, COSTRUZIONE E DESIGN

Tabella 32. Performance organizzativa Dipartimento di Costruzione, Architettura e Design

Tipologia obiettivi	Dipartimento di Dipartimento di Architettura, Costruzione e Design	% raggiungimento target
CS	Risultati customer satisfaction	100
Risultato finale		100

Conformemente al SMVP la **performance organizzativa a livello di Ateneo per il 2024** 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 338. Performance organizzativa delle strutture di Ateneo

Performance organizzativa di Ateneo	% raggiungimento target
Direzione Generale	94,36
Direzione Gestione risorse e servizi istituzionali	99,33
Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali	98,89
Direzione Qualità Sostenibilità e innovazione	95,89
Centro Servizi di Ateneo per la Transizione al Digitale	100
Dipartimento di Ingegneria elettrica e dell'informazione	100
Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management	100
Dipartimento di Ingegneria Civile, del Territorio, Edile e di Chimica	100
Dipartimento di Architettura, Costruzione e Design	100
Risultato finale (media)	98,71

Pari opportunità, valorizzazione del benessere e contrasto alle discriminazioni

Il Politecnico di Bari 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.

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](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 ottobre 2021, documento di indirizzo strategico idoneo ad integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche di Ateneo. Il documento, oltre a

fornire un'analisi della composizione di genere dell'Ateneo, indica le linee di azione per la parità di genere adottate dal Politecnico di Bari, che sono successivamente approdate, opportunamente rivisitate, nel [Gender Equality Plan 2021-2023](#) adottato dall'Ateneo nell'aprile 2022 e, successivamente nel [Gender Equality Plan 2024-2026](#).

L'edizione 2024-2026 del Gender Equality Plan (GEP) del Politecnico di Bari va inteso come l'indirizzo per rafforzare l'equità di genere e l'inclusione nel Piano Strategico di Ateneo.

Il GEP è allineato con il Piano di Azioni Positive (PAP), redatto in continuità con il processo di Bilancio di Genere descritto da Le linee Guida per il Bilancio di Genere CRUI e rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025.

Più in generale, il Gender Equality Plan (GEP) si inserisce nel ciclo di programmazione strategica ed operativa dell'Ateneo, nella stessa logica definita per il Bilancio di Genere, ponendosi tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo.

In tale ottica il Gender Equality Plan (GEP) diventa parte integrante del processo di pianificazione strategica e operativa, influenzando i principali documenti. In sostanza, ciascuno degli obiettivi, azioni e target degli interventi del GEP, con le annesse risorse, si colloca all'intersezione delle coordinate che definiscono gli altri strumenti di programmazione adottati dal Politecnico di Bari.

Alcune iniziative realizzate nell'anno 2024 sono di diretta attuazione a quanto specificato nel Piano di Azioni Positive 2021-2023 e 2022-2024; altre, si riferiscono ad obiettivi operativi assegnati a unità organizzative e riconducibili al Piano strategico 2024-2026 e al GEP 2024-2026, specificamente indicati con OB_GEP nel PIAO 2024-2026.

Nel documento [Piano di azioni Positive \(PAP\) 2022-2024](#) sono riportate le iniziative e la descrizione delle azioni che l'Ateneo ha messo in atto nel corso del 2024 nell'ambito del PAP 2021-2023 (vedi sezione RENDICONTAZIONE AZIONI ED OBIETTIVI RELATIVA AI LAVORI DEL 2024), mentre, quelle relative a specifici obiettivi organizzativi sono rendicontate nell'**allegato 2A – Risultati obiettivi di Miglioramento dei Servizi** richiamato nella sezione [Performance organizzativa](#).

Attuazione del Piano Organizzativo di Lavoro Agile (POLA)

Il Politecnico di Bari, sin dalla prima adozione del lavoro agile durante la fase emergenziale, ha avviato alcune misure dirette alla sensibilizzazione e alla formazione del personale, nonché alla graduale introduzione di tecnologie a supporto di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Tali misure hanno costituito fattori abilitanti per la successiva introduzione "a regime" del lavoro agile, resa possibile con l'adozione del "*Regolamento in materia di lavoro agile del Politecnico di Bari*", in attuazione di una specifica azione strategica individuata nell'ambito del Piano Strategico 2021-2023 e di una specifica azione individuata nell'ambito del Gender Equality Plan 2021-2023.

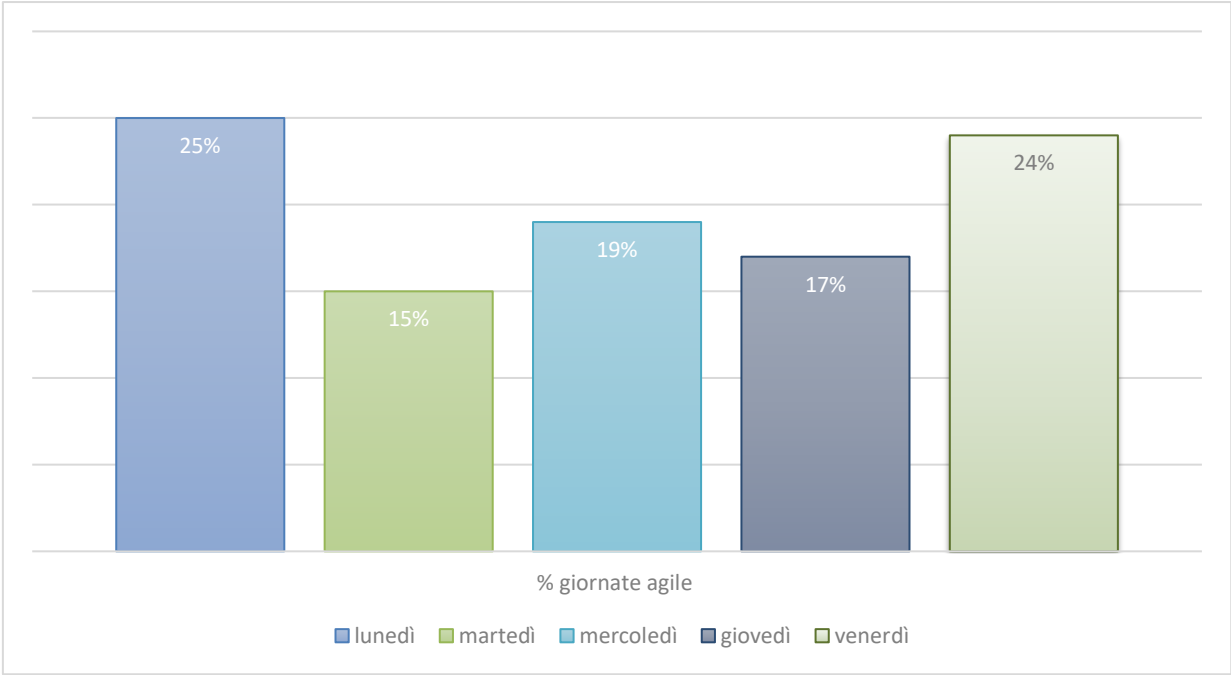
Con l'adozione del Regolamento in materia di lavoro agile di cui al D.R. 104 del 31 gennaio 2022, ferma restando la possibilità per i lavoratori fragili di avvalersi di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa per cinque giorni settimanali, il Politecnico di Bari, coerentemente con le previsioni normative, ha consentito l'accesso al lavoro agile a tutto il personale TAB nel limite massimo di due giorni settimanali, attraverso la sottoscrizione di appositi accordi individuali.

L’attuazione a regime del lavoro agile nel Politecnico di Bari è stata articolata attraverso la previsione di una precisa scansione procedimentale e il coinvolgimento attivo di una pluralità di attori, nonché dalla completa digitalizzazione e automazione del processo di sottoscrizione degli accordi di lavoro agile.

Nel corso dell’anno 2024 sono stati stipulati 172 accordi individuali, corrispondenti a circa il 60% dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre 2024.

Procedendo ad un’analisi delle percentuali giornaliere si desume quanto indicato nella tabella di seguito riportata:

Figura 2. Distribuzione percentuale delle giornate di lavoro agile – annualita’ 2024



Fonte: Settore Pianificazione e Valutazione, Applicativo Fenice

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 2024.

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	83	49	10	7	360	197	143	96
febbraio	83	49	10	7	379	208	146	119
marzo	83	51	10	8	374	207	150	133
aprile	84	50	10	8	379	202	119	74
maggio	84	49	10	7	402	200	118	78
giugno	83	51	10	7	357	186	104	62
luglio	84	53	10	8	397	211	126	84
agosto	80	51	9	6	189	110	38	33
settembre	83	54	10	8	363	218	115	73
ottobre	85	57	9	7	395	263	133	84
novembre	88	55	10	7	332	220	113	64

me	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
dicembre	86	56	10	6	288	182	70	49

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

L'indagine di benessere organizzativo 2024, rileva un modesto livello di soddisfazione in ordine a come l'Ateneo si sia strutturato per favorire il lavoro agile (3,67 in una scala da 1 a 6), ritenendo, invece, che il lavoro agile, possa diventare, a regime, una modalità consolidata di organizzazione del lavoro (4,99 in una scala da 1 a 6), anche tenuto conto del miglioramento qualitativo dell'attività svolta (4,88 in una scala da 1 a 6) determinato a seguito dell'esperienza maturata in modalità agile.

Complessivamente il 61% degli items dell'ambito "Benessere Organizzativo" ha conseguito una valutazione superiore a 3,5 in una scala da 1 a 6, con un giudizio medio di 3,7 (in una scala da 1 a 6)

SEZIONE III - Analisi dei rischi

Le azioni in materia di prevenzione della corruzione sono state individuate nella sottosezione *Rischi Corruttivi e Trasparenza* del PIAO 2024-2026 dell'Ateneo, in stretta coerenza con il Piano della Performance e gli altri strumenti di programmazione strategica.

In continuità con le pratiche già adottate negli anni precedenti, l'Ateneo ha definito specifici obiettivi TAC (Trasparenza, Anticorruzione) nell'ambito della performance organizzativa. Tali obiettivi, affidati ai Responsabili delle strutture di I e II livello (Direzioni, Settori, Centri, Strutture dipartimentali), integrano le misure di prevenzione della corruzione previste dal nella sottosezione *Rischi Corruttivi e Trasparenza* del PIAO di Ateneo.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure previste dal PIAO è stato effettuato dall'RPCT, nel mese di novembre 2024, con il supporto dell'ufficio di supporto alla attività di trasparenza e prevenzione della corruzione. Con nota prot. n. 41079 del 7 novembre 2024, sono state inoltrate ai responsabili TAC delle aree a rischio, apposite schede di rilevazione al fine di verificare il livello di attuazione delle misure previste nel PIAO 2024-2026.

Dagli esiti del monitoraggio, comunque riportati nella Relazione annuale del RPCT (<https://www.poliba.it/amministrazione-trasparente/prevenzione-della-corruzione>) e pubblicata entro il termine previsto del 31 gennaio 2024, è emersa la sostanziale attuazione delle misure programmate con l'eccezione della misura rotazione degli incarichi.

A tal proposito si evidenzia che l'Ateneo è stato interessato da un processo di riorganizzazione del modello organizzativo e che nel merito dei quesiti posti nella scheda di monitoraggio il Direttore Generale ha attestato che: " (...) l'adozione e l'implementazione del nuovo modello organizzativo costituirà un elemento complessivo per l'attuazione della rotazione del personale, posto che la stessa è da intendersi come una delle misure organizzative generali che le Amministrazioni hanno a

disposizione in materia di prevenzione della corruzione, introdotta dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012".

SEZIONE IV - Trasparenza

L'Ateneo garantisce il rispetto degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 33/2013, promuovendo integrità, legalità e controllo diffuso da parte dei cittadini sull'attività amministrativa.

La pubblicazione dei dati/documenti/ informazioni è effettuata nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, organizzata secondo le indicazioni del D.lgs. n. 33/2013, con sottosezioni di I e II livello che consentono una navigazione chiara e accessibile.

Come previsto dalla normativa vigente, tra gli allegati alla sezione *Rischi Corruttivi e Trasparenza* del PIAO, è pubblicata la Matrice delle Responsabilità, nella quale sono indicati dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, nonché le strutture responsabili della loro produzione, aggiornamento e trasmissione.

Tali strutture garantiscono la qualità delle informazioni, in termini di completezza, tempestività, accessibilità, integrità, aggiornamento, comprensibilità, riutilizzabilità e conformità agli originali in possesso dell'amministrazione.

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

- Controllo trimestrale dei Referenti TAC che dichiarano al RPCT l'avvenuta pubblicazione dei dati di competenza della propria struttura.
- Monitoraggio da parte del RPCT, supportato dall'ufficio preposto, per la verifica sistematica dell'adempimento degli obblighi previsti dal D.lgs. 33/2013. Il monitoraggio è svolto semestralmente dall'RPCT e dall'ufficio di supporto e riguarda tutte le sottosezioni di "Amministrazione trasparente". Nel 2024, la pubblicazione è risultata conforme alla normativa vigente.
- Attestazione annuale dell'OIV (Nucleo di Valutazione), in merito a specifici obblighi di pubblicazione individuati da ANAC con apposita delibera. Per l'anno 2024, la verifica ha riguardato i dati pubblicati al 31 maggio 2024.

Le sottosezioni oggetto di controllo sono state:

- ✓ Consulenti e collaboratori (art. 15)
- ✓ Performance (art. 10, co. 8, e art. 20)
- ✓ Enti controllati (art. 22)
- ✓ Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26-27)
- ✓ Beni immobili e gestione patrimonio (art. 30)
- ✓ Controlli e rilievi sull'amministrazione (art. 31)

- ✓ Servizi erogati (art. 32)
- ✓ Pagamenti dell'amministrazione (artt. 4-bis, 33, 36 e 41, co. 1)

Il documento di attestazione, inerente la verifica sulla pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura del formato, redatto dall'OIV, è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente <http://www.poliba.it/amministrazione-trasparente/atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o>

L'OIV ha attestato che l'Ateneo ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente e che non ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerca nella sopra citata sezione. L'OIV ha, comunque, evidenziato, nel corso della rilevazione che, relativamente alla sottosezione *"Carta dei servizi e standard di Qualità"* – *"Presso l'Ateneo è presente il Catalogo dei servizi che assolve anche se non completamente alle funzioni della carta dei servizi e che consente di ottenere di ottenere ed esporre contenuti strutturati per ogni servizio"*.

Di conseguenza a tale osservazione, l'RPCT con mail del 5 giugno 2024 ha, ribadendo quanto già evidenziato alla Direzione generale con precedenti mail del 27 aprile e del 13 maggio 2021, fornito al Direttore Generale, specifici indirizzi utili a superare le criticità segnalate relativamente alla carta dei servizi o altro documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici.

Con successiva nota dell'11 luglio 2024, il Direttore Generale ha comunicato che la [Carta dei Servizi di Ateneo](#) è stata pubblicata sul sito istituzionale. L'RPCT ha, in ottemperanza a quanto statuito dal comunicato del Presidente dell'Autorità nazionale Anticorruzione del 1° giugno 2024, predisposto apposita [nota di avvenuto adeguamento](#)

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 2B – Relazione obiettivi Direttore Generale anno 2024***)

La presente sezione illustra nel seguito i risultati ottenuti dal Direttore Generale con riferimento agli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2024, 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.

Macroarea 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 operativi assegnati dal CdA	obiettivi	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 di <i>customer satisfaction</i> 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 28 marzo 2025, come risulta nella tabella n.7 del paragrafo [Performance di Ateneo](#)

Performance organizzativa

Con delibera del 31 gennaio 2024, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Magnifico Rettore, ha assegnato i seguenti 3 obiettivi al Direttore Generale:

OBIETTIVI
1. Rafforzare la capacità di resilienza della struttura organizzativa ed efficientare i processi
2. Potenziare il livello di innovazione della didattica, ricerca, terza missione/impatto sociale
3. Assicurare la transizione internazionale dell'Ateneo

Tali obiettivi sono stati declinati in specifici Programmi di Innovazione e Sviluppo della Direzione Generale, contenuti nel Piano integrato 2024-2026, poi confluiti nella *sezione Performance* del PIAO 2024-2026, 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.

Inoltre, a seguito dell'avvicendamento nel ruolo di Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno provvedere ad un aggiornamento degli obiettivi assegnati al Direttore generale con il PIAO 2024-2026, assegnando al dott. Antonio Romeo, il seguente ulteriore obiettivo conseguente ad una specifica azione di miglioramento proposta nell'ambito del riesame di AQ di Ateneo, fermo restando che, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 05 settembre 2024 "Il dott. Antonio Romeo avrà cura, inoltre, di assicurare il completamento degli obiettivi già assegnati al Direttore Generale da questo Consesso nella seduta del 31 gennaio 2024.

La valutazione del relativo grado di realizzazione tra i due Direttori Generali avverrà, in quota parte, in ragione del periodo di servizio reso da ciascuno di essi"

OBIETTIVI
4. Implementazione modello organizzativo

Per l'annualità 2024 sono stati valutati i risultati conseguiti dai Direttori Generali che si sono avvicendati nella Governance dell'Ateneo e, precisamente:

- Dott. Sandro Spataro, direttore generale dal 01.01.2024 al 08.09.2024
- Dott. Antonio Romeo, direttore generale dal 09.09.2024 al 31.12.2024

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

Tabella 34. Performance organizzativa 2024 - Direttore Generale

NUM_PROG	OBIETTIVI	VALUTAZIONE NDV	PUNTEGGIO
PR1_01	Formazione del PTAB (con particolare riferimento a qualità, controllo di gestione, organizzazione per processi, competenze trasversali e digitalizzazione)	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR1_02	Sistema di rilevazione immediata del gradimento dei servizi	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR1_03	Assicurare la tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali (circolare RGS prot 3449 del 03.01.24)	NON RAGGIUNTO	0
PR1_04	Manutenzione straordinaria Catalogo Prodotti della Ricerca (IRIS) per VQR 2020 - 2024	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR1_05	Sviluppo di un modello di integrazione del processo di budget con la pianificazione strategica ed operativa	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR1_06	Bilancio di Genere: Sistema di misurazione interno attraverso la classificazione delle spese	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR1_07	Aggiornamento questionario CS studenti su ESSE3	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR1_08	Aggiornamento catalogo dei servizi	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
Risultato complessivo (Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi)			87,5
NUM_PROG	OBIETTIVI	VALUTAZIONE NDV	PUNTEGGIO
PR2_01	Implementazione processi full digital	SOSTANZIALMENTE RAGGIUNTO	80
PR2_02	Reingegnerizzazione processo conseguimento titolo	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR2_03	Implementazione in ESSE3 della scelta degli esami per definizione piano di studio (passaggio da DEPASAS a ESSE3)	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR2_04	Attivazione accesso al Portale per la didattica e-learning.poliba.it mediante autenticazione federata sia per gli studenti che per i docenti	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
Risultato complessivo (Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi)			95
NUM_PROG	OBIETTIVI	VALUTAZIONE NDV	PUNTEGGIO

NUM_PROG	OBIETTIVI	VALUTAZIONE NDV	PUNTEGGIO
PR3_01	Realizzazione di evento di aggiornamento sulle nuove certificazioni Cambridge	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR3_02	Realizzazione app per l'apprendimento di lingue straniere	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
PR3_03	Realizzazione questionario sulla valutazione didattica per i dottorandi in lingua inglese	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
Risultato complessivo (Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi)			100
NUM_PROG	OBIETTIVI	VALUTAZIONE NDV	PUNTEGGIO
PR4_01(*)	Implementazione modello organizzativo	PIENAMENTE RAGGIUNTO	100
Risultato complessivo (Media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi operativi)			100

(*) obiettivo assegnato al Dott. Antonio Romeo in aggiunta ai precedenti.

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

In data 06 giugno 2025, il Nucleo di Valutazione di Ateneo, in funzione di OIV, ha redatto la propria proposta annuale di valutazione dei Direttori Generali, sulla base della consuntivazione dei risultati di performance organizzativa conseguiti nell'anno 2024.

Tabella 35. Valutazione Direttore Generale Sandro Spataro annualità 2024

COMPONENTI IPI	RISULTATI	PESO	VALUTAZIONE PONDERATA
Performance di Ateneo	100	20%	20
Risultati Obiettivi Operativi	94,16	60%	56
Risultati di Customer Satisfaction	99,75	20%	20
IPI			96

Tabella 40. Valutazione Direttore Generale Antonio Romeo annualità 2024

COMPONENTI IPI	RISULTATI	PESO	VALUTAZIONE PONDERATA
Performance di Ateneo	100	20%	20
Risultati Obiettivi Operativi	95,63	60%	57
Risultati di Customer Satisfaction	99,75	20%	20
IPI			97

Valutazione dei Dirigenti

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

- Indicatori strategici influenzabili dal valutato

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

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

Tabella 36. Valutazione Dirigente annualità 2024

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)	7	10	7
IPI		100	97

Valutazione del personale tecnico-amministrativo

Nell'**allegato 4 – 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 2024, risultanti dal processo di valutazione.

SEZIONE VI - Analisi auto valutativa

I risultati di performance organizzativa ed individuale realizzati nell'anno 2024 confermano la capacità della struttura amministrativa del Politecnico di Bari di garantire un elevato grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi (98,71%) che, in quanto strettamente correlati a specifici obiettivi strategici, hanno contribuito alla pressoché totale realizzazione delle politiche strategiche (vedi paragrafo [L'attuazione delle politiche strategiche del Politecnico di Bari e i risultati di valore pubblico](#)) e, più in generale, al raggiungimento di ottime performance nel campo della didattica, della ricerca e delle relazioni con il territorio, reso possibile anche grazie alla solidità finanziaria che da anni caratterizza il Politecnico di Bari.

Di seguito si riportano i principali punti di forza, criticità e proposte migliorative per il prossimo ciclo 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, a partire dal 2021, con gradualità, alcuni interventi correttivi volti a superare criticità

manifestate negli anni precedenti. In sede di aggiornamento annuale 2024, il SMVP è stato sostanzialmente confermato, 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, costituisca uno strumento efficace che garantisce l'allineamento tra le aspettative degli stakeholders esterni, le strategie politiche dell'Ateneo e l'azione dell'amministrazione.

Nel corso dell'ultimo anno si è cercato di consolidare il processo legato al ciclo della performance, tenendo conto delle osservazioni emerse nella precedente autovalutazione. Tuttavia, persistono alcune criticità rilevanti, già segnalate in passato, che continuano a condizionare l'efficacia complessiva del sistema. Tra queste, la principale riguarda la reale applicazione del SMVP nella valutazione della performance individuale, ancora oggi fortemente appiattita verso l'alto.

Punti di forza:

- buon livello di integrazione con la pianificazione strategica, le politiche di qualità, le misure di trasparenza e anticorruzione e le politiche di genere. Nel corso dell'anno 2024 l'Ateneo ha inoltre avviato un processo strutturato di integrazione con il processo di pianificazione finanziaria;
- chiara modalità di misurazione della performance organizzativa a livello di struttura e di Ateneo;
- gli obiettivi di performance organizzativa denotano una attenzione agli obiettivi strategici dell'Ateneo e una sempre più matura capacità di declinarli con chiarezza ed efficacia;
- valutazione degli utenti esterni e interni: anche nel 2024 sono state effettuate indagini di *customer satisfaction* per la misurazione dei servizi offerti dalle strutture. I risultati degli indicatori di *customer satisfaction*, conformemente al SMVP, sono stati utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e individuale con un peso differenziato a seconda del ruolo organizzativo assunto. Rispetto all'anno precedente i tassi di risposta ai questionari di *customer satisfaction* hanno registrato un buon livello di partecipazione, tuttavia occorre ancora adottare strumenti e iniziative volti a contrastare il rischio della scarsa motivazione e disaffezione del personale verso tale strumento, nonché ad introdurre nuovi sistemi per 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;
- i cluster delle competenze utilizzate ai fini della valutazione dei comportamenti sono idonei a valutare la prestazione del dipendente compatibilmente anche con la modalità di lavoro agile, rendendo lo strumento flessibile;
- l'articolazione 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 dal 2022 del meccanismo della differenziazione delle valutazioni per i Dirigenti e i Responsabili di strutture di II e III 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. Tale aspetto, tuttavia, presenta alcuni margini di miglioramento, di cui si dà evidenza nel seguito.

Aree di miglioramento

- Persistenza di valutazioni appiattite. Nonostante l'introduzione di indicatori teoricamente idonei a differenziare i livelli di performance tra i dipendenti, l'analisi dei risultati evidenzia una limitata dispersione dei giudizi, con una tendenza diffusa all'attribuzione di punteggi medio-alti a tutto il personale valutato. Anche quest'anno, infatti, si è registrata una forte omogeneità nei giudizi di valutazione individuale, con punteggi tendenzialmente elevati distribuiti in maniera uniforme. Tale fenomeno penalizza la finalità stessa del SMVP, che è quella di riconoscere il merito, stimolare il miglioramento continuo e premiare l'eccellenza.
- Diffusione della cultura della valutazione. Permangono resistenze culturali nei confronti della valutazione differenziata. La propensione dei valutatori a mantenere giudizi omogenei deriva sia da motivazioni legate al clima interno e alla volontà di evitare conflittualità, sia da una percezione ancora troppo burocratica del processo valutativo, vissuto più come adempimento formale che come reale strumento di sviluppo. Questo atteggiamento finisce per vanificare l'efficacia del sistema e impedisce di promuovere comportamenti realmente orientati alla performance.
- Bassa incidenza della valutazione sulle leve di sviluppo del personale. L'appiattimento delle valutazioni si riflette in una limitata capacità di incentivazione e sviluppo delle risorse umane. Non si crea un circuito virtuoso tra valutazione, formazione, progressioni di carriera e riconoscimento economico, rendendo il ciclo della performance poco credibile e scarsamente motivante, con il rischio di creare un disallineamento tra valutazione, motivazione e valorizzazione.
- Sistemi informativi a supporto della gestione del ciclo della performance. Assenza di un applicativo informatico per la gestione del ciclo della performance che avviene attraverso l'utilizzo di fogli di lavoro excel. Inoltre, non ancora ottimizzata risulta l'integrazione delle banche dati del personale tecnico-amministrativo con riferimento alla gestione delle carriere, con conseguente difficoltà di reperimento ed elaborazione dei dati necessari alla predisposizione delle schede di valutazione.

-

Proposte di miglioramento

Per superare le criticità rilevate, si individuano alcune linee d'azione prioritarie:

- Formazione specifica dei valutatori, volta a rafforzare le competenze nella misurazione della performance e nella gestione del processo valutativo, anche sul piano relazionale.

- Monitoraggio e auditing interno delle valutazioni, per individuare eventuali discrepanze sistemiche e promuovere coerenza dei giudizi di valutazione e trasparenza nel sistema.
- Maggiore comunicazione interna sul valore e sulle finalità del ciclo della performance, al fine di rafforzare il senso di responsabilità individuale e collettiva.
- Introdurre o rafforzare meccanismi di correlazione tra valutazione individuale e riconoscimenti, anche non economici (es. percorsi di crescita, incarichi di responsabilità, visibilità interna).
- Sperimentazione di strumenti di autovalutazione e feedback reciproco (c.d. valutazione a 360°), per coinvolgere maggiormente il personale nella cultura della performance e responsabilizzare tutte le parti.
- Adozione di tool di Business intelligence a supporto della gestione del ciclo della performance

SEZIONE VII - Fasi, soggetti e tempi del ciclo della performance 2024

(da Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance)

Tabella 37. Fasi, soggetti e tempi del ciclo della performance 2024

DOCUMENTO	ATTIVITÀ	SOGGETTI	SUPPORTO	SCADENZA DA SISTEMA	SCADENZA EFFETTIVA
SMVP	Aggiornamento annuale	CdA previo parere vincolante del NdV	Settore Pianificazione e Valutazione	Entro 31 gennaio anno di riferimento	31 gennaio – 14 febbraio 2024
PIANO STRATEGICO	Adozione o revisione	CdA su proposta del Rettore e acquisito il parere del NdV, del SA, dei Dipartimenti e del Consiglio degli Studenti	Commissione strategica e Settore Pianificazione e Valutazione	Entro 30 giugno anno precedente	20-22 dicembre 2023 (PS 24-26)
BUDGET	Adozione	CdA	Settore risorse finanziarie e settore Pianificazione e Valutazione	31 dicembre anno precedente	20 dicembre 2024
PIANO INTEGRATO (PIAO)	Definizione degli obiettivi	Direttore Generale	Settore Pianificazione e Valutazione e RPCT	31 dicembre anno precedente	31 gennaio 2024 05 settembre 2024 ¹
	Adozione	CdA	Settore Pianificazione e Valutazione e RPCT	31 gennaio anno di riferimento	31 gennaio 2024
MONITORAGGIO IN ITINERE	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	26 settembre 2024

¹ Assegnazione obiettivi in occasione dell'avvicendamento del Direttore Generale

DOCUMENTO	ATTIVITÀ	SOGGETTI	SUPPORTO	SCADENZA DA SISTEMA	SCADENZA EFFETTIVA
	Relazione sintetica	Direttore Generale	Settore Pianificazione e Valutazione	Entro i primi mesi dell'anno successivo	05 giugno 2025
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Adozione	CdA	Settore Pianificazione e Valutazione	20 giugno anno successivo	26 giugno 2025
	Validazione	NdV	Settore Pianificazione e Valutazione	30 giugno anno successivo	26 giugno 2025



POLITECNICO DI BARI

Nucleo di Valutazione

Bari,

70126 **BARI** – Via Amendola 126/B
Tel. 080-596.2206 – Fax 080-596.2520

Prot.

Al Magnifico Rettore

Al Direttore Generale

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

- A. Il Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, tenuto conto in primo luogo delle Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane approvate in via definitiva da ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015 così come integrate dalla nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 nonché, in via residuale, delle delibere ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 e n. 1208 del 22 novembre 2017, ha preso in esame la Relazione sulla Performance per l'annualità 2023, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 giugno 2025.
- B. Il Nucleo ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo altresì presenti le raccomandazioni e i criteri elaborati da ANVUR nelle "Linee Guida 2054 per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione".
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nella griglia allegata al presente documento.
- D. Tutto ciò premesso il Nucleo valida la Relazione sulla performance 2024 del Politecnico di Bari.

IL COORDINATORE
F.TO PROF. MASSIMO CASTAGNARO

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (C)	VALIDAZIONE (SI/NO) (D)
	INDICE E PREMESSA	L'articolazione dell'indice della relazione è chiara e di immediata comprensione richiamandosi alla struttura del Piano Integrato, utilizzabile anche per la Relazione, indicata nelle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane. Lo sforzo dell'amministrazione è stato quello di produrre una relazione il più possibile sintetica, chiara e di immediata comprensione per gli utenti. La premessa contiene anche informazioni sulla struttura del documento e sugli allegati alla Relazione. La tipologia di dati e informazioni contenute in questa sezione non richiede una verifica circa l'attendibilità.	SI
1.	INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	Nella Sezione viene data evidenza del processo di pianificazione strategica e della integrazione con la programmazione operativa e le misure di trasparenza e anticorruzione, nonché con le politiche di <i>gender mainstreaming</i>. Di tale integrazione si trova riscontro nel paragrafo <i>"Albero della performance: dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi"</i>, in cui si dà evidenza del contributo che l'Amministrazione ha dato alla performance di Ateneo attraverso i propri programmi di innovazione e sviluppo e gli obiettivi di miglioramento continuo dei servizi, segnalando lo specifico impatto sul <i>Piano Strategico 2024-2026</i>. La sezione riporta, inoltre, le informazioni per gli utenti e stakeholders, sintetizzando, anche mediante grafici e tabelle di chiara intellegibilità, i risultati raggiunti nel 2024 per le tre missioni istituzionali (didattica, ricerca e terza missione), nonché sul posizionamento dell'Ateneo nel contesto nazionale e internazionale. La Relazione riporta, altresì, una specifica sezione dedicata agli esiti delle politiche strategiche e ai risultati degli indicatori di valore pubblico individuati nel PIAO 2024-2026, meglio dettagliati negli specifici allegati (Allegato 1° e Allegato 1B). L'impatto sulla validazione è molto positivo.	SI
2.	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	La sezione riporta la valutazione della performance di Ateneo e i risultati ottenuti dalle singole strutture organizzative e dall'intera Amministrazione, misurati in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Politecnico (SMVP) – aggiornamento 2024.	SI

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (C)	VALIDAZIONE (SI/NO) (D)
		Nella sezione viene data evidenza degli obiettivi e dei risultati raggiunti con riferimento alle misure di pari opportunità, valorizzazione del benessere e contrasto alle discriminazioni attuate dall'Ateneo, con un focus specifico sull'attuazione del Piano Organizzativo di Lavoro Agile (POLA). In generale, sono evidenziati in modo chiaro e immediato: numero e grado di raggiungimento degli obiettivi e le cause degli scostamenti. Il NdV rileva un buon grado di applicazione e aderenza dei modelli al SMVP e apprezza in particolare l'utilizzo degli esiti delle indagini di <i>customer satisfaction</i> per la misurazione della performance organizzativa. L'impatto sulla validazione è positivo.	
3.	ANALISI DEI RISCHI	La sezione riporta in maniera chiara e comprensibile le attività svolte in materia di prevenzione della corruzione, indirizzate dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) approvato in uno con il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026. Anche nel 2024, in linea con le Linee guida citate al punto 1 e in applicazione del SMVP, i risultati in ambito di trasparenza e anticorruzione costituiscono oggetto di misurazione ai fini della valutazione della performance sia organizzativa che individuale. La relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) ha attestato la sostanziale attuazione delle misure programmate con l'eccezione della misura rotazione degli incarichi, di cui se ne fornisce anche la motivazione.	SI
4.	TRASPARENZA	La sezione descrive in modo sintetico, chiaro e comprensibile le attività svolte in tema di trasparenza. Nel corso dell'anno 2024 il RPCT e l'Ufficio di supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione hanno provveduto ad uno scrupoloso monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione. L'esito del monitoraggio è stato positivo, con l'attuazione sia delle misure di carattere generale sia di carattere specifico. Gli obiettivi di trasparenza contribuiscono a determinare la performance organizzativa delle strutture, sia come specifici obiettivi TAC	SI

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (C)	VALIDAZIONE (SI/NO) (D)
		assegnati nel Piano integrato, sia come prevenzione dei fenomeni corruttivi e miglioramento dell'integrità e del profilo etico del personale, sia come miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo. Questi ultimi sono rappresentati nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti e matrice delle responsabilità allegata al Piano Integrato di Ateneo. L'impatto sulla validazione è positivo.	
5.	PERFORMANCE INDIVIDUALE	Il Nucleo rileva un buon grado di applicazione e aderenza dei modelli di valutazione al SMVP. La sezione riporta gli esiti della valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti. L'impatto sulla validazione è nell'insieme positivo.	SI
6.	ANALISI AUTOVALUTATIVA Punti di forza, criticità, ipotesi migliorative e/o risolutive per il prossimo PdP	La sezione analizza con adeguato spirito critico e costruttivo i propri punti di forza e gli aspetti critici fornendo, per questi ultimi, possibili soluzioni atte al superamento delle difficoltà emerse. L'impatto sulla validazione è molto positivo.	SI
7.	FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL CICLO PERFORMANCE 2024	La sezione riporta in forma tabellare documenti, fasi, soggetti e tempi effettivi del ciclo della performance 2024 in relazione ai tempi previsti dal SMVP. Il NdV rileva il pieno rispetto delle scadenze. L'impatto sulla validazione è molto positivo.	SI