

2014-2016

PIANO DELLA PERFORMANCE
Politecnico di Bari





1. PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI

STAKEHOLDER ESTERNI

- 2.1 CHI SIAMO
- 2.2 COSA FACCIAMO
- 2.3 COME OPERIAMO
- 2.4 I PORTATORI DI INTERESSE

3. IDENTITA'

- 3.1 L'AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE"
- 3.2 LA MISSIONE E LA VISIONE DEL POLITECNICO DI BARI
- 3.3 ALBERO DELLA PERFORMANCE
- 3.4 IL COLLEGAMENTO CON IL PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITA'

4. ANALISI DEL CONTESTO

5. OBIETTIVI STRATEGICI

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

- 6.1 PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI

GESTIONE DELLE PERFORMANCE

- 7.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO
- 7.2 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO
- 7.3 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

8. Allegati tecnici



1. PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il decreto legislativo n. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno, predispongano un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance all'interno del quale sono indicati gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e sono definiti, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale ed i relativi indicatori.

Il Piano ha come finalità quelle di assicurare la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance.

Tali risultati sono realizzati:

- esplicitando il legame che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione;
- verificando la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e le sue risultanze (obiettivi, indicatori, target);
- assicurando la connessione con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, al fine di garantire un sistema di obiettivi effettivamente sostenibile.

La finalità fondamentale del Piano è di orientare l'azione organizzativa in coerenza con le linee strategiche dell'Ateneo, garantendo un'adeguata sinergia di tali indirizzi ed una loro "traduzione" in programmi ed azioni operative per il singolo individuo.

L'adozione del Piano della Performance deve rappresentare per l'Ateneo una occasione per gestire in maniera integrata e coordinata i diversi strumenti di pianificazione e programmazione attualmente operanti, ponendosi l'obiettivo di riportare in un unico documento le attività e gli obiettivi il cui monitoraggio è necessario per misurare in modo significativo il grado di efficacia ed efficienza dell'operato dell'ente. Il Piano, in sintesi, è uno strumento di centrale importanza per la corretta attuazione del ciclo di gestione della performance, tanto che in caso di mancata adozione o di mancato aggiornamento annuale dello stesso, sono previste rilevanti sanzioni sia a livello di amministrazione nel suo complesso sia a livello di singoli responsabili. In particolare è previsto il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultino aver concorso alla mancata adozione, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, ed il divieto per l'amministrazione di procedere all'assunzione di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 10, comma 5, d.lgs. 150/09).

Con il presente Piano il Politecnico di Bari, nella sua nuova configurazione intervenuta a seguito dei cambiamenti imposti dall'attuazione della riforma "Gelmini" (il nuovo Statuto di autonomia entrato in vigore ad aprile 2012 ha ridisegnato, difatti, l'assetto organizzativo e regolamentare dell'Ateneo) intende riavviare l'attività di programmazione che, anche a causa dei mutamenti che



nel corso del 2013 hanno riguardato l'avvicendamento della *governance*, ha subito un fisiologico rallentamento da parte degli organi di governo causando uno slittamento dei tempi di adozione del Piano.

Il presente Piano è adottato, pertanto, in un periodo avanzato dell'esercizio e, partendo dalle sei linee generali d'indirizzo definite nel Piano strategico di Ateneo 2013-2015, approvato il 26 marzo 2014 in ottemperanza al DM 827/2013.

In esso sono rappresentati gli obiettivi desunti dal citato Piano strategico e dalla delibera del 27 gennaio 2014 con la quale il Consiglio di amministrazione ha assegnato al Direttore Generale sei macro-obiettivi relativi all'annualità 2014 e di cui si esplicitano formalmente la definizione, gli indicatori e i target.

A partire dal mese di marzo 2014 è stato messo in atto un processo di condivisione delle tematiche specifiche inerenti la misurazione e valutazione della performance, anche attraverso l'organizzazione di seminari e workshop in collaborazione con Formez P.A. e l'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", che ha portato alla definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato dal CdA previo parere favorevole del Senato Accademico il 2 luglio 2014, che costituisce, ai sensi degli artt. 4 e 7 del D.Lgs. n. 150/2009, il riferimento regolamentare e normativo del processo di valutazione della performance. La finalità ultima del SMVP è, difatti, quella di orientare, sia a livello concettuale che operativo, i processi annuali di pianificazione e misurazione della performance, i quali saranno elaborati tenendo conto delle priorità politiche e strategiche - annuali e pluriennali - definite dagli Organi istituzionali dell'Ateneo.

Il riferimento procedurale e contenutistico per la redazione del presente Piano è stata la Delibera CiVIT n. 112/2010 - "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance" come integrata dalla Delibera n. 1/2012 - "Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* e dei Piani della *performance*", nonché il SMVP.

L'aver avviato sin dal 2009 l'attività di pianificazione strategica e l'aver conseguentemente individuato gli obiettivi strategici dell'Ateneo attraverso un processo metodologico pienamente rispondente ai requisiti di qualità previsti dalla CiVIT (definizione della missione istituzionale, analisi dei punti di forza e di debolezza, attenzione agli stakeholder, ecc.) consente, oggi, al Politecnico di Bari di riavviare il sistema di gestione della performance potendo già contare su un patrimonio di esperienze acquisite attraverso il processo di pianificazione.

Tuttavia, la necessità di mettere a punto un sistema di misurazione e valutazione della performance ha fatto emergere la carenza del Politecnico nei sistemi di controllo di gestione e di contabilità analitica nonché nella conoscenza dei processi attraverso una completa mappatura degli stessi. Ragione per la quale il SMVP adottato dall'ateneo richiederà un'applicazione graduale dello stesso seppur coerente rispetto all'impianto generale in esso delineato



Il presente Piano vede la luce anche a valle di un processo di collaborazione avviato nel corso del 2013 tra il Politecnico di Bari e Formez P.A. (soggetto promotore del progetto Performance P.A. che vede la partecipazione anche di altre Università di Puglia, Calabria, Campania e Sicilia) e che si è concretizzato nell'elaborazione di un "Piano di miglioramento della misurazione e valutazione della performance".

Il presente Piano, nel seguire la metodologia indicata nella Delibera CiVIT n. 112/2010 e nel SMVP, si prefigge lo scopo di avviare la pianificazione della performance fornendo una rappresentazione delle attività di rilievo strategico, derivate dal Piano Strategico 2013-2015 e, in via sperimentale, di quelle operative basandosi sui dati elaborati nell'ambito del progetto Good Practice¹, in un unico prospetto sinottico che costituisce l'Albero della Performance. Tale prospetto, partendo dalle linee strategiche e dai macro-obiettivi assegnati alla Direzione Generale, giunge fino all'articolazione di obiettivi operativi annuali, collegando questi ultimi a indicatori appropriati finalizzati alla misurazione della performance di ciascuno di essi e tracciando, altresì, la relazione tra gli obiettivi e i rispettivi centri di responsabilità.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

Il Politecnico di Bari conta oggi cinque dipartimenti, di cui uno interateneo con l'Università degli studi di Bari "Aldo Moro", e circa 13.000 studenti.

La gran parte delle strutture di didattica e ricerca è raccolta nel Campus universitario "Ernesto Quagliariello" dell'Università degli studi di Bari "Aldo Moro", situato in via Orabona, con alcuni dipartimenti diffusi nei quartieri limitrofi. Gli uffici dell'Amministrazione Centrale si trovano nei pressi delle ex officine Scianatico, in via Amendola; altri importanti laboratori tecnologici sono situati, inoltre, nel quartiere Japigia. Sedi decentrate del Politecnico sono presenti a Foggia e a Taranto dove si svolgono attività didattiche e di ricerca

1.1. CHI SIAMO

Già dall'inizio del secolo scorso era viva l'idea di realizzare in Puglia un'istituzione tecnica a livello universitario sulla scorta di quanto già era stato realizzato a Milano e a Torino. Tale aspirazione era stata parzialmente soddisfatta con l'istituzione della Facoltà di Ingegneria tra gli anni 1943/44 e 1947/48, ma permaneva il sogno di veder sorgere un'Università autonoma che comprendesse, accanto a quella di Ingegneria, anche altre Facoltà di contenuto prevalentemente tecnico. Fu solo a partire dalla metà degli anni Ottanta che il progetto "Politecnico", nel corso delle fasi

¹ Il progetto Good Practice, promosso dalla School of Management del Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano (MIP), ha l'obiettivo di definire un modello di riferimento per la valutazione dei servizi di supporto per le università italiane in un'ottica di benchmarking. Il progetto avviato quest'anno, in particolare, mira a definire un modello di riferimento per la valutazione dei servizi di supporto per le università italiane contestualizzato rispetto alla strategia degli enti.



preparatorie del piano quadriennale 1986/90 di sviluppo dell'Università e anche a seguito della nascita nel 1990/91 della Facoltà di Architettura, poté acquisire concretezza.

Il Politecnico di Bari viene istituito dalla Legge 7 agosto 1990, n. 245 recante "Norme sul piano triennale di sviluppo dell'Università e per l'attuazione del piano Quadriennale del 1986/90" che all'art. 8 lo comprende fra le Università Statali previste dall'articolo 1, secondo comma, n. 1), del testo unico delle leggi sull'istruzione superiore, approvato con regio decreto 31 agosto 1933, n. 1592, e successive modificazioni e integrazioni. A partire dalla data d'inizio dell'anno accademico 1991/92 le Facoltà di Ingegneria e di Architettura dell'Università di Bari venivano così trasferite, con le relative dotazioni organiche, scientifiche, didattiche e strumentali, al Politecnico di Bari. Conseguentemente a tale distacco dall'Università di Bari, il Politecnico subentrava in tutti i rapporti giuridici, facenti capo alla prima, relativi al funzionamento delle due facoltà in atto alla data di inizio dell'anno accademico citato.

Il Politecnico è un'istituzione pubblica che ha quale finalità *il progresso culturale, scientifico e tecnologico, mediante l'organizzazione della ricerca in campo scientifico, tecnologico, umanistico ed economico-sociale e dell'istruzione superiore, prioritariamente negli ambiti dell'Architettura e dell'Ingegneria, nonché l'elaborazione ed il trasferimento delle conoscenze scientifiche e tecnologiche più avanzate, per lo sviluppo della società e del territorio* (art. 1 Statuto del Politecnico di Bari). Il Politecnico, inoltre:

- ha come fondamentali principi di azione il perseguimento dell'eccellenza e dell'innovazione nel contesto dell'alta formazione e della ricerca internazionale, nonché la formazione culturale e civile della persona;
- promuove il merito scientifico e didattico e mette in atto, a tutti i livelli organizzativi, azioni di valutazione delle strutture, dei docenti e del personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario, nonché dei collaboratori esterni, anche ai fini della distribuzione delle risorse;
- opera secondo i principi della democrazia, del pluralismo e delle libertà individuali e collettive, promuovendo la più ampia partecipazione e garantendo la trasparenza dei processi decisionali e gestionali, assicurando la pubblicità di tutti gli atti conseguenti;
- è una comunità di persone che, secondo le specifiche funzioni e competenze, concorrono a realizzare i fini istituzionali; fanno parte della comunità universitaria i docenti, il personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario, gli studenti e i collaboratori esterni.

Nello Statuto, speciale espressione dell'autonomia dell'Ateneo, e nei Regolamenti interni (tutti consultabili al link: <http://www.poliba.it/index.php/it/ateneo/statuto-e-regolamenti.html>) sono enunciati i principi generali di organizzazione e funzionamento del Politecnico di Bari.

In particolare, gli Organi di Ateneo sono distinti in:

Organi di Governo dell'Ateneo



- a) Rettore
- b) Senato Accademico
- c) Consiglio di Amministrazione
- e

Altri Organi di Ateneo

- a) Collegio dei Revisori dei Conti
- b) Nucleo di Valutazione di Ateneo
- c) Direttore Generale
- d) Collegio di Disciplina
- e) Consiglio degli Studenti
- f) Comitato Unico di Garanzia

In applicazione della citata riforma "Gelmini", il Politecnico è stato interessato da processi di riorganizzazione che hanno coinvolto dapprima le strutture didattiche e di ricerca, il cui assetto è stato ridefinito conseguentemente alla disattivazione delle Facoltà e, a seguire, anche la struttura gestionale e di servizi dell'Amministrazione Centrale che è stata rivisitata in applicazione della delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2012 che approvava la proposta di riassetto organizzativo-funzionale avanzata dal Direttore Generale pro tempore. Con provvedimenti dirigenziali (pubblicati nella sottosezione Organigramma del sito web istituzionale <http://www.poliba.it/it/ateneo/organigramma.html>) sono stati definiti la modellistica organizzativa e il sistema delle responsabilità delle singole aree funzionali, nel rispetto dei principi generali e degli obiettivi condivisi con la Direzione Generale, con particolare priorità riferita all'attuazione della legge n. 240/2010 e ai correlati decreti, alle attività connesse all'adozione della contabilità economico-patrimoniale e del bilancio unico, ai servizi agli studenti e ai processi di internazionalizzazione.

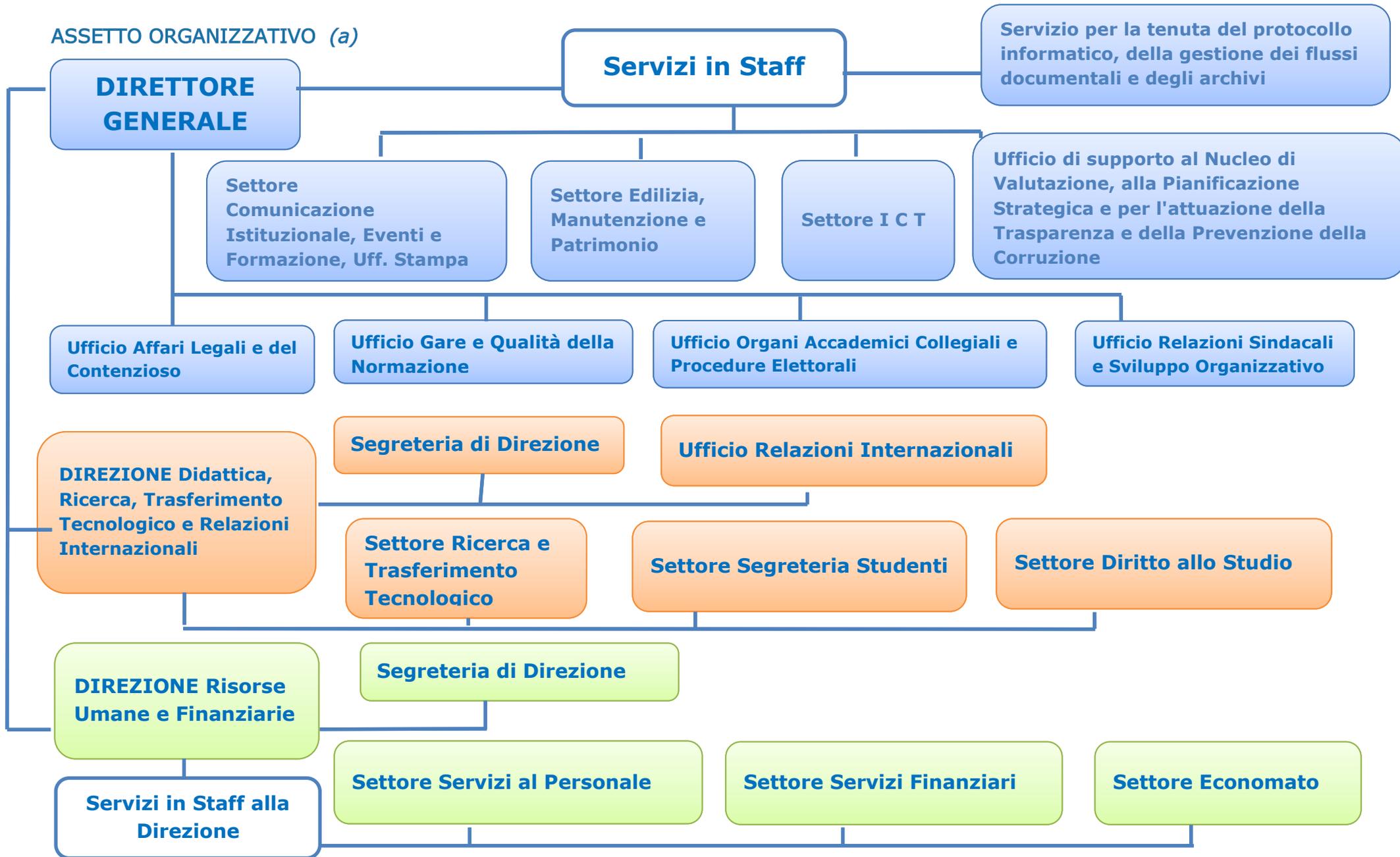
Nei grafici che seguono alle pagine successive è riprodotta la struttura organizzativa dell'Ateneo, distinta in amministrazione centrale e strutture dipartimentali. (Per queste ultime, si precisa che lo schema di assetto organizzativo (*b*) è lo schema-tipo adottato con delibera del CdA del 4 maggio 2012; in conformità al combinato disposto degli articoli 20 comma 7 e 23 comma 8 lett.o) dello Statuto del Politecnico, infatti, l'assetto organizzativo dipartimentale è determinato dagli organi dipartimentali in applicazione dell'autonomia organizzativa prevista statutariamente. L'organigramma rappresentato nello schema (*b*) costituisce, pertanto, esclusivamente una esemplificazione di articolazione organizzativa che ciascun Dipartimento potrà personalizzare sulla base delle peculiari esigenze organizzative proprie della struttura).

L'organigramma rappresentato alla pagina seguente evidenzia una organizzazione tipicamente gerarchico-funzionale; a questa si sta gradualmente affiancando una organizzazione di lavoro per processi attraverso la costituzione di piccoli o medi gruppi/progetti di lavoro che, secondo le



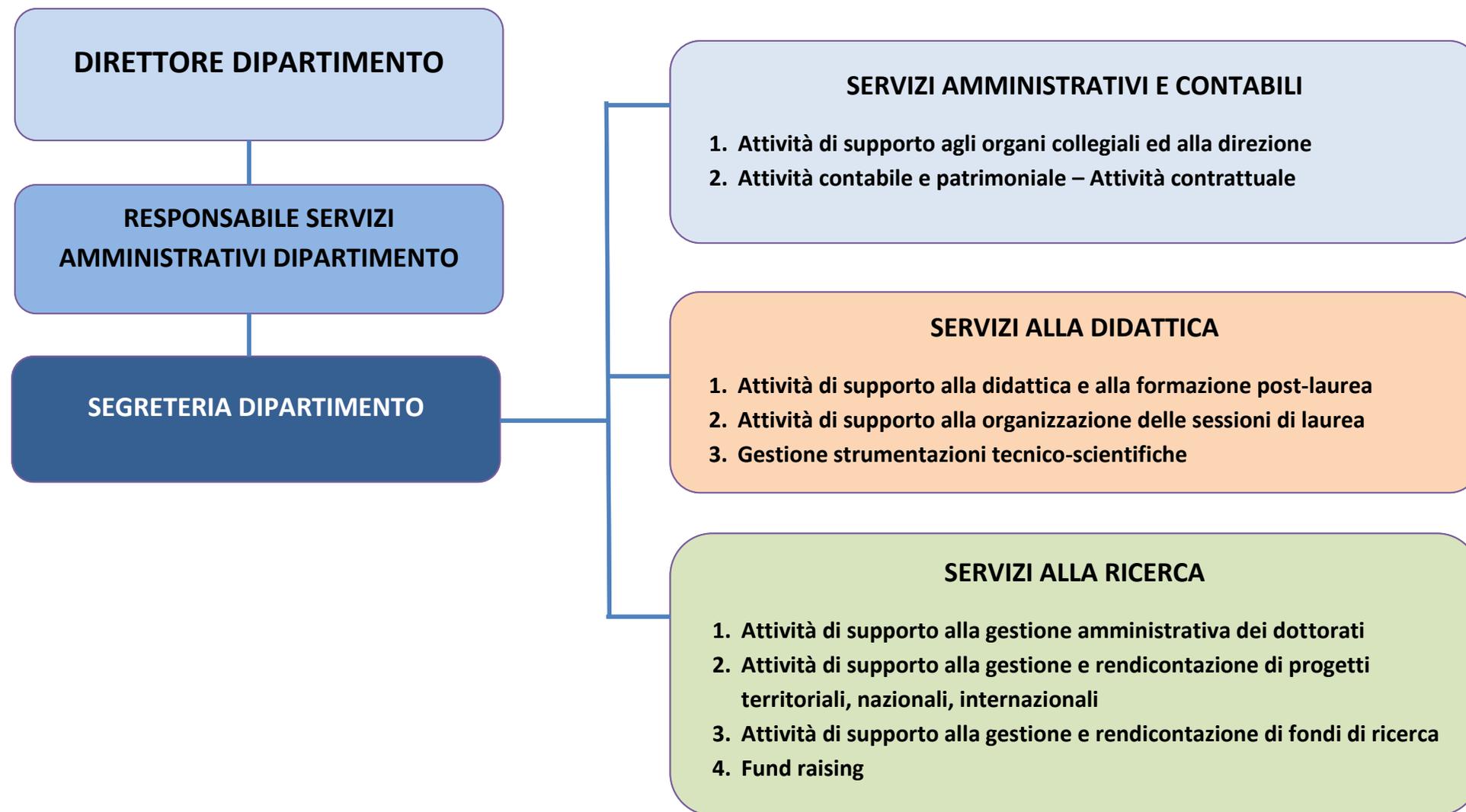
necessità, aggregano persone in possesso di competenze specialistiche diverse con particolare riferimento anche a figure professionali di provenienza dipartimentale, che meglio risponde alle esigenze, sempre più pressanti nel contesto delle pubbliche amministrazioni, di rapido adattamento ai cambiamenti dell'ambiente esterno e di innovazione organizzativa.

ASSETTO ORGANIZZATIVO (a)





ASSETTO ORGANIZZATIVO (b)



2.2 COSA FACCIAMO

Il Politecnico di Bari forma ingegneri e architetti con variegata e innovative specializzazioni, puntando sulla qualità e sull'innovazione della didattica, della ricerca che si sostanziano in un rapporto sempre più fecondo con la realtà economica e produttiva del territorio regionale e nazionale.

Il Politecnico di Bari organizza le attività didattiche nel rispetto dei principi espressi nell'art. 3, comma 2, del proprio Statuto, garantendo, quindi, l'autonomia delle relative strutture, la libertà di insegnamento dei singoli docenti e rispettandone le finalità individuate dal Senato Accademico.

Il Politecnico favorisce, inoltre, l'attuazione di programmi di collaborazione con organismi internazionali, in particolare con l'Unione Europea; promuove e incoraggia gli scambi internazionali di professori, ricercatori, laureati, studenti anche con interventi di natura economica.

2.2.1. L'OFFERTA FORMATIVA

Presso il Politecnico di Bari sono attivi i seguenti corsi di studio e master suddivisi per Dipartimento:

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA ELETTRICA E DELL'INFORMAZIONE (DEI)	
CORSI DI LAUREA	
TRIENNALE	INGEGNERIA ELETTRONICA E DELLE TELECOMUNICAZIONI (L-8)
	INGEGNERIA INFORMATICA E DELL'AUTOMAZIONE (L-8)
	INGEGNERIA ELETTRICA (L-9)
MAGISTRALE BIENNALE	INGEGNERIA DELL'Automazione (LM-25)
	INGEGNERIA DELLE TELECOMUNICAZIONI (LM-27)
	INGEGNERIA ELETTRICA (LM-28)
	INGEGNERIA ELETTRONICA (LM-29)
	INGEGNERIA INFORMATICA (LM-32)
MASTER UNIVERSITARI	
II LIVELLO	A.S.K. HEALTH "TECNICI SPECIALISTICI NEL SETTORE DELLE METODOLOGIE, TECNOLOGIE E TECNICHE PER LA PROGETTAZIONE DEI SISTEMI SEMANTICI"
	F-PRINCE: FORMAZIONE IN PROCESSI INNOVATIVI PER LA CONVERSIONE DELL'ENERGIA"



DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE, AMBIENTALE, DEL TERRITORIO, EDILE E DI CHIMICA (DICATECH)	
CORSI DI LAUREA	
TRIENNALE	INGEGNERIA CIVILE E AMBIENTALE (L-7)
	INGEGNERIA EDILE (L-23)
MAGISTRALE BIENNALE	INGEGNERIA CIVILE (LM-23)
	INGEGNERIA DEI SISTEMI EDILIZI (LM-24)
	INGEGNERIA PER L'AMBIENTE E IL TERRITORIO (LM-35)
MASTER UNIVERSITARI	
II LIVELLO	INGEGNERIA DELLA SICUREZZA
	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E AMBIENTALE

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELL'INGEGNERIA CIVILE E DELL'ARCHITETTURA (DICAR)	
CORSI DI LAUREA	
TRIENNALE	DISEGNO INDUSTRIALE (L-4)
MAGISTRALE A	ARCHITETTURA (LM-4)
CICLO UNICO	INGEGNERIA EDILE - ARCHITETTURA (LM-4)

DIPARTIMENTO DI MECCANICA, MATEMATICA E MANAGEMENT (DMMM)	
CORSI DI LAUREA	
TRIENNALE	INGEGNERIA GESTIONALE (L-9)
	INGEGNERIA MECCANICA (L-9)
MAGISTRALE BIENNALE	INGEGNERIA GESTIONALE (LM-31)
	INGEGNERIA MECCANICA (LM-33)
MASTER UNIVERSITARI	
I LIVELLO	EXCELLERE - MIGLIORAMENTO ED INNOVAZIONE CONTINUA DEI PROCESSI, PRODOTTI E SERVIZI

Inoltre, presso il DICAR è istituita e attivata la Scuola di Specializzazione in Beni culturali e del Paesaggio, la settima esistente in Italia, e la seconda del Mezzogiorno. Essa raccoglie la migliore tradizione del CDLM in Architettura per quanto attiene al Restauro dell'architettura antica e dell'architettura monumentale in pietra e fornisce l'alta qualificazione richiesta dalle Soprintendenze ai Monumenti nei settori di cui si occupa.



LA RICERCA

Secondo la classifica del **SIR World Report 2013**, che valuta oltre 4.000 istituzioni di ricerca in tutto il mondo, sulla base della banca dati Elsevier Scopus (con riferimento alle pubblicazioni 2007-2011), il Politecnico di Bari si pone, per il terzo anno di seguito, al primo posto tra le Università italiane secondo il parametro dell'Impatto Normalizzato, dato che rapporta le citazioni ricevute dalle singole pubblicazioni ed il numero medio mondiale di citazioni per ogni ambito di ricerca, mentre per il secondo anno al primo posto secondo l'Excellence Rate, dato che misura la percentuale dei lavori che rientrano nel 10% più citato nella bibliografia internazionale.

Come indicato nel Report, l'Impatto Normalizzato del Politecnico è pari nel 2013 a 2.03, in ulteriore aumento rispetto ai valori degli anni precedenti (2010: 1,30; 2011: 1,55; 2012: 1,70). Particolarmente significativo è il distacco non solo rispetto ad importanti atenei del nord, quali i Politecnici di Milano (1,42) e di Torino (1,36), o l'Università Bocconi (1,58), ma anche nei confronti di autorevoli istituzioni di ricerca, come il CNR (1,28), di Pisa (1,82) e l'Istituto Italiano di Tecnologia (1,85).

Tali risultati confermano che, all'interno del nostro Politecnico, ci sono centri di eccellenza di assoluto livello internazionale, come comprovato dall'analisi disaggregata delle recenti valutazioni ANVUR, che però a livello aggregato risentono, purtroppo, della presenza di aree (e/o di singoli docenti) molto meno produttivi (e il cui mancato contributo ha un impatto sui valori ANVUR, ma non su quelli SIR).

2.3 COME OPERIAMO

Il Politecnico di Bari opera secondo i principi della democrazia, del pluralismo e delle libertà individuali e collettive, garantendo la partecipazione più ampia e la trasparenza dei processi decisionali, assicurando la pubblicità di tutti gli atti conseguenti.

Per il conseguimento delle proprie finalità, il Politecnico, con il concorso delle sue tre componenti fondamentali, studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo, opera per sviluppare l'innovazione culturale, scientifica e tecnologica anche mediante forme di cooperazione con altre università, enti di ricerca e organizzazioni pubbliche e private nazionali ed internazionali.

Il Politecnico individua nel sistema di Assicurazione Interna della Qualità lo strumento per garantire l'efficacia e l'efficienza nel raggiungimento degli obiettivi di eccellenza nel progresso scientifico e tecnologico.

L'Ateneo è impegnato da anni nella promozione di un processo di miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati, prima, attraverso un Centro di Ateneo di servizi per la Qualità (CISQ), oggi, attraverso il Presidio della Qualità (PQA). Il PQA ha il compito di individuare



misure e percorsi concreti per promuovere il miglioramento delle prestazioni dell'Ateneo nonché di progettare, implementare e mantenere un Sistema di Assicurazione Interna della Qualità in accordo alle linee guida ANVUR, nel rispetto della normativa di riferimento. Le politiche per la qualità non costituiscono pertanto un mero adeguamento alla normativa vigente bensì innervano l'organizzazione interna del Politecnico tesa al raggiungimento della piena soddisfazione di quanti si rivolgono ad esso per l'erogazione di servizi.

Non meno rilevante è l'impegno speso dal Politecnico per garantire condizioni di sicurezza, salute e igiene negli ambienti di lavoro e di studio, in conformità ai requisiti e alle procedure previsti dalla normativa vigente (D.Lgs, 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni oltre al DM 363/98). Ciò comporta una particolare attenzione nella programmazione di una specifica formazione professionale degli operatori, elemento strategico per l'erogazione di prestazioni di alta qualità e a basso rischio, orientate alle esigenze dei fruitori dei servizi del Politecnico, nella consapevolezza che solo attraverso una corretta preparazione si può concorrere ad assicurare la massima sicurezza e salute propria e altrui.

Nell'ambito dell'attuazione della Politica della Qualità, il Politecnico per il terzo anno consecutivo ha aderito al progetto Good Practice il cui *focus* è indirizzato alla misurazione delle prestazioni (efficienza e efficacia) dei più rilevanti servizi amministrativi delle Università italiane con la finalità di: 1) avviare un sistema strutturato di misurazione delle performance interne di gestione e 2) trarre vantaggio dal *benchmark* ponderato con le Università italiane aderenti al progetto.

Nell'ambito delle iniziative e delle azioni, nonché dei risultati conseguiti in materia di trasparenza, il Politecnico di Bari ha fatto propria la significativa portata degli interventi del legislatore in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione già nella fase di riorganizzazione dell'assetto organizzativo-funzionale dell'Amministrazione Centrale (D.D. n. 52 del 01.06.2012 e D.D. n. 93 del 06.09.2012), individuando un ufficio dedicato, poi divenuto Ufficio di supporto al Nucleo di valutazione, alla Pianificazione strategica e per l'attuazione della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione (disposizione prot. 9111 del 27.6.2013).

Inoltre, al fine di corrispondere ai requisiti e ai vincoli normativi prescritti per le P.A. sono state progressivamente riorganizzate l'articolazione ed i contenuti della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Nella specie, sono state integrate le informazioni già presenti nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" e sono stati implementati i contenuti delle nuove sottosezioni previste dall'allegato A) del D.Lgs. n. 33/2013, con particolare attenzione a quelle di seguito elencate, avendo riguardo alla leggibilità dei contenuti ed all'adeguatezza del formato pubblicato in relazione alle prescrizioni CIVIT.

A) ORGANIZZAZIONE

B) CONSULENTI E COLLABORATORI



- C) PERSONALE
- D) ENTI CONTROLLATI
- E) PROVVEDIMENTI
- F) SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, VANTAGGI ECONOMICI
- G) BILANCI
- H) BENI IMMOBILI E GESTIONE PATRIMONIO
- I) ALTRI CONTENUTI/CORRUZIONE
- J) ALTRI CONTENUTI/ACCESSO CIVICO

Per quanto riguarda il Programma Triennale della Trasparenza e dell'integrità 2014-2016, approvato il 16 luglio 2014, si rinvia al successivo paragrafo 3.4.

Meritano, in ultimo, una specifica evidenza le iniziative assunte e le azioni realizzate, sempre nell'ambito della trasparenza amministrativo-gestionale, in materia di contrasto alla corruzione e all'illegalità, ai sensi della legge n. 190/2012 e del d.lgs. n. 33/2013:

- ✓ individuazione, di concerto con il Rettore, del responsabile della prevenzione della corruzione tra i dirigenti amministrativi di ruolo in servizio, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012 e costituzione di un'unità organizzativa di supporto alle attività e funzioni del dirigente responsabile;
- ✓ Piano di prevenzione della corruzione - 2014-2016, adottato con delibera del CdA del 16 luglio 2014.

In tema di pari opportunità, il Politecnico, attraverso il Comitato Pari Opportunità, confluito nel Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità e il mobbing, ha realizzato nell'ambito del piano di azioni positive una serie di obiettivi rilevanti, anche ai fini della costruzione di una cultura aperta e libera da pregiudizi in grado di comprendere e contrastare i fenomeni della violenza e del *mobbing*.



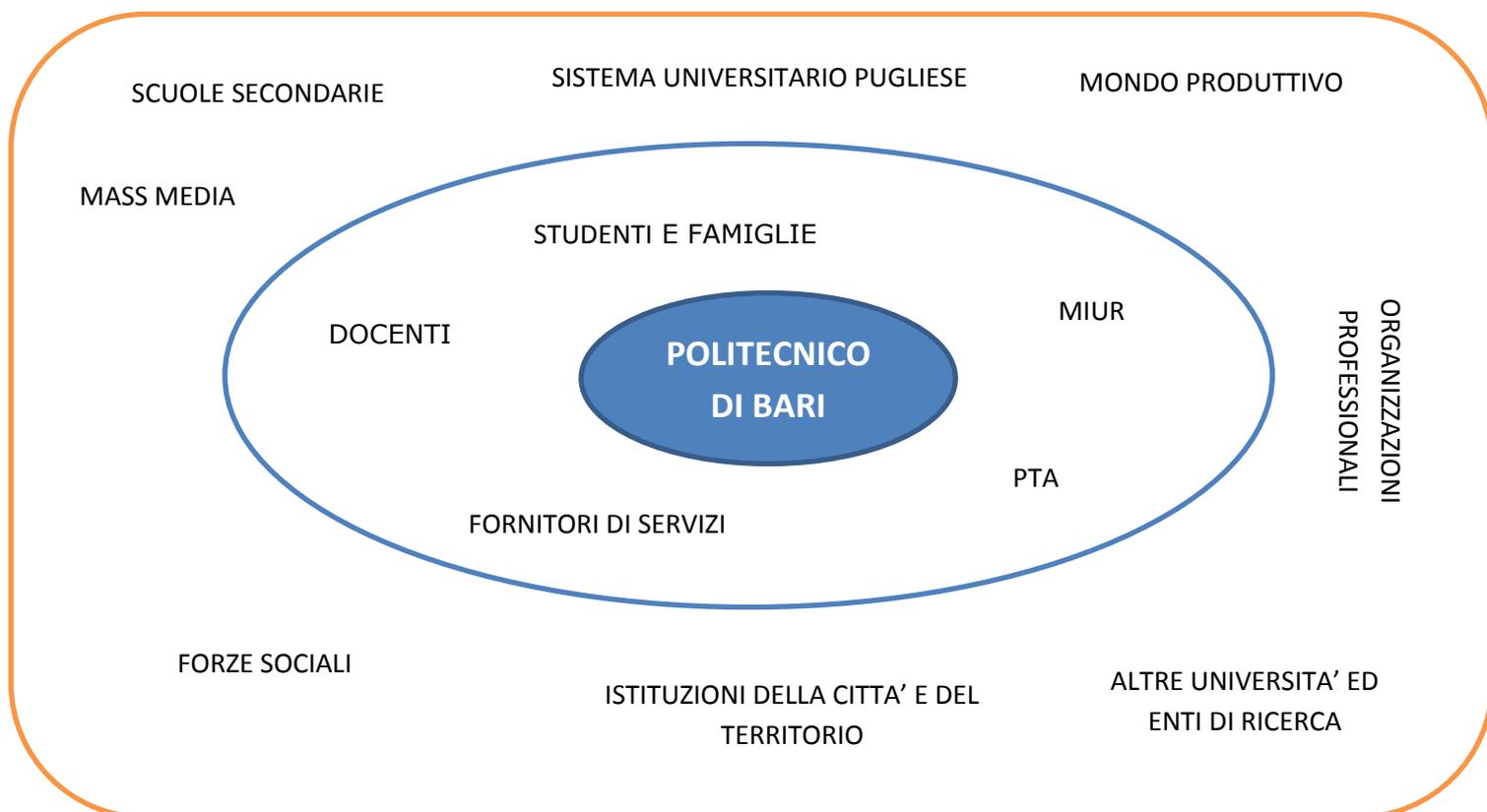
2.4 I PORTATORI DI INTERESSE

I soggetti principali di riferimento per l'Ateneo sono rappresentati nella seguente figura che ne sintetizza l'influenza, più o meno elevata, a seconda del posizionamento dell'interlocutore nell'area più vicina all'ellissi centrale rappresentativa dell'Ateneo.

Conoscere le loro istanze, verificare periodicamente le soglie di soddisfazione, coinvolgere i soggetti principali in alcuni processi decisionali, operare per averli come alleati nelle delicate fasi di cambiamento, sono tutte azioni e comportamenti che giovano al futuro del Politecnico e degli stessi portatori di interessi il cui benessere è fortemente intrecciato con il miglioramento dell'istituzione.

Nella fase di stesura del presente Piano, il coinvolgimento degli *stakeholders* è stato attuato mediante indagini di customer satisfaction condotte nell'ambito del progetto Good Practice citato, incontri e seminari di approfondimento sui temi della misurazione e valutazione della performance e dell'*accountability* con il coinvolgimento anche di altri Atenei ed Enti pubblici territoriali. Dopo l'avvio e la prima fase di sperimentazione connessa all'adozione del Piano stesso saranno approfondite e attivate ulteriori e innovative forme di partecipazione e comunicazione anche attraverso il web (creazione di spazi ufficiali per segnalazioni/suggerimenti) e al fine di aggiornare il Piano.

Grado di interesse degli *stakeholder* del Politecnico di Bari





3 IDENTITA'

3.1 IL POLITECNICO "IN CIFRE"

ATENEO	
Dipartimenti	n. 5 (di cui 1 interateneo)
Centri	n. 1
Laboratori*	n. 49
DIDATTICA	
Corsi di laurea	n. 8
Corsi di laurea magistrale	n. 10
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico	n. 2
Master di 1°e 2° liv.	n. 4
INTERNAZIONALIZZAZIONE	
Studenti – Internazionalizzazione (a.a. 2013-2014)	in entrata n. 69 (per totali mesi 526)
Studenti – Internazionalizzazione (a.a. 2013-2014)	in uscita n. 89 (per totali mesi 647)
RICERCA	
Assegni di ricerca	attivi n. 66
	attivandi 28
Dottorati di ricerca	n. 11
Spin-off attivi (per ulteriori 3 si è esercitato il diritto di recesso)	n. 17
Brevetti	5

* Il dato è riferito alla mappatura effettuata nel 2012 ed è in corso di aggiornamento.

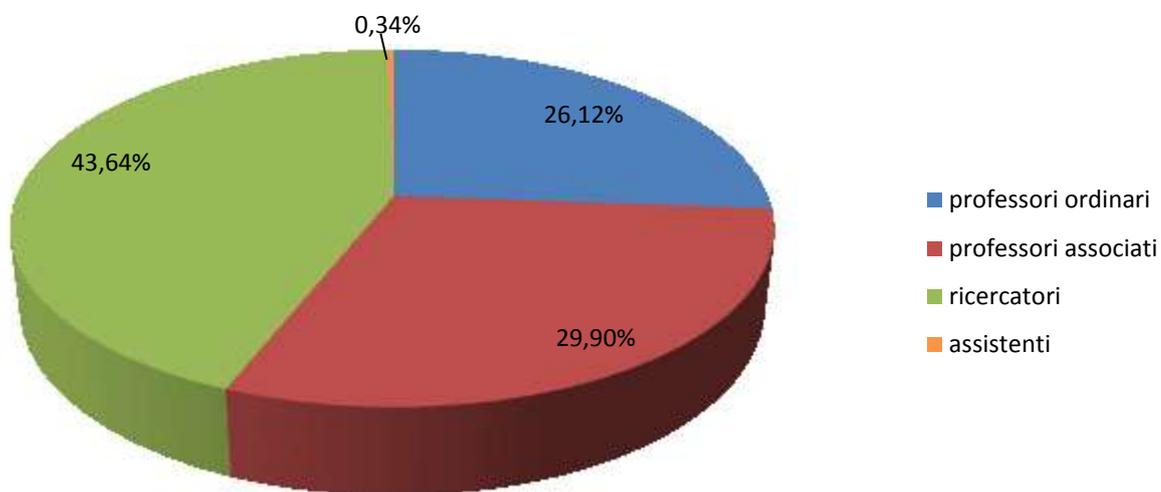


PERSONE	
STUDENTI	
Iscritti a.a. 2013-2014	10.976
Immatricolati a.a. 2013-2014	2.286
Laureati a.a. 2013	1.774
PERSONALE DOCENTE *	
professori ordinari	76
professori associati	87
Ricercatori	127
Assistenti	1
TOTALE	291
PERSONALE TAB *	
Dirigenti	1
categoria EP	27
categoria D	71
categoria C	166
categoria B	29
TOTALE	294

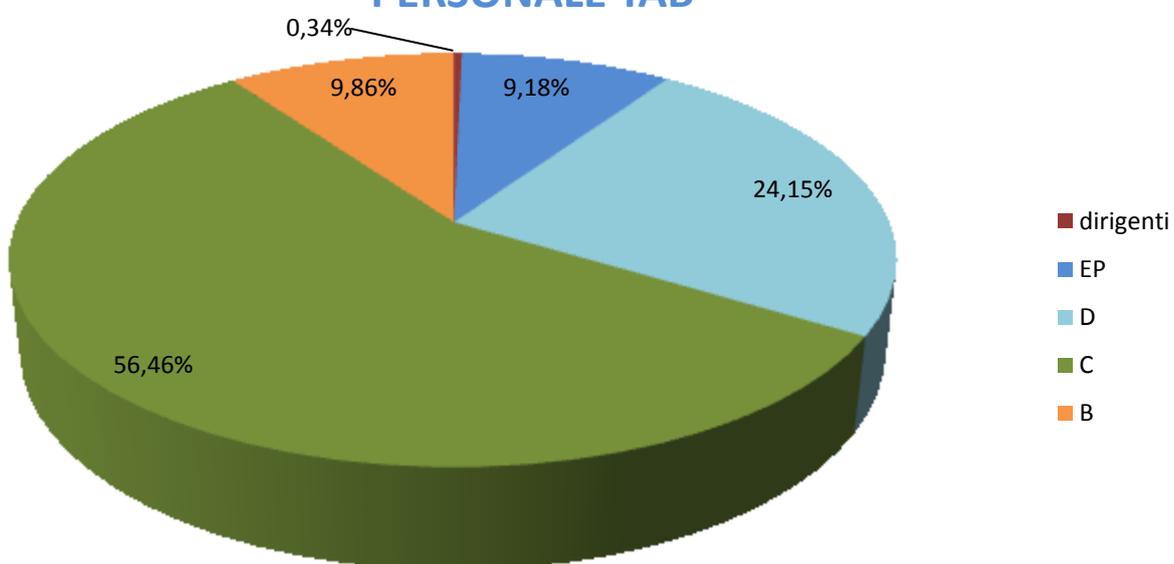
*Fonte dati Archivi di Ateneo al 31/12/2013



PERSONALE DOCENTE



PERSONALE TAB



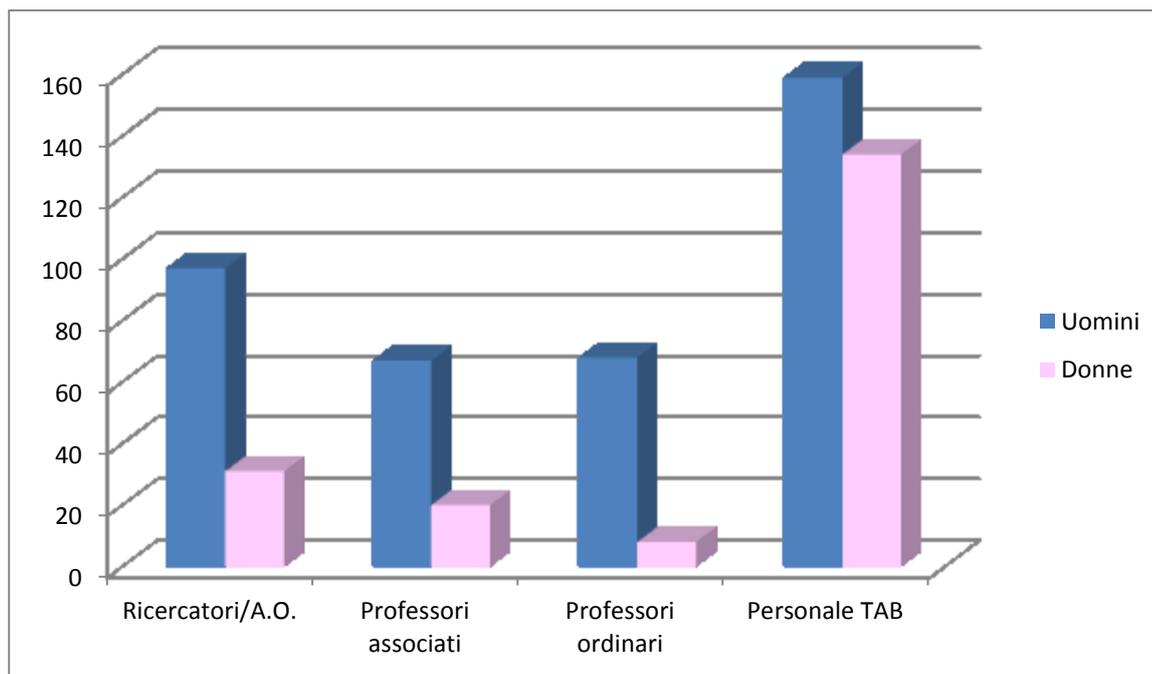


Figura n.1 – Personale docente e TAB suddiviso per genere al 31/12/2013

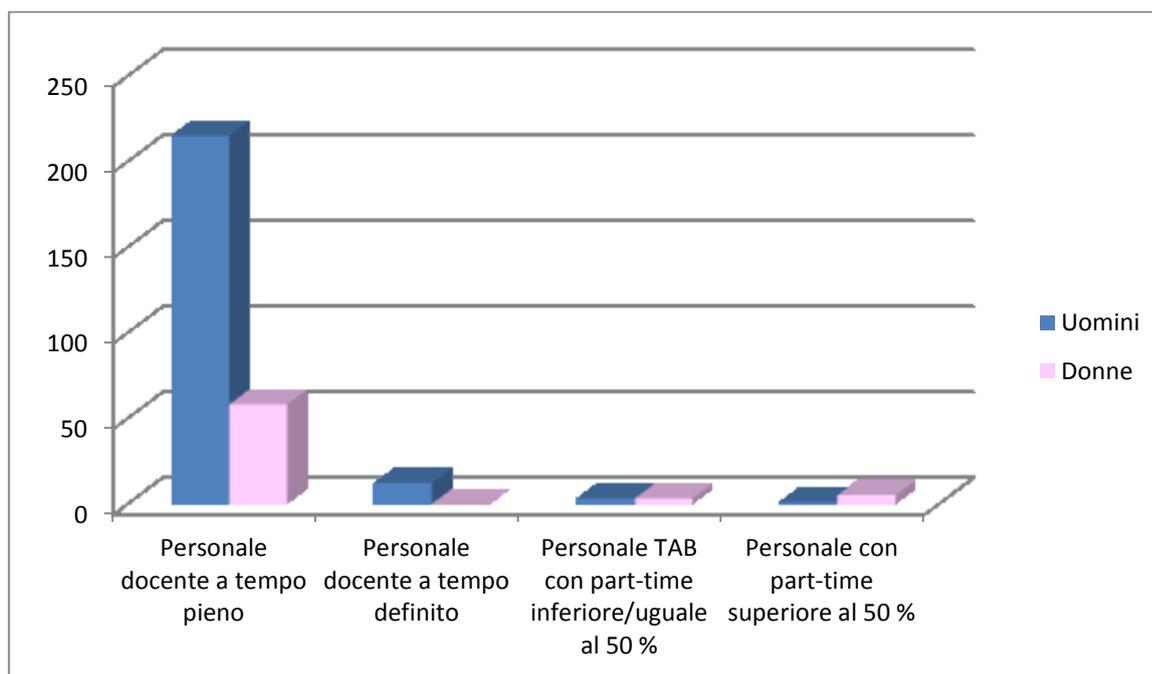


Figura n.2 – Personale suddiviso per regime di part-time a luglio 2014



BIBLIOTECHE ²					
	N.	N. posti	N. volumi	N. periodici elettronici	N. abbonamenti cartacei
ex Facoltà	3	392	58.110	0	75
ex Dipartimenti	9	176	140.224	52	650
Interateneo	1	58	12.837	61	23
RISORSE FINANZIARIE					
	2011	2012	2013³		
Fondo di finanziamento ordinario* ⁴	€ 39.631.509,00	€ 40.303.845,00	€ 37.831.926,00		
Entrate da Regione Puglia ⁵					
- Trasferimenti per investimenti	€ 1.238.360,00	€ 73.383,00	€ 0,00		
- Contratti/Convenzioni/Accordi di Programma	€ 70.250,00	€ 2.270.946,00	€ 827.271,00		
Entrate contributive ⁶					
- Tasse e contributi per corsi di laurea	€ 6.715.487,00	€ 5.986.155,00	€ 6.174.716,00		
- Tasse e contributi per altri corsi	€ 764.680,00	€ 521.907,00	€ 735.380,00		
- Altre vendite di beni e servizi (a studenti)	€ 316.443,00	€ 342.181,00	€ 270.948,00		

² * Il dato è riferito alla mappatura effettuata nel 2012 ed è in corso di aggiornamento.

³ I dati relativi all'annualità 2013 sono desunti dal Bilancio 2013

⁴ I dati si riferiscono a comunicazioni ministeriali.

⁵ e ⁶ I dati sono desunti dalla omogenea redazione dei conti.

3.2. LA MISSIONE E LA VISIONE DEL POLITECNICO DI BARI

La definizione della missione del Politecnico di Bari e della sua identità storico-culturale e scientifica è enunciata nello Statuto di Autonomia che all'Art. 1 così recita:

- 1 *Il Politecnico è un'istituzione pubblica che ha quale finalità il progresso culturale, scientifico e tecnologico, mediante l'organizzazione della ricerca in campo scientifico, tecnologico, umanistico ed economico-sociale e dell'istruzione superiore, prioritariamente negli ambiti dell'Architettura e dell'Ingegneria, nonché l'elaborazione ed il trasferimento delle conoscenze scientifiche e tecnologiche più avanzate, per lo sviluppo della società e del territorio.*
- 2 *Il Politecnico ha come principi fondamentali di azione il perseguimento dell'eccellenza e dell'innovazione nel contesto dell'alta formazione e della ricerca internazionale, nonché la formazione culturale e civile della persona.*
- 3 *Il Politecnico promuove il merito scientifico e didattico e mette in atto, a tutti i livelli organizzativi, azioni di valutazione delle strutture, dei docenti e del personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario, nonché dei collaboratori esterni, anche ai fini della distribuzione delle risorse.*

L'enunciazione della visione, invece, definisce ciò che l'Ateneo vuole diventare nel medio e lungo termine. Il Piano strategico 2013-2015 ha indicato quale azione prioritaria da perseguire quella del "Consolidamento della Missione del Politecnico di Bari evidenziando le politiche per la qualità" e ha indicato, altresì, in un progetto pilota, "SETA" (Sede di Taranto), il punto di partenza per la realizzazione futura di un *Green Campus* attraverso la definizione di condotte di crescita scientifica, culturale economica ed organizzativa finalizzate alla promozione di uno sviluppo sostenibile e multilivello che guardi alla macroregione mediterranea come nuovo potenziale bacino di interesse per il rafforzamento delle politiche di crescita ambientale, culturale e industriale e come nuova frontiera dello sviluppo tecnico e tecnologico.

3.3. ALBERO DELLA PERFORMANCE

La metodologia di costruzione del Piano della Performance 2014-2016 del Politecnico di Bari condivide l'approccio suggerito dalla CiVIT che vuole il programma triennale, adottato dall'Ateneo ai sensi della Legge n. 43/2005, e il Piano della Performance integrati in un unico processo di pianificazione. Pertanto, l'elaborazione del Piano si è fondata su un processo d'individuazione e misurazione integrata degli obiettivi strategici, dei macro-obiettivi della Direzione Generale e degli obiettivi operativi, tutti discendenti dalle sei linee strategiche che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali. Si segnala che, in considerazione dell'emanazione da parte del MIUR del decreto sulla programmazione triennale 2013-2015 solo alla fine del primo anno di pianificazione, il Piano strategico di Ateneo è stato adottato in una fase già avanzata del triennio di programmazione 2013-2015. Ciononostante nella stesura del Piano della performance si è scelto di fare riferimento al triennio 2014-2016 anche in considerazione della possibilità di aggiornare il Piano della performance nel corso del triennio di riferimento e a seguito dell'adozione di Piani strategici successivi.

Pertanto, l'Albero della performance, graficamente rappresentato nell'Allegato tecnico n. 1, evidenzia il collegamento tra linee strategiche, obiettivi strategici, obiettivi operativi e piani d'azione.



3.4 IL COLLEGAMENTO CON IL PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITA'

Il Decreto "Brunetta" nel prevedere l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance che consentisse alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi ha inteso identificare il principio di trasparenza quale sostegno agli scopi citati, attraverso un sistema di rendicontazione immediato e dinamico a favore dei cittadini, con l'obiettivo di far emergere non solo criticità ma anche "buone pratiche" delle Pubbliche Amministrazioni.

In tale ottica, gli adempimenti, i compiti e le responsabilità inseriti nel Programma triennale della trasparenza e dell'integrità, approvato il 16 luglio 2014, oltre ad essere coordinati con i principali strumenti di programmazione dell'Ateneo, devono essere inseriti anche nell'ambito del Ciclo della performance, in qualità di obiettivi e indicatori per l'attuazione della trasparenza, sia sul piano della performance *organizzativa* che sul piano della performance *individuale* ai sensi, rispettivamente, dell'art. 8 e 9 del D.Lgs. n. 150/2009.

Tuttavia il Politecnico di Bari intende la trasparenza non solo come obiettivo specifico in sé, ma come la base di tutte le azioni strategiche, incidendo trasversalmente attraverso:

- l'inclusione dei portatori di interesse nelle attività decisionali;
- l'adozione delle logiche della Qualità per guidare il processo di miglioramento continuo;
- il miglioramento della comunicazione attraverso la condivisione della conoscenza;
- la scelta prioritaria di informatizzare e dematerializzare i processi operativi.

4 ANALISI DEL CONTESTO

Il processo di pianificazione delle strategie da adottare deve essere preceduto dall'analisi della realtà entro cui un'organizzazione agisce e delle risorse di cui dispone.

Nel corso del corrente anno, il Politecnico di Bari ha esaminato le minacce e opportunità provenienti dall'ambiente in cui opera. Per opportunità si intendono i fattori esterni che l'organizzazione può cogliere per migliorare il proprio funzionamento; le minacce sono costituite dai fattori esterni che pongono un vincolo all'operare dell'organizzazione, ovvero eventi che possono influenzarne negativamente la performance.

In particolare, le minacce sono rappresentate da:

- Riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario, legato alle politiche di contenimento della spesa a livello nazionale;
 - Modalità di assegnazione delle risorse (FFO) che variano di anno in anno e che, per una significativa parte, sono determinate dal valore di indicatori comparativi di sistema stimabili
-



solo *ex post*, determinando una concreta difficoltà nella formulazione di previsioni attendibili;

- Il ritardo con il quale il MIUR emana lo schema di Decreto in materia di riparto del FFO, provocando gravi disagi sul piano della programmazione;
- Perduranti vincoli normativi in materia di reclutamento e di ricorso a forme di lavoro flessibile da parte delle P.A. e limiti al *turnover* introdotti dal d.l. n.112/2008 convertito nella l. n. 133/2008, e dal d.l. n. 95/2012, convertito dalla legge 7.8.2012, n. 135 sulla razionalizzazione della spesa pubblica (*spending review*);
- Altri vincoli finanziari: ritorno al sistema di tesoreria unica infruttifera, limitazione del ricorso a forme di lavoro flessibile, possibilità di declaratoria di dissesto finanziario nell'ipotesi in cui le università non riescano a fare fronte ai debiti liquidi ed esigibili nei confronti dei terzi, obbligo di accantonamento dei risparmi ottenuti a seguito dell'applicazione dei limiti di spesa, da trasferire successivamente al bilancio dello Stato;
- Difficoltà nell'applicazione del d.lgs. n. 150/2009 per le peculiarità proprie delle università;
- Congiuntura economica sfavorevole che continua a incidere sull'economia internazionale e nazionale, con forte impatto sulla disponibilità di risorse finanziarie pubbliche e private e la conseguente riduzione degli sbocchi occupazionali per i laureati;
- Scarsità di risorse e inadeguato utilizzo di strumenti di sostegno del diritto allo studio;

e le opportunità da:

- Potenziamento di molteplici iniziative di collaborazione con istituzioni, enti locali e enti di sostegno finalizzate allo sviluppo di accordi più organici e strutturati per la valorizzazione dell'offerta formativa e per il reperimento di finanziamenti;
- Accordi con università straniere;
- Evoluzione e disponibilità delle tecnologie di supporto alla didattica;
- Attuazione della Riforma Gelmini (legge n. 240/2010) e del Decreto Legislativo n. 150/2009 che consente la ridefinizione dei processi chiave in un'ottica di semplificazione, efficienza, efficacia, con particolare attenzione all'assegnazione di risorse, e trasparenza;
- Nuove esigenze di relazioni nel rapporto università-imprese, con particolare riferimento all'innovazione, con conseguente crescita di richieste inerenti al trasferimento tecnologico e di percorsi *post lauream* di alta formazione per una più elevata professionalizzazione del personale;
- Disponibilità da parte di soggetti pubblici al sostegno finanziario di borse di studio (Inpdap, Comune, Regione).

Contestualmente è stata svolta un'analisi interna per individuare i punti di debolezza, ovvero le caratteristiche che presentano margini di miglioramento, e quelli di forza, cioè, le caratteristiche per le quali l'organizzazione si distingue in senso positivo.



Con riferimento al contesto interno, i principali cambiamenti intervenuti sono rappresentati dal nuovo assetto della *governance*, definito nello Statuto di autonomia entrato in vigore ad aprile 2012, e dall'avvicendamento dei vertici istituzionali. Importanti elementi di riflessione sono stati altresì tratti dagli esiti delle valutazioni del NVI di cui alla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

In particolare i punti di debolezza sono:

- Carenza nello sviluppo dell'offerta formativa internazionale per favorire l'attrazione di studenti stranieri;
- Capacità migliorabile nei servizi dedicati agli studenti stranieri (supporto nelle procedure di ottenimento visti, permessi di soggiorno, rilascio codice fiscale, borse di studio, ricerca alloggi, ecc.) e per i nostri studenti in mobilità all'estero (borse di studio, corsi di lingua, ecc.);
- Carenza nella mappatura dei processi amministrativi e delle attività tecniche finalizzate all'individuazione di responsabilità di processo;
- Sistemi informativi da potenziare e riorganizzare anche allo scopo di un miglior utilizzo delle risorse umane;
- Strumenti ICT non sufficientemente coerenti con l'esigenza di sviluppare servizi efficaci ed efficienti con accesso web per il personale e per gli studenti;
- Mancanza di un sistema bibliotecario di Ateneo in linea con le altre realtà accademiche nazionali;
- Rete wi-fi con copertura migliorabile nelle sedi universitarie;
- Limitata sperimentazione di metodi didattici più avanzati e più interattivi;
- Parziale comunicazione web in lingua straniera;
- Assenza di un sistema di controllo di gestione;
- Coordinamento funzioni Amministrazione Centrale - sedi decentrate, con particolare riguardo alla gestione delle risorse umane, finanziarie e tecniche;

e i punti di forza:

- Dimensioni ottimali per realizzare i necessari processi di programmazione e pianificazione strategica;
- Buoni rapporti con il mondo produttivo e dei servizi regionale e nazionale;
- Ottime esperienze di cooperazione internazionale e attrattività nei riguardi di ricercatori stranieri;
- Qualità dei prodotti della ricerca
- Offerta formativa ampia e articolata, rafforzata da un completamento del riordino dei corsi di laurea;
- Corsi di dottorato attrattivi per studenti laureati in altri Atenei;



- Politiche di gestione del bilancio che fronteggiano la progressiva riduzione delle risorse finanziarie operata dallo Stato;
- Ampia offerta di stage e tirocini post-laurea (orientamento in uscita);
- Buona offerta di borse di studio, di contratti di lavoro part-time e tutorato per studenti;
- Presenza di spazi operativi e di aggregazione sociale per gli studenti (segreterie, spazi per studio individuale, per ricerche...);
- Contenuta età media del personale tecnico-amministrativo.

5 OBIETTIVI STRATEGICI

Il Piano Strategico di Ateneo 2013-2015 è stato licenziato dal Consiglio di Amministrazione del Politecnico di Bari nel corso della seduta del 26 marzo 2014. Il lavoro della Commissione Pianificazione Strategica (i cui componenti sono stati individuati in base al deliberato del S.A. del 25.01.2013 e del C.d.A. 30.09.2013) ha portato alla individuazione di sei macro-aree di interesse, su cui l'Ateneo opererà per il consolidamento della propria missione:

Area A: Offerta formativa

Area B: Ricerca scientifica

Area C: Servizi e interventi a favore degli studenti

Area D: Internazionalizzazione

Area E: Governance e risorse umane

Area F: Rapporti con il territorio

Per ciascuna di tali aree sono stati identificati appropriati obiettivi strategici e operativi, associando a ciascuno di essi indicatori qualitativi e quantitativi per il monitoraggio e la valutazione *in itinere*.

Gli obiettivi strategici sono misurati attraverso indicatori di risultato e attraverso gli obiettivi operativi ad essi associati. Ne deriva un sistema che può definirsi "integrato" perché, secondo una relazione di causa-effetto, gli obiettivi operativi sono legati ai macro-obiettivi della Direzione Generale e questi agli obiettivi strategici.

6 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Gli obiettivi operativi, avente carattere sia di funzionamento che di innovazione e sviluppo, rappresentano la declinazione nel breve periodo degli obiettivi strategici e sono misurati attraverso piani di azione e indicatori di risultato ai quali sono associati specifici *target* annuali. Essi hanno natura gestionale e sono obiettivi di durata annuale, definiti coerentemente e in seno agli obiettivi strategici/macro-obiettivi. Gli obiettivi operativi sono annuali ma potrebbero essere validi e quindi riproponibili anche nell'anno successivo.

Una volta definiti gli indicatori, estrapolati da una *library* elaborata da Formez P.A. nell'ambito del progetto PerformancePA- Linea 2 dedicata alla valutazione delle performance (Allegato n. 2), ed



individuati i valori *target*, il processo che, partendo dalle aree strategiche, giunge fino all'articolazione dei singoli obiettivi operativi, collegando questi ultimi agli indicatori e tracciando la relazione tra le diverse attività e i rispettivi centri di responsabilità è stato rappresentato in un unico prospetto sintetico: l' "Albero della Performance" di cui al paragrafo 3.3.

Come riportato nel SMVP gli obiettivi strategici triennali sono declinati dal Direttore Generale di concerto con i dirigenti, ciascuno per la propria area di competenza, in obiettivi operativi annuali, di carattere strutturale, scegliendo anche adeguati indicatori. I singoli responsabili di unità organizzativa, a loro volta, declinano gli obiettivi operativi in obiettivi individuali definendo un numero congruo di indicatori al fine di rendere misurabile l'effetto della implementazione delle stesse azioni.

L'Albero, pertanto, è stato costruito declinando in obiettivi operativi, assegnati ai responsabili di struttura organizzativa, gli obiettivi strategici e i sei macro-obiettivi assegnati al Direttore Generale

L'individuazione di tali obiettivi è stata effettuata, in via sperimentale e in concomitanza alla elaborazione del SMVP attraverso la raccolta delle schede obiettivo predisposte dai singoli responsabili di struttura e condivise con il Direttore Generale.

L'Albero rappresenta, altresì, gli obiettivi di pertinenza delle strutture decentrate, definiti dai responsabili di queste ultime unitamente ai Direttori di Dipartimento e condivisi con il Direttore Generale, in un processo non ancora completato.

Considerati i tempi avanzati di approvazione del presente Piano, il completamento del ciclo della performance 2014 subirà un inevitabile slittamento rispetto alla tempistica stabilita dalle disposizioni vigenti in materia.

Si consideri, in tal senso, che il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato il 2 luglio 2014 dagli organi di governo del Politecnico prevede una fase sperimentale e definisce l'annualità del 2014 quale periodo di transizione.

La proiezione triennale del presente Piano è tradotta nella determinazione dei target riferiti agli anni 2015 e 2016 per quelle attività strategiche/macro-obiettivi che si protrarranno negli anni successivi.

6.1 PIANO AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Su indicazione del CUG, gli istituti a cui ispirarsi per meglio attuare le politiche di genere, di conciliazione e benessere lavorativo al fine di definire il Piano azioni positive del CUG 2013/2015 da avviare sono le seguenti:

1. Mobilità agevolata – mobilità sostenibile per i dipendenti



- Car pooling: progetto di condivisione di auto private per raggiungere il luogo di lavoro, con il fine principale di ridurre i costi del trasporto. È uno degli ambiti di intervento della cosiddetta mobilità sostenibile.
 - Abbonamenti: accordo tariffario tra il Politecnico di Bari e le aziende dei trasporti per abbonamenti annuali su rete urbana ed extraurbana a costo convenzionato.
2. Università family friendly – Benessere e conciliazione
- Flessibilità dell'orario di lavoro e/o di flessibilità personalizzate: adozione di forme di flessibilità che possano contribuire a migliorare la conciliabilità tra la vita professionale e personale in modo da accrescere il benessere dei lavoratori e la produttività dell'impresa evitando il ricorso a strumenti contrattuali quali ad esempio il part-time o permessi a vario titolo, con conseguenti possibili discriminazioni per il dipendente e difficoltà per l'organizzazione del lavoro.

7 IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

In questa sezione del Piano sono illustrati il processo di redazione del Piano e il ciclo di gestione della performance.

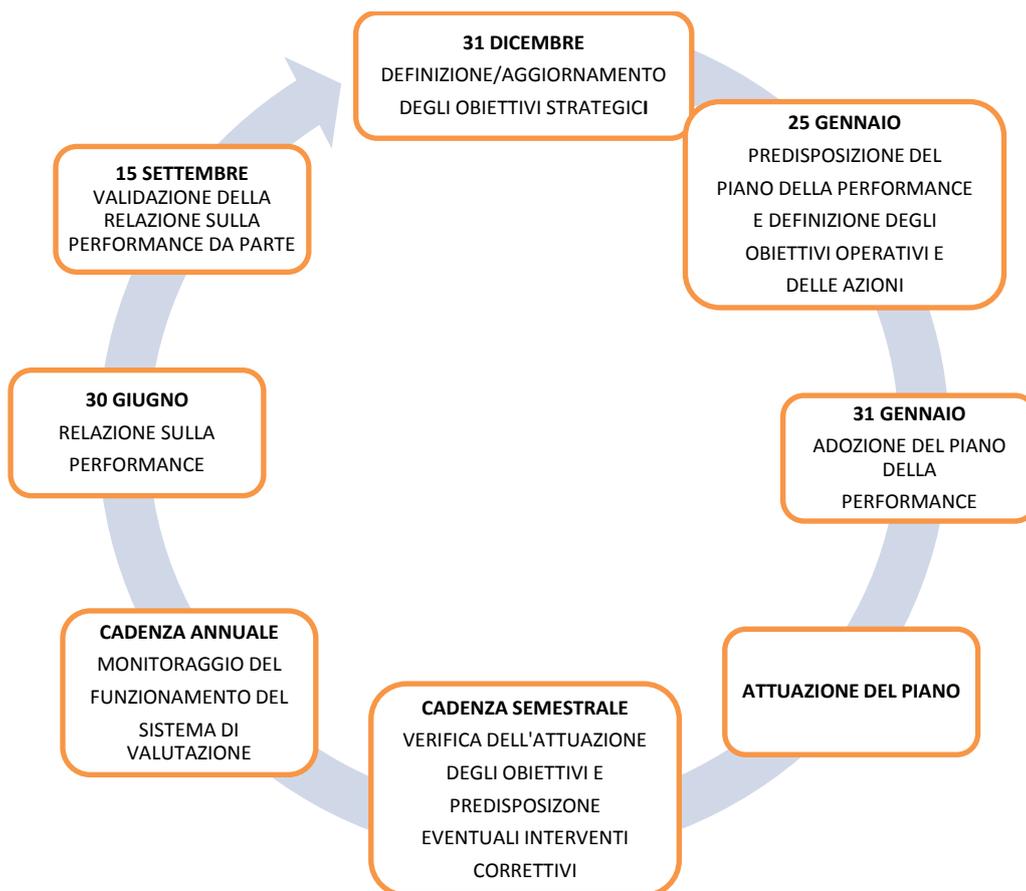
7.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO

Come si è già anticipato in premessa, il processo di redazione del Piano ha risentito, oltre che delle trasformazioni derivanti dal contesto esterno, anche dei mutamenti che hanno riguardato l'avvicendamento della *governance*. Il rapido succedersi dei vertici accademici e amministrativi nel corso del 2013 ha impedito il rispetto dei termini temporali previsti dalle vigenti disposizioni in materia di misurazione e valutazione della performance e, conseguentemente ha determinato un fisiologico rallentamento delle attività di programmazione da parte degli organi di governo.

In prospettiva, dato per scontato che il 2014 rappresenta un anno di transizione finalizzato all'adozione degli strumenti di valutazione e misurazione della performance (SMVP e il presente Piano) nonché dell'avvio delle attività connesse al ciclo della performance, a partire dall'anno 2015 sarà necessario orientare la programmazione operativa, connessa al predetto ciclo, nei tempi e nei modi previsti dalla normativa vigente e dalle direttive ANAC/ANVUR.

Pertanto, a partire dal mese di gennaio 2015, i tempi del processo di aggiornamento del Piano triennale saranno allineati ai termini di scadenza previsti dal D.LGS. 150/2009.

Nel grafico di seguito descritto si riporta in modo schematico il ciclo di gestione della Performance.





7.2 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO

Il Politecnico di Bari avvierà la contabilità economico-patrimoniale e analitica a partire dal 1° gennaio 2015. Tale tipo di contabilità prevede una classificazione delle spese per missioni e programmi. In tal senso, è di recente approvazione il DM 21/2014 con il quale sono definite le linee guida che gli Atenei dovranno rispettare ai fini del collegamento tra la programmazione strategica ed operativa con quella economico-finanziaria e di bilancio. In tal senso, consapevoli delle criticità e delle carenze riguardo a questo tema, sarà necessario procedere subito dopo l'adozione degli strumenti di contabilità economico-patrimoniale prevedendo, a partire dal 2015, azioni che rendano coerenti programmazione operativa e programmazione finanziaria.

7.3 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Le principali carenze/criticità riscontrate nell'attuazione del Ciclo di gestione della performance riguardano aspetti sui quali è possibile intervenire attraverso specifiche azioni di miglioramento, anche suggerite dal Nucleo di Valutazione Interna nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativa all'annualità 2013.

In particolare nel presente Piano sono previsti interventi volti nel medio termine a:

- completare i processi di programmazione e controllo estendendoli a tutto l'Ateneo;
- collegare il ciclo della performance al ciclo di bilancio attraverso l'introduzione di strumenti di rilevazione contabile di prossima adozione e migliorare il sistema informativo di supporto al ciclo della performance;
- migliorare la mappa degli indicatori al fine di meglio garantire misurabilità, tracciabilità e affidabilità;
- rispettare il criterio della coerenza su contenuti e tempistica tra il Sistema e tutti gli altri documenti di programmazione strategica e operativa e rendicontazione, anche con riferimento alle fasi di assegnazione, monitoraggio e conseguimento degli obiettivi;
- completare le attività relative alla pubblicazione dei dati previsti dalla normativa sulla trasparenza.