



Politecnico
di Bari

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

(art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009)

sezione II– Valutazione della Performance

Il ciclo della performance 2017 del Politecnico di Bari, da poco conclusosi, rivela uno stadio di sviluppo più maturo e coerente con le raccomandazioni e suggerimenti che il Nucleo ha segnalato nella *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni* redatta a luglio 2017.

Ai fini della redazione della presente sezione, il Nucleo ha preso in considerazione i seguenti documenti:

- Feedback ANVUR al piano integrato 2017-19
- [Piano Integrato 2017-2019](#) con relativi [allegati](#), successivo aggiornamento di maggio 2017 (delibera CdA del 30 marzo 2017 e [D.R.227/2017](#)) e revisione di ottobre 2017 ([D.D. n.594/2017](#))
- [Nota illustrativa al bilancio preventivo 2017](#)
- [Relazione sulla performance 2017](#) e relativi [allegati](#) (approvata dal CdA il 27 giugno 2018)
- [Sistema di misurazione e valutazione della performance -aggiornamenti 2016 e 2018](#)
- [Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo](#) (approvato il 2 maggio 2017) e relativo [addendum](#)

La relazione è stata predisposta, secondo le indicazioni delle “Linee Guida 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione” emanate dall’ ANVUR, con lo scopo di illustrare gli sviluppi registrati dal Politecnico rispetto al 2016, effettuare un’analisi critica dell’intero processo e suggerire alcune proposte di miglioramento. Nel corso della relazione si tratteranno tra gli altri, come richiesto da Anvur, i tre argomenti di seguito indicati:

- Integrazione tra ciclo di performance e ciclo di bilancio;
- Declinazione della pianificazione della performance a livello di strutture decentrate (dipartimenti, scuole e centri);
- Qualità della “filiera” obiettivi-indicatori-target

facendo anche riferimento, riguardo ai punti di attenzione, alla Scheda per l’analisi di analisi del ciclo integrato di performance S4, allegata alle citate Linee Guida.

La relazione contiene, poi, in forma di griglia, la documentazione del processo di validazione della relazione sulla performance 2017 e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati dal Nucleo nel corso della riunione del 29 giugno 2018.

Infine, con riferimento all’argomento “Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017” il Nucleo si soffermerà in particolare sugli elementi che hanno portato al parere sull’aggiornamento annuale del SMVP e sulla valutazione delle performance organizzative tenuto conto delle risultanze delle iniziative di ascolto di cittadini e utenti.

Nella terza sezione saranno riportate le “Raccomandazioni e suggerimenti” per il miglioramento del prossimo ciclo di gestione della performance alla luce delle valutazioni esposte nella presente sezione.



Politecnico
di Bari

Il Politecnico di Bari ha adottato i documenti previsti per la gestione del ciclo della performance dell'anno 2017 finalizzati alla misurazione e valutazione delle prestazioni dell'Ateneo nel suo complesso, delle sue articolazioni (Direzioni, Settori e Unità di staff/collegamento) e, più in generale, del personale tecnico-amministrativo, individuando obiettivi e indicatori in linea con le strategie e sulla base di quanto definito nei documenti di programmazione e di bilancio.

Nel rispetto delle Linee guida ANVUR di luglio 2015, a partire dall'anno 2016 l'Ateneo ha provveduto alla redazione del "Piano Integrato di Ateneo" articolato nelle sezioni Performance (organizzativa e individuale), Analisi dei rischi e Comunicazione e trasparenza, la cui edizione 2017-2019 è stata adottata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 30.3.2017 e successivamente aggiornata con D.R. 227 del 2.5.2017, ratificato dallo stesso Consiglio nella seduta del 31 maggio 2017. Il Piano è stato, poi, revisionato con [D.D. n. 594 del 24 ottobre 2017](#) a seguito del monitoraggio effettuato in corso d'anno i cui esiti son stati trasmessi per quanto di competenza al Nucleo di valutazione.

In relazione a quanto suggerito dalle medesime Linee guida Anvur e, da ultimo, dalla *Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020*, integrativa delle Linee guida di luglio 2015, l'Ateneo ha provveduto anche a revisionare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), la cui seconda edizione era stata approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 9.5.2016. L'ultimo aggiornamento del SMVP è stato quindi deliberato dal CdA lo scorso 31 gennaio 2018, previo parere positivo del Nucleo reso nella seduta del 22.1.2018.

1. Processo di definizione del Piano

Il processo di definizione del Piano interessa tutte le strutture amministrative dell'Ateneo attraverso un confronto con i Dirigenti e i Responsabili dei servizi tecnico-amministrativi. Il coinvolgimento dei diversi soggetti che hanno un ruolo di responsabilità all'interno dell'Ateneo, sia a livello politico e di indirizzo sia a livello amministrativo, come risulta dalla corrispondenza estesa anche al coordinamento del Nucleo, è sempre avvenuto ed è valutato positivamente; tuttavia non vi è evidenza nel Piano, neppure in forma schematica, degli attori, delle fasi e dei tempi che hanno portato alla redazione del Piano. Il Piano integrato è collegato ai seguenti documenti programmatori:

- Programma triennale 2016-2018 ai sensi delle Linee guida ministeriali approvate con D.M. n. 635/2016 ([approvato con D.R. 569 del 20/12/2016](#));
- Programmi ed obiettivi dell'Ateneo per il triennio 2017-2019 contenuti nel budget unico di previsione 2017 e triennale 2017-2019, approvato dal CdA nella seduta del 21 dicembre 2016;
- Piani annuali di sviluppo della didattica: Politiche di Ateneo e programmazione 2016 e 2017;
- Piani della programmazione del personale 2017 e 2018;
- Programma triennale delle opere pubbliche 2017/2019, adottato nella seduta del CdA del 21 dicembre 2016

L'indagine sul benessere organizzativo è stata condotta nel 2016 e l'elaborazione dei risultati è stata resa in tempi congrui per trarne spunti per definire obiettivi finalizzati al miglioramento del clima e del benessere organizzativo. Infatti, una prima misura per affrontare le criticità emerse è rappresentata dall'istituzione di un servizio di counseling psicologico -nell'ambito di un più ampio percorso di sviluppo del Welfare di Ateneo per il personale TAB del Politecnico- previsto come specifico obiettivo del Piano integrato 2017-2019. Inoltre, sono presenti indagini di *customer satisfaction* su studenti, docenti, dottorandi e assegnisti oltre che



Politecnico
di Bari

personale tecnico-amministrativo e bibliotecario utilizzate anche per definire obiettivi operativi di miglioramento dei servizi.

Per il futuro il Nucleo suggerisce di esporre sinteticamente il processo e gli attori che hanno condotto alla definizione del Piano, in particolare modo quando l'iter diverga da quanto previsto nel SMVP.

2. Integrazione con le strategie

L'integrazione con le strategie rappresenta un'area di miglioramento del Piano integrato, come evidenziato dalla stessa Anvur nel *documento di feedback* trasmesso a novembre 2017, in quanto pur tenendo conto degli orientamenti strategici desumibili dai lavori della commissione strategica trasmessi agli organi di governo (Linee di indirizzo strategico), dei documenti Politiche di Ateneo e programmazione 2016 e 2017 e degli altri documenti approvati dal CdA in tema di programmazione triennale ministeriale, programmazione del fabbisogno di personale e delle opere pubbliche, un Piano strategico è tuttora assente.

Pertanto, in continuità con quanto già riportato dal Nucleo nella precedente relazione, e ribadito in più occasioni nel corso di questo primo semestre 2018, le politiche strategiche di ateneo, pur chiaramente desumibili dai documenti sopra richiamati, sarebbe auspicabile trovassero finalmente più idonea collocazione in un apposito piano strategico.

Si segnala sul punto che, in occasione della riunione nel corso della quale si è proceduto alla validazione della Relazione sulla performance 2017, il Nucleo ha appreso dal Rettore che è in via di definizione la presentazione alla Comunità accademica e amministrativa del nuovo piano strategico di ateneo, allo stato, in ultimazione.

3. Integrazione con il ciclo di bilancio

Il Politecnico di Bari si caratterizza per una buona correlazione tra Piano integrato e programmazione di bilancio. Punto di forza del Piano integrato 2017-2019, segnalato anche dall'Agenzia nel citato documento di feedback, è l'aver avviato un sistema di *performance budgeting* come si evince dalla presenza dello specifico obiettivo "Budget performed oriented" nell'ambito del programma di innovazione 07. *Sviluppo controllo di gestione*. Non di meno, la chiara indicazione delle risorse finanziarie stanziare per gli obiettivi di ciascun progetto, con specificazione anche del relativo capitolo di bilancio è apprezzata dal Nucleo e segnalata dall'Anvur come *best practice*.

Il Nucleo, pertanto, conferma la positiva valutazione e auspica che allorché il Piano strategico sarà approvato, nella relazione introduttiva al bilancio di previsione, sia data adeguata visibilità dei programmi e degli obiettivi strategici con relativi indicatori e target relativi alle missioni istituzionali di didattica, ricerca e terza missione e ai servizi di supporto. Infine, il Nucleo auspica l'evidenza nella futura Relazione sulla performance delle risorse effettivamente utilizzate a consuntivo sia per gli obiettivi strategici che operativi.

4. Integrazione con anticorruzione e trasparenza

Su impulso del Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione, oltre che per una generale spinta di sistema verso l'automazione dei processi ai fini del miglioramento dei servizi offerti, a partire dal 2016 è stata avviata una mappatura generalizzata dei processi di servizio dell'Ateneo, dando priorità ai processi individuati a maggior rischio corruzione dall'ANAC. Nel corso del 2017, l'attività di



Politecnico
di Bari

mappatura è proseguita -seppure con notevoli difficoltà dovute alla carenza di personale dotato delle necessarie competenze specialistiche- attraverso l'analisi dei processi di competenza delle unità organizzative non coinvolte nel 2016, a partire dai documenti di tipo organizzativo, e la predisposizione di modelli a compilazione guidata e riepilogativi delle attività, fasi, azioni caratterizzanti i singoli processi. La pubblicazione dell'Aggiornamento 2017 al PNA a fine novembre dello scorso anno, con particolare riferimento all'approfondimento dedicato espressamente alle Istituzioni universitarie, ha indotto l'Ateneo ad un'azione di ulteriore analisi e valutazione degli esiti dei lavori fino ad allora condotti.

Il livello di integrazione è da considerarsi avanzato stante la presenza dell'indicazione nei programmi di innovazione e sviluppo dell' "impatto" su Trasparenza e Anticorruzione e della previsione di specifici obiettivi sulle diverse strutture con una declinazione operativa dettagliata nel programma *Miglioramento continuo servizi – Trasparenza e anticorruzione*. Nel Piano 2017-19, inoltre, è apprezzata la presenza dell'obiettivo "Miglioramento dei flussi informativi per il presidio delle misure di trasparenza e anticorruzione e la qualità dei dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013" avente carattere di trasversalità che ha portato alla produzione di una nuova matrice delle responsabilità contenente i dettagli sulla tempistica di aggiornamento dei dati e dei termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato nonché le modalità stabilite per la vigilanza e il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi. La matrice elaborata è stata allegata al Piano triennale per la prevenzione e della corruzione e della trasparenza 2018-2020.

Il Nucleo conferma quindi la valutazione positiva già espressa nella relazione dell'anno precedente e invita a continuare con la mappatura completa dei processi che, come già rilevato da Anac e Anvur, è uno strumento utile non solo in chiave di individuazione dei rischi corruttivi e relative contromisure ma anche per individuare in generale aree di inefficienza all'interno dei processi sui quali innestare obiettivi di miglioramento o progetti di innovazione. Pertanto se ne auspica un utilizzo strutturale ai fini del miglioramento continuo dei processi e dei servizi.

5. La performance organizzativa

Gli obiettivi di performance organizzativa, concertati tra Direzione Generale, Dirigenti e responsabili di U.O., in coerenza al SMVP, sono riportati negli allegati tecnici "Schede programmi obiettivi di innovazione e sviluppo" (ALL. A) e "Obiettivi di miglioramento dei servizi – trasparenza e anticorruzione" (ALL. B).

Le Schede Programma evidenziano, in una sezione descrittiva generale, le finalità del Programma, le risorse finanziarie collegate (ove presenti) e l'eventuale effetto delle azioni del Programma su trasparenza e anticorruzione; segue, una sezione di dettaglio contenente la descrizione degli obiettivi operativi collegati al Programma con specifiche informazioni su indicatori, stato attuale e target (con proiezione per gli anni 2017 e 2018) unità organizzativa/e coinvolta/e e nominativo del responsabile dell'obiettivo.

Nel secondo prospetto sinottico sono riassunti gli obiettivi di miglioramento continuo dei servizi riconducibili alle attività ordinarie condotte nelle diverse unità organizzative dell'Ateneo e ai servizi di cui al [Catalogo unico dei servizi del Politecnico di Bari](#), pubblicato nella sezione Amministrazione del Portale di ateneo, nonché gli obiettivi specifici in ambito trasparenza e anticorruzione -contrassegnati dall'etichetta "TAC"-. E' inoltre apprezzabile l'aver inserito nel Piano dei richiami alle procedure AVA e specifici obiettivi di innovazione e sviluppo coerenti con alcuni dei requisiti AVA 2.0.



Politecnico
di Bari

Il Nucleo valuta positivamente, per quanto atipico, in quanto discendente direttamente dai Programmi, senza agganci ad obiettivi strategici -la qualità del meccanismo di cascading. Nel complesso, come anche rimarcato dall'Anvur, la "filiera" obiettivi-indicatori e target è ben espressa e ciò rivela un ottimo grado di coerenza tra ciò che si dichiara di voler raggiungere, come lo si misura e la soglia alla quale si intende arrivare. Per diversi obiettivi operativi, è stato individuato più di un indicatore per misurarne il grado di raggiungimento. Si valuta altrettanto positivamente la trasversalità di alcuni obiettivi inclusi nei Programmi seppure tale qualità è di non agevole percezione in quanto le schede programma non evidenziano in colonne separate le UO coinvolte. Con riferimento alla declinazione della pianificazione della performance a livello di strutture decentrate, si segnala la presenza di obiettivi assegnati ai Dipartimenti nell'allegato al Piano, denominato "Programmi Miglioramento continuo servizi - Trasparenza e Anticorruzione", approvato a maggio 2017. Apprezzabile anche la presenza di schede di riepilogo per struttura.

Nel seguito si ritiene di indicare le seguenti aree di miglioramento:

- ove siano presenti obiettivi operativi che coinvolgono due o più strutture (cd trasversali), si raccomanda di indicare quanto pesa il contributo che esso fornisce al perseguimento del singolo obiettivo sulla propria performance complessiva (di qui ancora l'utilità di descrivere la performance dal punto di vista dell'organizzazione).
- nel caso in cui una stessa UO assume la responsabilità su più obiettivi, si suggerisce di indicare il peso con cui essi incidono sulla performance complessiva della struttura stessa.

In ultimo, facendo seguito a quanto esplicitato dal Nucleo nella riunione del 21 maggio 2018, in occasione della redazione della proposta di valutazione del Direttore generale, si raccomanda che per quanto riguarda gli obiettivi relativi alla realizzazione di specifici progetti, siano definiti almeno i seguenti elementi:

- a) finalità del progetto, con adeguata descrizione degli output finali del progetto e degli utenti, interni o esterni all'Ateneo che beneficeranno degli output
- b) requisiti in base ai quali verrà valutata la qualità degli output del progetto
- c) valutazione finale di customer satisfaction, da parte di un campione significativo di utenti degli output del progetto
- d) ammontare delle risorse che verranno impiegate per la realizzazione del progetto
- e) periodo di tempo programmato per la realizzazione del progetto

6. La performance individuale

Il Nucleo ha potuto rilevare anche per l'annualità 2017 come la macro area valutativa "Performance di Ateneo" non sia stata valorizzata in quanto risulta ancora non formalizzato un documento di programmazione strategica di Ateneo al quale fare riferimento per indicatori strategici influenzabili dal Direttore Generale; ciò si ripervuote anche sulla valutazione dei dirigenti.

Parimenti, la valutazione del "superiore gerarchico", quale capacità oggetto di valutazione nell'ambito della macro-area valutativa "Competenze comportamentali" da parte dei collaboratori, tramite l'indagine di benessere organizzativo, risulta ancora sospesa in attesa che sia completata la riorganizzazione dell'Ateneo con la definizione degli organigrammi dei Dipartimenti le cui proposte sono perventue solo a fine anno 2017, come risulta da provvedimento D.D. 741/2017, allegato alla relazione sugli obiettivi 2017 del Direttore generale.



Politecnico
di Bari

Punto di forza, segnalato anche dall'Anvur, è la previsione nel SMVP di un'influenza dei risultati della Customer satisfaction in linea con le novità sul ciclo della performance introdotte dal d.lgs. Madia e della valutazione del superiore gerarchico previste per la valutazione delle performance organizzative e individuali.

Inoltre, il processo di valutazione della performance individuale 2017 è stato condotto con l'ausilio di nuovi strumenti informativi che hanno consentito di migliorare i tempi di elaborazione dei risultati complessivi di performance organizzativa e individuale;

Con riferimento alla performance individuale si osservano le seguenti criticità:

- al Direttore generale sono attribuiti obiettivi/progetti individuali che presentano le medesime criticità rilevate in tema di qualità della filiera obiettivi-indicatori-target
- la valutazione del contributo del singolo alla performance di struttura non rientra nel calcolo dell'indice di performance individuale (IPI). Ciò comporta che tutto il personale coinvolto su un obiettivo di struttura venga valutato sulla sola base del risultato ottenuto sull'obiettivo senza tenere conto della qualità e quantità di lavoro di ciascuna risorsa umana.

Riguardo alla valutazione dei comportamenti organizzativi, il Nucleo suggerisce di prevedere, in esito alla valutazione, percorsi individuali di miglioramento delle competenze tecnico-specialistiche e trasversali attraverso corsi di formazione/aggiornamento professionale, tutoring on the job, focus group, etc.



Politecnico
di Bari

ARGOMENTAZIONI SULLA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (C) (max 100 parole)	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 come richiesto dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74. 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	La sezione riporta nella prima parte, anche mediante grafici e tabelle di chiara intellegibilità, i risultati raggiunti nel 2017 per le tre missioni istituzionali (didattica, ricerca e terza missione); nella seconda parte il Nucleo ha apprezzato l'aver dato evidenza del livello di integrazione e 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 sulle tre missioni istituzionali. Pur tenendo conto degli orientamenti strategici desumibili dai lavori della commissione strategica trasmessi a fine anno 2016 agli organi di governo (Linee di indirizzo strategico), dei documenti Politiche di Ateneo e programmazione 2016 e 2017 e degli altri documenti approvati dal CdA in tema	SI



Politecnico
di Bari

		<p>di programmazione triennale ministeriale, programmazione del fabbisogno di personale e delle opere pubbliche, si rileva che è tuttora assente un Piano strategico. Avendo appreso dal Rettore che è in via di definizione la presentazione alla Comunità accademica e amministrativa del nuovo piano strategico di ateneo, allo stato, in ultimazione, nel complesso si ritiene che l'impatto sulla validazione sia comunque positivo.</p>	
2.	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	<p>La sezione riporta 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) -revisione 2016. Sono evidenziati in modo chiaro e immediato: numero e grado di raggiungimento degli obiettivi e le cause degli scostamenti. Il Nucleo rileva un buon grado di applicazione e aderenza dei modelli al SMVP e apprezza in particolare l'utilizzo degli esiti delle indagini di customer satisfaction per la misurazione della performance organizzativa. Sono riportati inoltre i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo con tassi di risposta del 46%, superiori del 23% rispetto all'edizione precedente. Ulteriori valutazioni sulla performance organizzativa dell'ateneo sono contenute nella Relazione annuale 2017 del Nucleo di Valutazione interna (D. Lgs. 19/2012, art.12 e art 14), sezione 2 Valutazione della performance cui si rinvia. L'impatto sulla validazione è positivo.</p>	SI
3.	ANALISI DEI RISCHI	<p>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 Ateneo 2017-2019. Si evidenzia che le sezioni 3 e 4, relative all'Analisi delle aree di rischio e alla Comunicazione e trasparenza, già a partire dal Piano 2017-2019 sono state impostate in "modalità sfascolabile" garantendo così l'assoluta indipendenza dal Piano della Performance. Tanto è stato infatti richiesto, dapprima dall'Autorità Nazionale AntiCorruzione con la delibera n.1208 del 22 novembre 2017 "Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al PNA" e successivamente dall'ANVUR con la "Nota di indirizzo per la</p>	SI



Politecnico
di Bari

		<p>gestione del ciclo della performance 2018-2020”, emanata sulla scorta di quanto evidenziato dall’Autorità, circa l’importanza che il PTPCT mantenga una propria autonomia rispetto agli altri strumenti di programmazione superando, pertanto, l’impostazione suggerita nel 2015 dall’Agenzia di un unico piano (il c.d. “Piano Integrato”).</p> <p>Anche nel 2017, in linea con le citate Linee guida e in applicazione del SMVP, i risultati in ambito di trasparenza e anticorruzione costituiscono anch’essi oggetto di misurazione ai fini della valutazione della performance sia organizzativa che individuale.</p> <p>La relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) per l’annualità 2017 ha attestato un livello di effettiva attuazione del PTPC che può dirsi quasi completo, poiché alcune attività sono state solo avviate e potranno essere completate nel corso del 2018. Lo scostamento rispetto a quanto previsto è minimo e dovuto principalmente ad un problema di sottodimensionamento della struttura di supporto del RPCT, acuito dai sempre maggiori adempimenti richiesti da ANAC in relazione ad attività, informazioni da pubblicare e relative scadenze da rispettare.</p> <p>L’impatto sulla validazione è positivo.</p>	
4.	TRASPARENZA	<p>La sezione descrive in modo sintetico, chiaro e comprensibile le attività svolte in tema di trasparenza.</p> <p>Il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza è avvenuto anche in occasione della predisposizione dell’attestazione da parte del Nucleo di Valutazione che si è avvalso della collaborazione del RPCT, il quale ha fornito tutte le informazioni necessarie a verificare l’effettiva pubblicazione dei dati e la loro qualità. Tale adempimento è stato espletato nel mese di marzo 2018 secondo le modalità e i tempi previsti dall’ANAC.</p> <p>I prospetti riepilogativi degli esiti della verifica dell’attestazione da parte del Nucleo di Valutazione in collaborazione con il RPCT sono stati pubblicati sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente al seguente link Attestazioni OIV.</p> <p>L’impatto sulla validazione è positivo.</p>	SI



Politecnico
di Bari

5.	PERFORMANCE INDIVIDUALE	Il Nucleo rileva un buon grado di applicazione e aderenza dei modelli di valutazione al SMVP; per le parti non applicate è stata data idonea motivazione. La sezione riporta gli esiti della valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti nonché la distribuzione teorica ed effettiva dei premi di risultato al personale in base al SMVP salvo limitati aggiornamenti che potranno intervenire a seguito della definizione dei procedimenti di conciliazione avviati. 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 accanto ai quali vengono evidenziati diversi punti critici, fornendo anche possibili soluzioni atte al superamento delle difficoltà emerse. L'impatto sulla validazione è positivo.	SI
7.	FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL CICLO PERFORMANCE 2017	La sezione riporta in forma tabellare documenti, fasi, soggetti e tempi effettivi del ciclo della performance 2017 in relazione ai tempi previsti dal SMVP. Gli scostamenti rispetto ai tempi programmati sono sempre motivati. L'impatto sulla validazione è nell'insieme positivo.	SI



Politecnico
di Bari

7. Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D. Lgs. 74/2017

a. Parere sull'aggiornamento annuale del SMVP

Il Nucleo apprezza gli sforzi condotti dall'Ateneo che hanno portato alla redazione della terza edizione del proprio SMVP approvato dal Consiglio di amministrazione il 31.1.2018 previo parere positivo del Nucleo. Gli interventi migliorativi proposti, supportati dai risultati di un'accurata analisi SWOT corredata dalla elencazione di alcuni fattori abilitanti, sono apparsi infatti sostenibili e sviluppati in un arco temporale pluriennale tali da far intendere chiaramente il percorso di sviluppo graduale sul quale l'Ateneo intende proseguire. Inoltre il Nucleo ha ritenuto la proposta di revisione del SMVP coerente con i suggerimenti resi in occasione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2016 e del documento di feedback sul Piano Integrato 2017-2019 trasmesso da Anvur al Politecnico l'8 novembre 2017.

b. L'ascolto degli utenti

In fase di redazione del Piano integrato 2017-2019 l'Amministrazione ha tenuto conto degli esiti delle indagini condotte nei mesi di giugno-luglio 2016 in tema di benessere organizzativo, nell'ambito del progetto Good Practice prevedendo:

- un obiettivo assegnato al Direttore Generale di istituzione di un servizio di Counseling nell'ambito di un più ampio percorso di sviluppo del Welfare di Ateneo per il personale TAB del Politecnico, finalizzato al miglioramento del benessere organizzativo.
- un obiettivo pluriennale, avviato già nel 2016, di "ricognizione dei fabbisogni formativi e conseguente programmazione miglioramento delle competenze" nell'ambito del Programma di innovazione e sviluppo "Azioni a supporto del miglioramento della qualità".

Come ulteriore segno della partecipazione degli utenti interni ed esterni, si segnala che anche nel 2017 sono state effettuate indagini di customer satisfaction per la misurazione dei servizi offerti dalla quasi totalità delle strutture, inclusi, le segreterie didattiche di dipartimento/centro, i laboratori didattici e di ricerca.

I questionari sono stati integrati con ulteriori quesiti al fine di ottenere una copertura quasi totale dei servizi offerti dall'Amministrazione. I risultati degli indicatori di customer satisfaction, conformemente al SMVP, che si è rivelato già in linea con le novità sul ciclo performance del Decreto Madia, sono stati utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e individuale. I tassi di risposta sono stati dell'ordine del 97-98% per gli studenti ma sono purtroppo sensibilmente diminuiti rispetto all'anno precedente per le rilevazioni del gradimento servizi da parte di docenti, dottorandi e assegnisti e da parte del personale TAB, tanto che il Nucleo ha invitato l'Amministrazione ad indagare le cause che hanno determinato tale risultato non soddisfacente, e a valutare l'introduzione di altre modalità di rilevazione della soddisfazione complessiva dell'utenza che consentano di valutare immediatamente il servizio offerto (help desk con rating utenti o azioni simili al progetto ministeriale "mettiamoci la faccia").

Il Nucleo valuta positivamente l'utilizzo di tali strumenti non solo ai fini valutativi del personale tecnico-amministrativo ma anche perché tali strumenti si prestano peraltro alla valutazione del requisito di sede AVA R1.C2 "Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica" consentendo così di rafforzare l'integrazione sinergica auspicata da Anvur tra obiettivi della componente accademica e obiettivi della tecnologia verso l'assicurazione della qualità.