



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



**Governo italiano**  
*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento della Funzione pubblica



**fse** per il tuo futuro  
Programmi operativi nazionali  
per la formazione e l'occupazione

# IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI BARI



AZIONI DI SISTEMA  
PER LE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

**Formez**PA



POLITECNICO DI BARI

# Oggetto e finalità del Sistema

IL SMVP COSTITUISCE IL RIFERIMENTO REGOLAMENTARE E NORMATIVO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE AI SENSI DEGLI ARTT. 4 E 7 DEL D. LGS. N° 150/2009.

IL SMVP RAPPRESENTA L'ARCHITETTURA DI BASE NONCHÉ L'IMPIANTO METODOLOGICO DI RIFERIMENTO PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'ATENEEO.

IL SMVP COSTITUISCE L'INSIEME, COERENTE ED ESAUSTIVO (SOTTO IL PROFILO DEI NESSI DELLE SEQUENZE LOGICO-TEMPORALI, DELLE RELAZIONI DI RECIPROCIÀ CHE LE RIGUARDANO) DEI METODI, DELLE SCELTE OPERATIVE, DELLE TECNICHE E DEGLI STRUMENTI DA UTILIZZARE PER L'ATTIVITÀ DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .

# Oggetto e finalità del Sistema

IL SMVP FORNISCE UN'EFFICACE RAPPRESENTAZIONE DELL'ALBERO DELLA PERFORMANCE ADOTTATO, LA CUI ATTUAZIONE CONSENTE ALL'ATENEIO LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE SISTEMATICA DELLA PERFORMANCE, SIA ORGANIZZATIVA CHE INDIVIDUALE

IL SMVP FORNISCE UNA DEFINIZIONE DELLE FASI (E DELLA RELATIVA TEMPISTICA) CHE SCANDISCONO IL CICLO DELLA PERFORMANCE, NONCHÉ DEI RUOLI, DELLE RESPONSABILITÀ E DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE COINVOLTE A VARIO TITOLO NELLE ATTIVITÀ DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PROGRAMMATE

FINALITÀ DEL SMVP È QUELLA DI ORIENTARE, SIA A LIVELLO CONCETTUALE CHE OPERATIVO, I PROCESSI ANNUALI DI PIANIFICAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE, I QUALI SARANNO DEFINITI TENENDO CONTO DELLE PRIORITÀ POLITICHE E STRATEGICHE DI NATURA ANNUALE E PLURIENNALE DEFINITE DAGLI ORGANI ISTITUZIONALI DELL'ATENEIO

# Caratteristiche distintive dell'Ateneo

IL POLITECNICO DI BARI E' DESCRITTO DAL PUNTO DI VISTA ISTITUZIONALE E ORGANIZZATIVO.

SONO EVIDENZIATI: I PUNTI DI FORZA, DI DEBOLEZZA, LE OPPORTUNITÀ E LE MINACCE

# La performance organizzativa: metodi, strumenti, processi e documenti

**IL CICLO DELLA PERFORMANCE:** descrizione delle fasi relative al ciclo della performance, ai sensi dall'articolo 4, comma 2, del D. lgs. 150/2009

## **IL PIANO DELLA PERFORMANCE:**

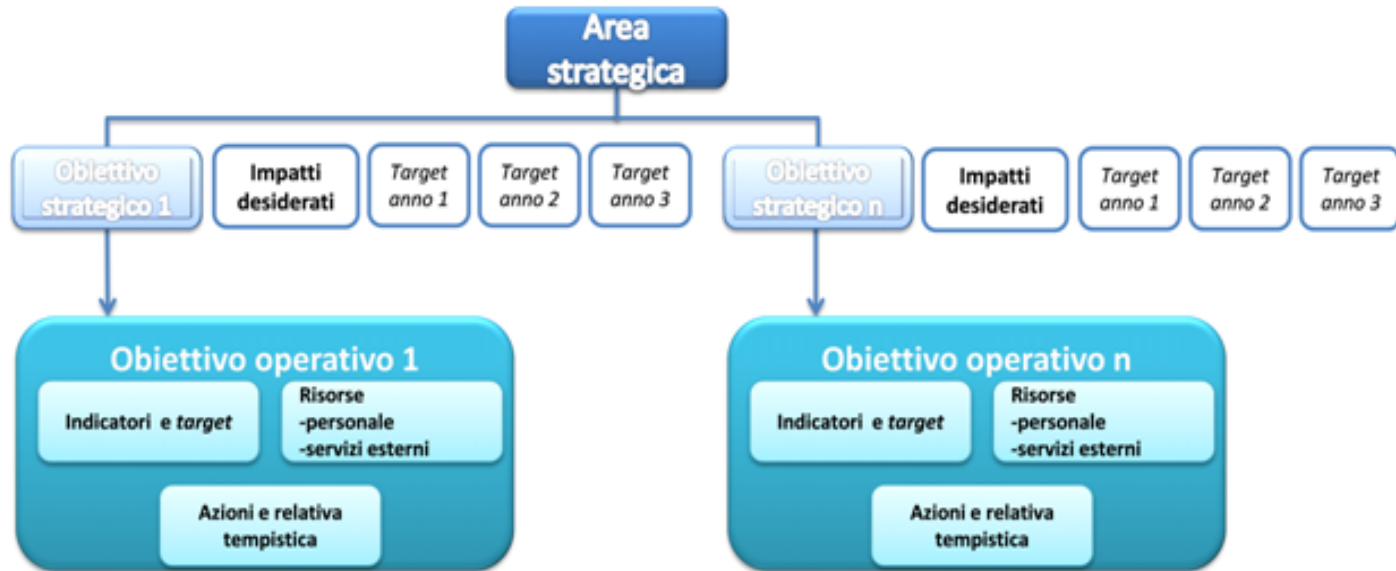
specifica le scelte politico-amministrative rappresentative e costitutive “dell’idea di performance” proprie dell’Ateneo;

individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi prevedendo una serie di indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione

Individua gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori (art. 10, co. 1, lett. a)

# La performance organizzativa: metodi, strumenti, processi e documenti

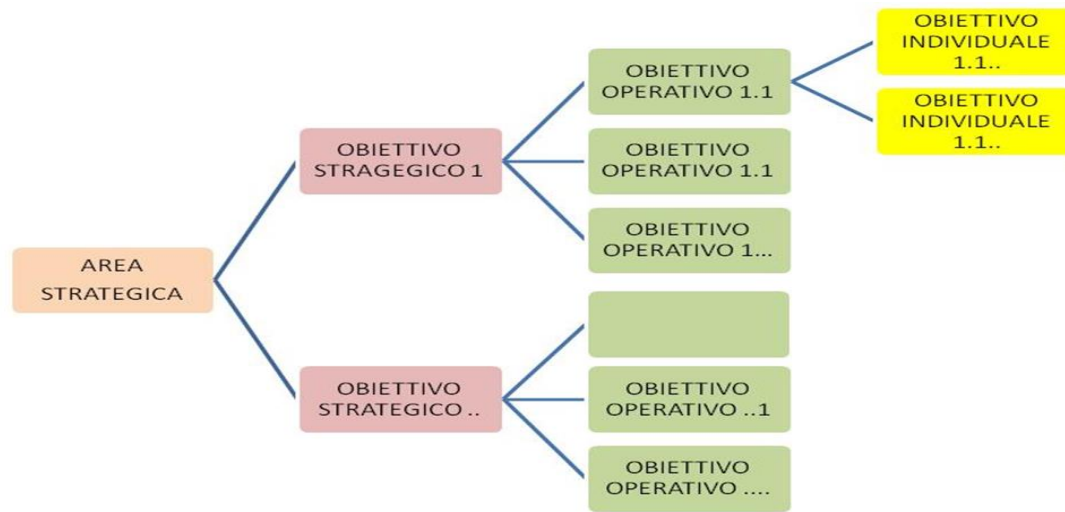
## L'ALBERO DELLA PERFORMANCE



# La performance organizzativa: metodi, strumenti, processi e documenti

**OBIETTIVI STRATEGICI E *OUTCOME*** : Il Politecnico di Bari definisce i propri obiettivi strategici attraverso l'organo di governo Consiglio di Amministrazione che, ai sensi dell'art.31, comma 3 del Regolamento di Ateneo, approva il piano strategico, acquisito il parere del Nucleo di Valutazione, del Senato Accademico, dei Dipartimenti e del Consiglio degli Studenti, sulla base del lavoro istruttorio della Commissione Strategica di Ateneo i cui componenti sono designati dal CdA e dal SA.

La strutturazione delle performance, in accordo alle scelte effettuate in seno agli organi di governo viene presentata nella seguente forma, qui fornita a titolo esemplificativo e non esaustivo



# La performance organizzativa: metodi, strumenti, processi e documenti

**OBIETTIVI OPERATIVI E RISULTATI:** I dirigenti declinano gli obiettivi strategici triennali in obiettivi operativi annuali, di carattere strutturale, scegliendo anche adeguati indicatori quantitativi.

I singoli responsabili di settore, a loro volta, declinano gli obiettivi operativi in progetti-azioni definendo un numero congruo di indicatori quantitativi.

La struttura degli obiettivi e degli indicatori è inserita nel Piano della performance annuale, il quale è oggetto di approvazione da parte del CdA per i soli obiettivi strutturali.



# La performance organizzativa: metodi, strumenti, processi e documenti

**INDICATORI E TARGET:** Gli indicatori adottati per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi possono essere *interni* ovvero definiti direttamente dall'Ateneo per monitorare lo stato d'avanzamento delle iniziative e *ministeriali* di tipo quali-quantitativo individuati dal Ministero della Università e della Ricerca che saranno utilizzati per la valutazione ex-post .

*Gli indicatori di performance interni devono*

consentire la misurazione e valutazione del raggiungimento (in valore assoluto/percentuale) degli obiettivi prefissati

riferirsi a dati/informazioni elementari/complesse comunque riscontrabili nel patrimonio informativo dell'ateneo

riferirsi a risultati significativi e coerenti rispetto all'obiettivo operativo

*Il target* rappresenta un meccanismo molto efficace per monitorare, valutare e modificare i comportamenti e per lo stimolo al miglioramento. Esso deve essere:

- ambizioso, ma realistico
- quantificabile e misurabile
- accettato dall'individuo o dal gruppo incaricato di raggiungerlo

Inoltre:

- i soggetti incaricati di ottenerlo devono possedere abilità e competenze sufficienti e i processi sottostanti devono rendere il target effettivamente raggiungibile;
- devono essere presenti meccanismi di retroazione per dimostrare i progressi ottenuti rispetto al target;
- deve essere assicurato il supporto da parte di superiori e/o vertici organizzativi.

# La performance organizzativa: metodi, strumenti, processi e documenti

**SOGGETTI E RESPONSABILITA'**: La responsabilità della valutazione della performance è imputabile ai soggetti che hanno definito gli obiettivi operativo-strutturali: la valutazione è effettuata sulla base degli indicatori scelti e approvati.

La responsabilità della misurazione e della validazione dei processi di misurazione è imputata ad apposita struttura in staff al Rettore e Direttore Generale, in coordinamento con il Nucleo di Valutazione.

Gli obiettivi individuali del personale tecnico-amministrativo-bibliotecario afferente ai Dipartimenti e ai Centri funzionali sono assegnati dal Direttore Generale su proposta dei Direttori di Dipartimento e dei relativi soggetti responsabili.

# La performance individuale

## LE COMPONENTI DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE:

La valutazione individuale dei Dirigenti, in coerenza con lo SMVP, è attuata attraverso:

- A) le schede di rilevazione dei Comportamenti/Competenze corredate dal questionario di verifica e controllo, compilate dal Dirigente valutato in autovalutazione, dal Dirigente sovraordinato, dai Funzionari (P.O/E.P) incardinati nella struttura affidata al Dirigente. Il punteggio massimo attribuibile per tale componente di valutazione è così composto:

Valutazione superiore gerarchico <b>30</b>
Valutazione Funzionari (P.O/E.P) ( <i>bottom up</i> ) <b>10</b>
Autovalutazione <b>60</b>

- B) la scheda di sintesi dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi individuali assegnati, predisposta dal Controllo di Gestione.

# Fasi e tempistica

Fasi	Tempi
Approvazione del Piano strategico	Entro 45 giorni dalla comunicazione di approvazione del Decreto Ministeriale sugli Indicatori
Approvazione e aggiornamento del Piano della Performance	Entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Ateneo
Misurazione e valutazione intermedia della performance organizzativa	Entro 180 giorni dalla approvazione del Piano delle Performance
Misurazione e valutazione intermedia della performance individuale	Entro 180 giorni dalla approvazione del Piano delle Performance
Predisposizione e approvazione della Relazione sulla performance	Entro 180 giorni dall'approvazione del Bilancio di Ateneo