



L'ACCOUNTABILITY NEL CICLO DELLA PERFORMANCE

ESPERIENZE A CONFRONTO:

Il percorso del Politecnico di Bari

Bari, 17 giugno 2014

Antonio Romeo – Direttore Generale



UN UTILE CONFRONTO

- Una occasione per confrontarci sulla valutazione della performance e sulla trasparenza
- Norme condizioni necessarie ma non sufficienti
- Dal mero adempimento formale ai nuovi processi integrati

LA NECESSITA' DI UNA VISIONE SISTEMICA

- Non c'è una diffusa connessione tra valutazione performance e:
 - Trasparenza
 - Programmazione
 - Sistema di rilevazione e controllo
 - Rendicontazione esterna

- Manca una visione sistemica in cui:

Organizzazione

Gestione

Misurazione

Controllo



siano integrati

POLIBA

Il percorso intrapreso /SMVP

- Con il supporto di Formez è stato redatto un nuovo SMVP
- Sono state consultate le OO.SS. sul nuovo testo
- Sono state accolte alcune indicazioni espresse nell'ambito del tavolo tecnico sindacale, soprattutto con riguardo alla necessità di un approccio graduale dell'avvio del Sistema per gli aspetti della valutazione sulla performance
- Il testo del SMVP è stato sottoposto al vaglio degli organi di governo e dell'OIV (il Senato ha posto il tema dell'impatto della valutazione sull'organizzazione dipartimentale)
- Sono stati coinvolti valutatori e valutati mediante diversi percorsi seminariali e formativi

POLIBA

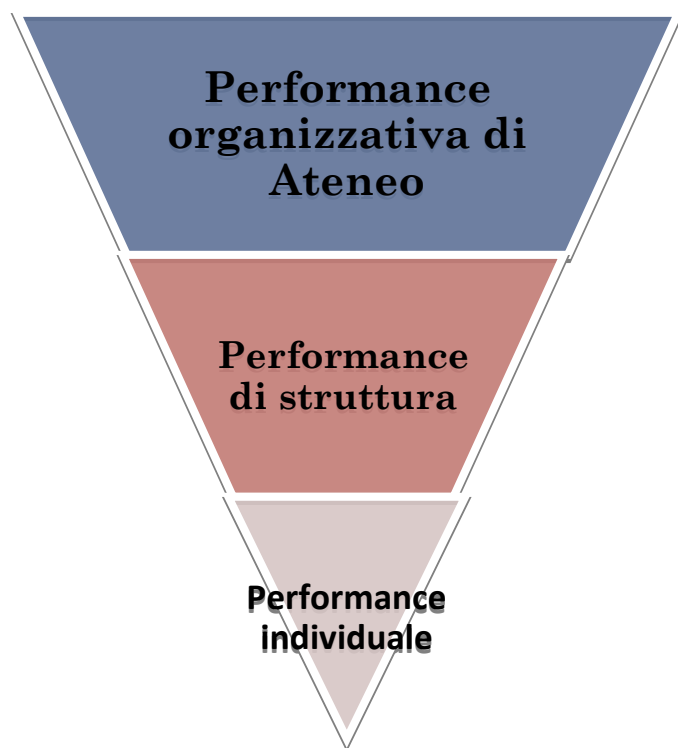
Il percorso intrapreso/PdP

- Avvio del processo di lavoro per obiettivi, a partire da quelli assegnati dal Consiglio di Amministrazione al DG
- Il 2014 anno di transizione “operativa”
- Concertazione degli obiettivi tra Direttore Generale e Responsabili di U.O./Responsabili dei servizi amministrativi di dipartimento
- Il coinvolgimento dei segretari di Dipartimento

IL NUOVO SMVP POLIBA: i principi guida

- **Rappresentare** in modo integrato, ovvero lungo tutte le dimensioni rilevanti, il livello di performance organizzativa e individuale atteso e realizzato con evidenziazione degli eventuali scostamenti;
- **Assicurare** un'immediata e facile comprensione dello stato della performance, sia agli attori interni all'Ateneo che agli interlocutori esterni dello stesso;
- **Promuovere** la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;
- **Esplicitare** le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi di performance, al relativo conseguimento e all'assolvimento degli obblighi di trasparenza relativamente alla performance attesa e realizzata;
- **Assicurare** la piena trasparenza della performance organizzativa e individuale;
- **Individuare** forme di consultazione degli *stakeholders* esterni e interni.

IL NUOVO SMVP POLIBA: La profondità della performance



La Performance organizzativa di Ateneo sintetizza i la misurazione del livello raggiunto, rispetto a quanto programmato, nei diversi ambiti di cui è composto il Piano Performance.

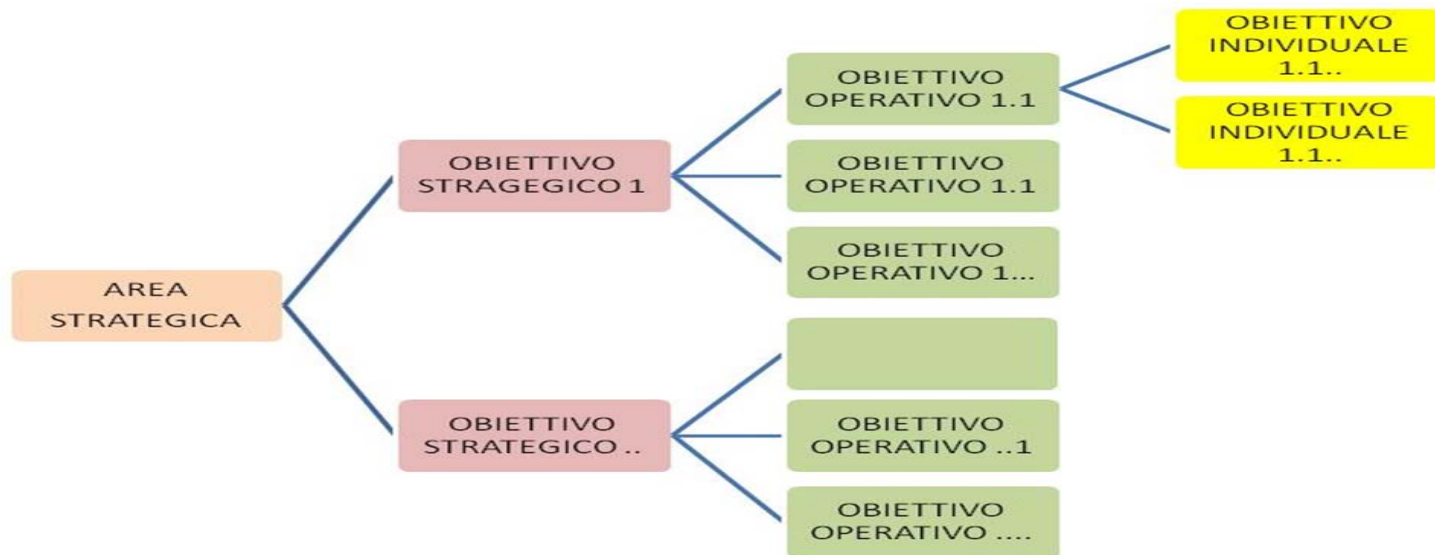
La Performance di struttura sintetizza la misurazione del livello raggiunto, rispetto a quanto programmato, nei diversi ambiti in cui ha operato la struttura.

La Performance individuale viene misurata con un indicatore sintetico che combina, ponderandoli, i risultati della performance organizzativa di Ateneo, della performance di struttura di appartenenza del dipendente e i risultati della valutazione delle competenze dimostrate.

Il processo di cascading: dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

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



... e dagli obiettivi operativi ai risultati

- **Il Direttore Generale** declina gli obiettivi strategici triennali in obiettivi operativi annuali, di carattere strutturale, scegliendo anche adeguati **indicatori quali-quantitativi**.
- **Il dirigente e i responsabili di unità organizzativa**, a loro volta, declinano gli obiettivi operativi in progetti-azioni definendo un numero congruo di indicatori quali-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.

Valutatori e valutati

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 sono assegnati di concerto tra Direttore Generale e Direttori di Dipartimento e/o relativi soggetti responsabili.

SOGGETTI E RESPONSABILITA':

TIPOLOGIA DI OBIETTIVI	SOGGETTO Valutato	SOGGETTO Responsabile assegnazione dell'obiettivo	SOGGETTO Responsabile della valutazione
OBIETTIVI OPERATIVI	DIRETTORE GENERALE	CDA	CDA (SU PROPOSTA OIV)
	DIRIGENTE	DIRETTORE GENERALE	DIRETTORE GENERALE
	EP/D	DIRIGENTE/DIRETTORE GENERALE/ DIRETTORE DI DIPARTIMENTO	DIRIGENTE/DIRETTORE GENERALE/ DIRETTORE DI DIPARTIMENTO
	PERSONALE NON RESPONSABILE DI U.O.	EP/D RESPONSABILE DI U.O.	EP/D RESPONSABILE DI U.O.

CONCLUSIONI

Il Commitment deve farsi carico del superamento della logica dell'adempimento formale per:

- Programmare e lavorare per obiettivi e assicurare l'accountability
- Misurare i risultati e rendere oggettiva la valutazione
- Rendere trasparenti obiettivi e risultati