



VERBALE DEL SENATO ACCADEMICO

Costituito ai sensi dell'art. 12 dello Statuto del Politecnico, emanato con D.R. n. 128 del 19.04.2012.

N. 4 - 2014 SEDUTA DEL 10 FEBBRAIO 2014

VERBALE

Il giorno 10 febbraio 2014, alle ore 9:30, a seguito a seguito di regolare convocazione, trasmessa con nota prot. n. 1499 del 5 febbraio 2014 e del rinvio della seduta alle ore 11:00 dello stesso giorno, trasmesso tramite e-mail del 7 febbraio 2014, si riunisce, presso la Sala Consiliare, il Senato Accademico di questo Politecnico per discutere sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

- Approvazione verbali.
- Comunicazioni del Rettore.
- Interrogazioni e dichiarazioni.
- Ratifica Decreti.

PROGRAMMAZIONE E ATTIVITA' NORMATIVA

- 10 Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

DIDATTICA

- 9 Esame dell'offerta formativa anno accademico 2014/2015.
11 Proposte di modifica agli ordinamenti didattici (RAD).
12 Corsi di laurea ad accesso programmato - Anno Accademico 2014/2015.

EDILIZIA, TERRITORIO E SICUREZZA

- 7 Proposta di intitolazione delle aule dello Student Center.

EVENTI E PROMOZIONE

- 13 Richieste patrocinio.
14 Richiesta "Associazione Frequenza Libera".

Il Senato Accademico è così costituito:

	PRESENTE	ASSENTE GIUSTIFICATO	ASSENTE
1. Prof. Eugenio DI SCIASCIO Magnifico Rettore, Presidente	◇		
2. Prof.ssa Loredana FICARELLI Prorettore vicario	◇		
3. Prof. Pietro CAMARDA Direttore Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione	◇		
4. Prof. Antonio CASTORANI Direttore Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica	◇		



5. Prof. Claudio D'AMATO GUERRIERI Direttore Dipartimento di Scienze dell'Ingegneria Civile e dell'Architettura	◇		
6. Prof. Giuseppe MONNO Direttore Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management	◇		
7. Prof. Pietro MASTRORILLI Professore ordinario (Aree CUN 01,02,03)	◇		
8. Prof. Francesco CORSI Professore ordinario (Area CUN 09)	◇		
9. Prof. Salvatore MARZANO Professore ordinario (Area CUN 08)		◇	
10. Prof. Vincenzo BERARDI Professore associato	◇		
11. Prof. Mario BINETTI Professore associato	◇		
12. Prof. Umberto GALIETTI Professore associato	◇		
13. Ing. Mariagrazia DOTOLI Ricercatore	◇		
14. Arch. Calogero MONTALBANO Ricercatore		◇	
15. Sig. Luca FORTUNATO Rappresentante personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario	◇		
16. Sig. Valentino GRATTON Rappresentante personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario	◇		
17. Sig. Gianluca LAMACCHIA Rappresentante degli studenti	◇		
18. Sig. Pierluigi LOSCIALPO Rappresentante degli studenti		◇	
19. Dott.ssa Alessia PALUMBO Rappresentante degli studenti	◇		
20. Ing. Michele TORTELLI Rappresentante dei dottorandi		◇	
21. Dott. Antonio ROMEO Direttore Generale	◇		

Alle ore 11:14 sono presenti: il Rettore, il Direttore Generale e i componenti Berardi, Binetti, Camarda, Castorani, Corsi, Dotoli, Fortunato, Galietti, Gratton, Lamacchia, Mastrotrilli, Monno, Palumbo.

Assiste, per coadiuvare il Direttore Generale, nelle sue funzioni di Segretario verbalizzante, a norma dell'art. 9, comma 2 del "Regolamento di funzionamento del Senato Accademico", il dott. Vincenzo Gazzillo.

Il Presidente, accertata la presenza del numero legale dei componenti e, quindi, la validità dell'adunanza, dichiara aperti i lavori del Senato Accademico.

Approvazione verbali

Non vi sono verbali da approvare.

Comunicazioni del Rettore

Il Rettore comunica che si è recentemente verificato un caso di tubercolosi tra gli studenti del Corso di laurea magistrale in Ingegneria gestionale. È stata avviata una attività di screening degli studenti appartenenti alla classe del corso di studio e dei docenti che hanno svolto lezione. Dai primi esami non è stato riscontrato alcun caso di contagio



con i familiari dello studente.

Il Rettore comunica che nei giorni 3-4-5 febbraio u.s. si sono tenute le “Giornate della ricerca” in collaborazione con l’Università degli Studi di Bari “A. Moro”, presso le sedi di Bari e Taranto. L’evento è stato un momento di riflessione sulle opportunità offerte alla ricerca pubblica, sulle politiche a sostegno di quest’ultima promosse da enti pubblici e privati e sulla valutazione dei prodotti di ricerca.

Il Rettore comunica che, nell’ottica di una collaborazione fruttuosa con l’Università degli Studi di Bari “A. Moro”, sono stati concessi parte degli spazi della sede di Taranto del Politecnico, al fine di consentire lo svolgimento delle attività didattiche dei corsi di studio dell’area sanitaria dell’Università di Bari. Quest’ultima contribuirà a sostenere i costi di gestione della struttura, nella misura pari al 50% (corrispondente a circa € 75mila) dei costi complessivi.

Interrogazioni e dichiarazioni.

Non vi sono interrogazioni.

Ratifica Decreti

Non vi sono decreti sottoposti a ratifica.

Alle ore 11:29 entrano nella sala consiliare i Proff. D’Amato Guerrieri e Ficarelli.

PROGRAMMAZIONE E ATTIVITÀ NORMATIVA

P. 10 o.d.g. - Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Il Rettore ricorda che il concetto di performance organizzativa e individuale, è stato introdotto nelle amministrazioni pubbliche dalla legge delega n. 15 del 4 marzo 2009 e dal successivo Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 ove all’articolo 3 si dispone che le amministrazioni pubbliche sono tenute a misurare e a valutare la performance organizzativa e individuale.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale costituiscono strumenti necessari per assicurare elevati standard qualitativi e, quindi, economici del servizio essendo gli stessi improntati a principi generali quali la valorizzazione del merito, la garanzia di pari opportunità di diritti e la trasparenza nei risultati conseguiti, attraverso misurazioni oggettive, chiare e trasparenti.

Il fine ultimo è la soddisfazione dei bisogni pubblici attraverso il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, in particolare, è lo strumento con cui, in base all’articolo 7 comma 1 del D. Lgs 150/2009, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, nell’ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito. La finalità ultima del Sistema 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 di questo Politecnico.

La valutazione del personale, inoltre, è un indispensabile strumento di gestione delle risorse umane perché, oltre a consentire il riconoscimento del contributo fornito dal singolo all’organizzazione, permette di veicolare le informazioni nell’ambito lavorativo, potenziando le relazioni e la comunicazione. Attraverso la valutazione è possibile consolidare i comportamenti efficaci e individuare interventi di supporto per quelli eventualmente non conformi alle attese, migliorare l’organizzazione del lavoro e, quindi, la qualità dei servizi erogati, favorire la crescita professionale dei dipendenti anche attraverso una maggiore consapevolezza del proprio ruolo.

Il Consiglio di Amministrazione di questo Politecnico con delibera del 28/01/2011 ha approvato il Piano della



Performance per il triennio 2011-2013 nel quale, al paragrafo 8, era contenuto altresì il Sistema di misurazione e valutazione della performance che rinviava, a sua volta, alle schede raccolte sotto l'allegato 3 al Piano.

Le delibere della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) n. 89/2010 – "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance", n. 104/2010 – "Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance" e n.114/2010 "Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance". – n.1/2012 "Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance" evidenziano tutte la necessità che il Sistema sia contenuto in un documento separato e distinto dal Piano della Performance.

La delibera n. 1/2012, citata, prevede altresì che l'aggiornamento del Sistema sia di competenza dei dirigenti di ciascuna amministrazione e, in particolare della dirigenza di vertice, precisando che al Nucleo di Valutazione –OIV di Ateneo sia demandata l'attività di monitoraggio, indispensabile per orientare l'aggiornamento e/o il miglioramento del Sistema. A tal fine, al NdV – OIV sarà, pertanto, trasmesso il Sistema una volta approvato.

Alla predisposizione del documento ha contribuito anche il Formez P.A. con il quale è stato avviato un percorso di collaborazione formalizzato in un "Piano di miglioramento misurazione e valutazione della performance", a sua volta inserito nell'ambito del Progetto Performance P.A. di cui il Formez si è fatto promotore e che ha visto la partecipazione anche di altre Università di Puglia, Calabria, Campania e Sicilia.

Nella predisposizione del documento, si è tenuto conto anche di alcune contingenze che interessano l'Ateneo, quali il recente passaggio della competenza in materia di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca all'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3 del D. Lgs. n. 150 del 2009 e in conformità ai poteri di indirizzo dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.A.C.) e nondimeno, della necessità di coordinare, pur ancora in assenza di determinazioni dell'ANVUR e di indirizzi dell'A.N.A.C., il ciclo della performance con la programmazione triennale e con gli altri strumenti programmatori di Ateneo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Indice

1. OGGETTO E FINALITÀ DEL SISTEMA	5
2. CARATTERISTICHE DISTINTIVE DELL'ATENEO.....	5
2.1 Assetto organizzativo (a)	Errore. Il segnalibro non è definito.
2.1 Assetto organizzativo (b)	Errore. Il segnalibro non è definito.
3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: METODI, STRUMENTI, PROCESSI E DOCUMENTI.....	7
3.1. Il ciclo della <i>performance</i>	7
3.2. Il piano della <i>performance</i>	8
3.3. L'albero della <i>performance</i>	8
3.4. Obiettivi strategici e <i>outcome</i>	9
3.5. Obiettivi operativi e risultati	10
3.6. Indicatori e target	10
4. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	10
4.1. Le componenti della valutazione individuale	11
4.2. Premialità e retribuzione di risultato.....	11
4.2.1. Valutazione del Direttore Generale.....	11
4.2.2. Valutazione del personale dirigente e/o responsabile di unità organizzativa.....	12
4.2.3. Valutazione del personale non responsabile di unità organizzativa.....	12
4.3. Soggetti e responsabilità	13
5. Fasi e tempistica.....	13
6. PROCEDURE DI CONCILIAZIONE.....	13
7. MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA, RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI CONTROLLO, I SISTEMI INFORMATIVI E I DOCUMENTI DI PIANIFICAZIONE	14

[Elenco documentale](#)

Schede di valutazione della performance individuale



1. Oggetto e finalità del Sistema

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito anche SMVP) approvato dagli organi competenti dell'Ateneo, 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 presente SMVP rappresenta l'architettura di base nonché l'impianto metodologico di riferimento per l'implementazione del ciclo della performance del Politecnico di Bari. Nella fattispecie, tale documento costituisce l'insieme, coerente ed esaustivo (sotto il profilo dei nessi delle sequenze logico-temporali, delle relazioni di reciprocità che le riguardano) dei metodi, delle scelte operative, delle tecniche e degli strumenti da utilizzare per l'attività di misurazione e valutazione della performance; inoltre fornisce un'efficace rappresentazione dell'albero della performance adottato, la cui attuazione consente all'Ateneo la misurazione e la valutazione sistematica della performance, sia organizzativa che individuale.

A livello processuale, 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. Tali attività, sono volte al miglioramento della qualità delle funzioni istituzionali e delle attività svolte di natura amministrativa e gestionale dall'Ateneo, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione delle premialità a valle della valutazione dei risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La finalità ultima del presente 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'Ateneo.

2. Caratteristiche distintive dell'ateneo

Il Politecnico di Bari (di seguito anche "Politecnico"), già compreso fra le Università Statali ex art. 1, co. 2, n. 1, del R.D. n. 1592/1933, nasce ufficialmente nel 1990 dalla scissione delle Facoltà di Ingegneria e di Architettura dall'Università degli Studi di Bari, secondo quanto previsto dalla Legge n. 245/1990 recante "Norme sul piano triennale di sviluppo dell'Università e per l'attuazione del piano Quadriennale del 1986/90".

Il Politecnico, ai sensi dello Statuto (adottato ex Legge n. 240/2010, emanato con D.R. n. 128/2012 ed entrato in vigore il 23 maggio 2012) 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 e il trasferimento delle conoscenze scientifiche e tecnologiche più avanzate, per lo sviluppo della società e del territorio.

Il Politecnico di Bari:

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;

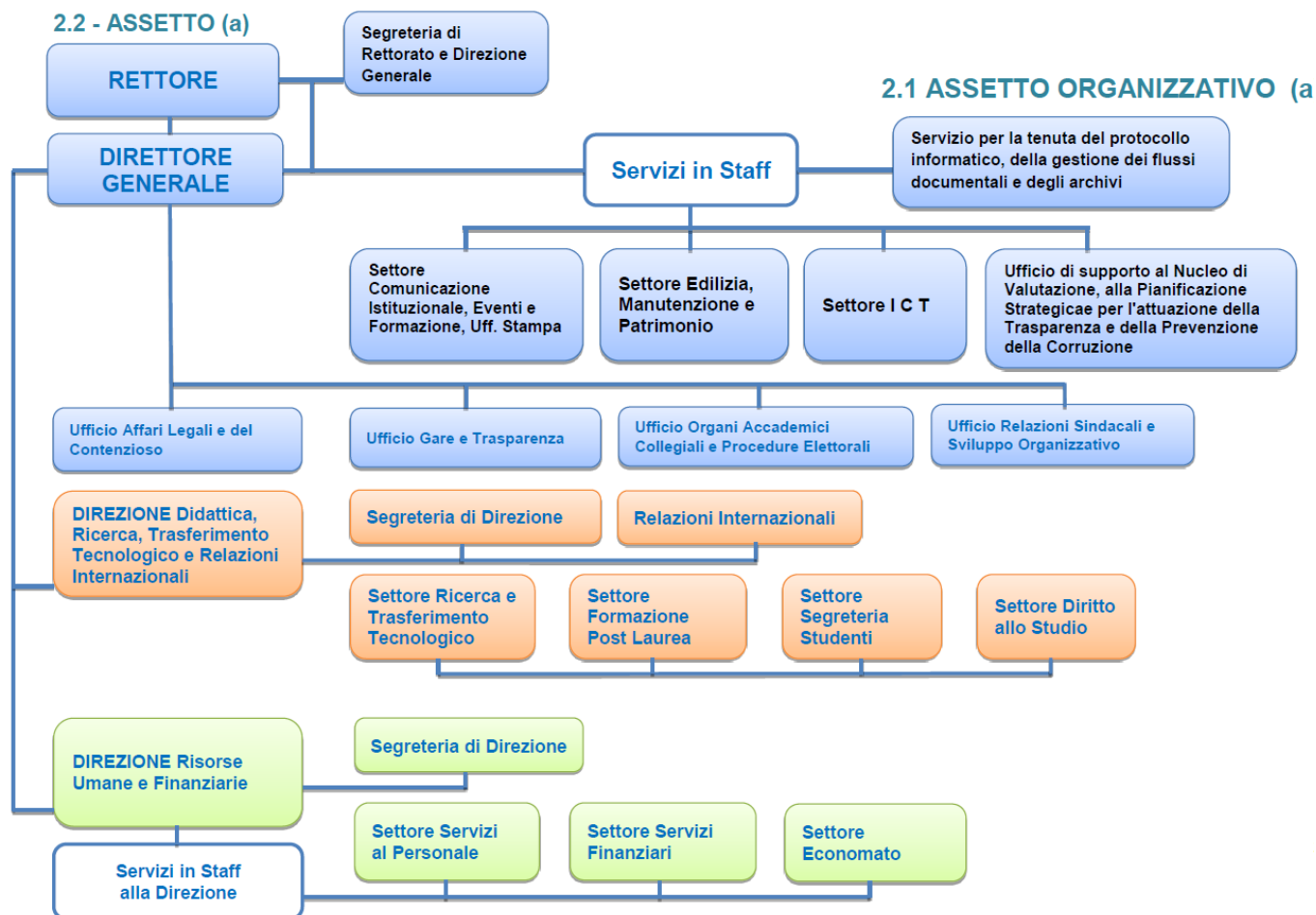
Va peraltro segnalato che il Politecnico è tuttora interessato da processi riorganizzativi che hanno coinvolto anzitutto le strutture didattiche e di ricerca, in applicazione della Legge n. 240/2010 (cd. Legge "Gelmini"). La disattivazione delle Facoltà, in uno con la ridefinizione dell'assetto, delle competenze e delle funzioni dei Dipartimenti, ha determinato una sostanziale ridefinizione del precedente assetto che, peraltro, non può considerarsi ancora del tutto compiuta.

In concomitanza con la suddetta riorganizzazione, anche la struttura gestionale e di servizi dell'Amministrazione è stata rivisitata a far data dal 4 maggio 2012 in seguito a delibera del Consiglio di Amministrazione, con la quale

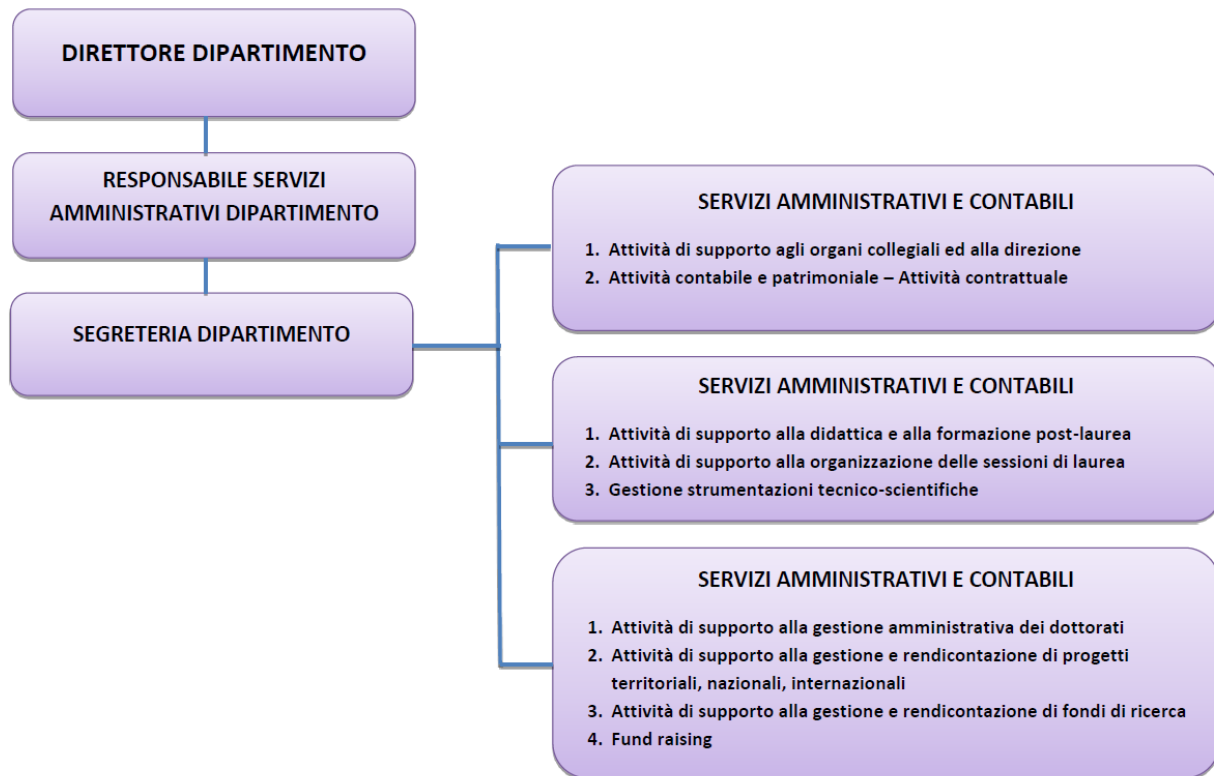


veniva approvata la proposta di riassetto organizzativo – funzionale avanzata dal Direttore Generale.

Si aggiunga poi che le disposizioni normative della Legge “Gelmini” e i correlati decreti attuativi, nonché le disposizioni in tema di trasparenza, misurazione/valutazione della performance e prevenzione della corruzione, hanno indotto un processo di rivisitazione ed innovazione regolamentare tuttora in corso.



2.1 - ASSETTO ORGANIZZATIVO (b)



3. La performance organizzativa: metodi, strumenti, processi e documenti

3.1. Il ciclo della performance

Il ciclo di gestione della performance del Politecnico di Bari (ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 150/2009) è articolato secondo le seguenti fasi:

- a) definizione degli obiettivi strategici e predisposizione del Piano Strategico;
- b) assegnazione degli obiettivi operativi e individuali che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- c) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- d) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- e) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- g) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.



Figura 1 - Ciclo della performance



3.2. Il piano della performance

Il “Piano della performance” (di seguito anche Piano) è il documento programmatico del Politecnico di Bari nell’ambito del quale sono specificate le scelte politico-amministrative rappresentative e costitutive “dell’idea di performance” proprie dell’ateneo. In particolare, nel Piano sono individuati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi; nonché gli indicatori individuati per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori (art. 10, co. 1, lett. a).

Il Piano della performance non censisce il complesso delle attività che l’ateneo realizza, ma si sofferma sugli obiettivi qualificanti, innovativi e coerenti con i principali servizi che caratterizzano il Piano strategico. Inoltre, il Piano mira ad evidenziare risultati ed impatti attesi in relazione alle attività programmate.

3.3. L’albero della performance

A partire dalle linee programmatiche definite nel Piano strategico, sono individuate specifiche *aree strategiche*, nelle quali sono concentrate attività e servizi che, per le loro caratteristiche, sono considerate rappresentative del mandato istituzionale e della *mission* dell’Ateneo, nonché rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività.

Nell’ambito delle singole aree strategiche, sono individuati gli obiettivi strategici, che l’Ateneo si pone su base triennale, ai quali viene definito *l’outcome*, ovvero l’impatto specifico stimato, ed assegnato il relativo *target* per ciascuna delle annualità di riferimento.

Gli obiettivi strategici sono declinati, nei singoli esercizi finanziari, in più obiettivi operativi e per ciascuno dei quali sono definiti:

- gli indicatori di realizzazione/risultato con i relativi *target*;
- le azioni da porre in essere con la relativa tempistica;
- la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali;
- le responsabilità organizzative, identificando un solo responsabile per ciascun obiettivo operativo.



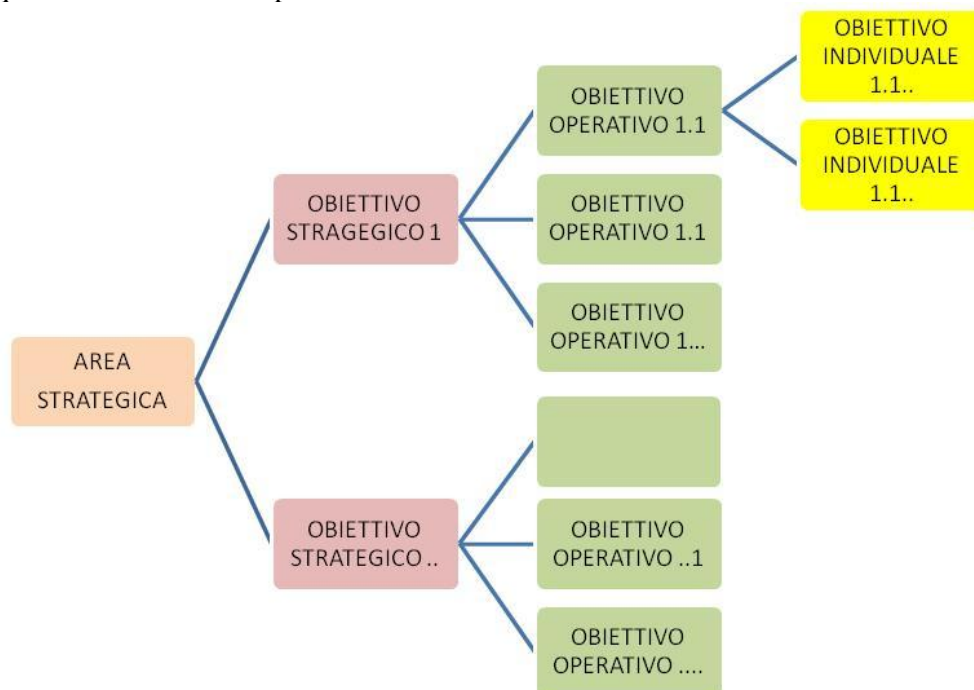
Figura - Albero della Performance



3.4. Obiettivi strategici e outcome

Il Politecnico di Bari definisce i propri obiettivi strategici attraverso l'organo di governo Consiglio di Amministrazione (CdA) 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 nell'ambito del CdA e del SA.

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



Gli Obiettivi strategici riguardano i soli aspetti strutturali secondo le seguenti dimensioni:

- a) Dimensione politica strategica triennale
- b) Dimensione di miglioramento dell'amministrazione e delle attività di supporto
- c) Dimensione di innovazione dell'amministrazione e delle attività di supporto
- d) Dimensione di mantenimento delle prassi organizzative

Il CdA, sentita la commissione strategica, definisce gli obiettivi strategici in funzione dell'analisi delle criticità o delle



opportunità delineatesi sulla base della analisi dei dati aggregati di performance. Lo stesso organo decide quali dimensioni privilegiare nel triennio di riferimento, rispetto alle quali le performance vengono quindi tradotte.

Il deployment annuale delle performance, a cura dei rispettivi dirigenti e/o responsabili di unità organizzativa, è comunque sottoposto ad approvazione preventiva da parte del CdA al fine di effettuare un controllo di coerenza rispetto alle linee strategiche definite.

3.5. Obiettivi operativi e risultati

Il Direttore Generale di concerto con i dirigenti, ciascuno per la propria area di competenza, declina gli obiettivi strategici triennali 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.

La struttura degli obiettivi e degli indicatori è inserita nel Piano della performance, il quale è oggetto di approvazione da parte del CdA per i soli obiettivi strutturali in tempo utile alla sua attuazione nell'anno di riferimento.

Il Piano della performance viene aggiornato annualmente al fine di correggere eventuali variazioni rispetto agli obiettivi strategici strutturali.

3.6. Indicatori e target

Gli indicatori adottati per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi si distinguono in:

- *indicatori di performance interni*, ovvero indicatori definiti direttamente dall'Ateneo per monitorare lo stato d'avanzamento delle iniziative;
- *indicatori ministeriali*, ovvero indicatori definiti quali-quantitativi individuati dal Ministero della Università e della Ricerca che saranno utilizzati per la valutazione *ex-post*.

In particolare, gli indicatori di *performance* interni dovranno:

- 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.

Tali indicatori potranno riferirsi alle seguenti dimensioni valutative:

- **quantità**, ovvero contenenti variabili quantitative significative, specifiche di un'attività e/o servizio;
- **qualità**, ovvero contenenti variabili collegate ad un fenomeno, rappresentativo di un fattore di qualità ovvero che misuri aspetti rilevanti per la percezione della qualità di una determinata attività e/o servizio, dal punto di vista degli stakeholder oppure dell'ateneo;
- **efficienza**, per rilevare il livello di efficienza ottenuta nell'erogazione di un determinato servizio e viene misurata mettendo a rapporto gli output con gli input;
- **efficacia**, per rilevare il grado di raggiungimento degli obiettivi desiderati e viene misurata mettendo in relazione gli *outcome* con gli *output/outcome* effettivamente raggiunti rispetto agli attesi o richiesti o di riferimento comune, oppure rapportando gli *output* agli *outcome*.

Per ciascuno degli indicatori di performance individuati, sono assegnati specifici *target*, i quali rappresentano il punto di riferimento per la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo e dei risultati attesi.

Il *target* rappresenta un meccanismo molto efficace per monitorare, valutare e modificare i comportamenti e per lo stimolo al miglioramento. Affinché questo avvenga, però, è necessario che:

- il *target* sia ambizioso, ma realistico;
- il *target* sia quantificabile e misurabile;
- i soggetti incaricati di ottenerlo abbiano abilità e competenze sufficienti e che i processi sottostanti rendano il target effettivamente raggiungibile;
- siano presenti meccanismi di retroazione per dimostrare i progressi ottenuti rispetto al *target*;
- ci sia supporto da parte di superiori e/o vertici organizzativi;
- il *target* sia accettato dall'individuo o dal gruppo incaricato di raggiungerlo.

4. La performance individuale



4.1. Le componenti della valutazione individuale

Le componenti della valutazione della performance individuale, ai sensi dell'art. 9, comma 1 e 2 del D. Lgs. 150/2009, sono principalmente due:

- I risultati raggiunti in relazione agli obiettivi individuali assegnati e fissati nell'ambito del Piano della performance.
- I comportamenti e le competenze adottate/maturate nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività.

La valutazione dei comportamenti/competenze individuali è effettuata sulla base di specifiche dimensioni di valutazione, individuate rispetto alla loro "aderenza" e macro rappresentatività di caratteristiche e aspetti concernenti i comportamenti e le competenze "ideali" da adottare e/o possedere. Per la traduzione empirica/operativa di tali dimensioni di valutazione, sono individuati, per ciascuna di esse, specifici *item* ai quali è applicata una scala di valutazione a 5 livelli:

- Livello insufficiente: punteggio 1
- Livello sufficiente: punteggio 2
- Livello buono: punteggio 3
- Livello discreto: punteggio 4
- Livello eccellente: punteggio 5

Inoltre, al fine di ottenere una base informativa utile per il riscontro dell'attendibilità/veridicità delle valutazioni rese, è adottato un questionario strutturato di verifica e controllo, nell'ambito del quale saranno operativizzati, in relazione a ciascuna dimensione di valutazione, specifici indicatori di realizzazione.

Complessivamente, la valutazione individuale dei Dirigenti, in coerenza con lo SMVP già presentato è attuato attraverso:

- A) Le schede di rilevazione dei Comportamenti/Competenze corredate dal questionario di verifica e controllo;
- B) La scheda di sintesi dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi individuali assegnati.

La scheda B) viene predisposta sulla base dei risultati ottenuti e al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati.

La scheda A) viene, separatamente, compilata dal Dirigente valutato in autovalutazione, dal Dirigente sovraordinato, dai titolari di incarichi di responsabilità (E.P-D) incardinati nella struttura affidata al Dirigente; il punteggio massimo attribuibile per tale componente di valutazione è così composto:

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

Nel caso in cui i valori registrati attraverso la scheda di autovalutazione si discostino dalla media dei valori delle valutazioni del superiore gerarchico e quella dei dipendenti di oltre il 30%, il Nucleo di Valutazione – OIV provvederà a riscontrare le valutazioni rese attraverso il questionario di verifica e controllo sopra indicato.

4.2. Premialità e retribuzione di risultato

4.2.1. Valutazione del Direttore Generale

La valutazione annuale del Direttore Generale spetta al Consiglio di Amministrazione ed è basata su proposta motivata del Nucleo di Valutazione, sentito il Rettore.

La relazione dovrà illustrare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati con riferimento ai risultati della performance organizzativa dell'Ateneo, relativamente agli obiettivi gestionali, rilevata secondo le modalità di cui al paragrafo 3.6.

La valutazione dovrà tener conto altresì dei seguenti elementi:



- a) leadership esercitata
- b) capacità di agire secondo le priorità definite dalle strategie di Ateneo
- c) innovazione e capacità di problem solving
- d) trasparenza dell'azione amministrativa e della gestione del personale

I risultati della performance organizzativa dell'Ateneo, relativamente agli obiettivi gestionali, costituiscono elementi per la sua valutazione.

4.2.2. Valutazione del personale dirigente e/o responsabile di unità organizzativa

La retribuzione di risultato del personale dirigente e/o responsabile di unità organizzativa (Dirigenti, EP/D) è direttamente connessa alla valutazione individuale, come previsto dal D.Lgs 150/2009, e come specificamente determinata dall'applicazione della metodologia prevista al paragrafo 4.1 del presente documento.

In fase di prima applicazione, la valutazione individuale, espressa in un valore da 1 a 100, determina la classificazione del valutato in una delle seguenti tre fasce di risultato:

- a) Da 80 a 100 punti- in questa fascia viene collocato il personale dirigente e/o responsabile di unità organizzativa che ha ottenuto una valutazione eccellente (nella misura massima del 25% del personale stesso). Al personale collocato in questa area di risultato verrà destinata una quota complessiva pari al 60% della parte del Fondo per il trattamento accessorio destinata alla retribuzione di risultato, da suddividere in parti uguali per il numero dei dipendenti collocati in questa fascia;
- b) Da 79 a 60 punti- in questa fascia viene collocato il personale dirigente e/o responsabile di unità organizzativa che ha ottenuto una valutazione molto positiva (nella misura massima del 50% del personale stesso). Al personale collocato in questa area di risultato verrà destinata una quota complessiva del 40% della parte del Fondo per il trattamento accessorio destinata alla retribuzione di risultato da suddividere in parti uguali per il numero dei dipendenti collocati in questa fascia;

Al Personale dirigente e/o responsabile di unità organizzativa che non supera il punteggio di 60/100 non viene corrisposta alcuna retribuzione di risultato.

4.2.3. Valutazione del personale non responsabile di unità organizzativa

Il personale che non rientra nell'applicazione del paragrafo precedente, in fase di prima applicazione, viene valutato dal responsabile dell'unità organizzativa alla quale è assegnato secondo una scheda composta da due sezioni:

- a) Valutazione della Performance – nella quale vengono riportati i risultati conseguiti dalla unità organizzativa di appartenenza rispetto agli obiettivi assegnati alla stessa nell'ambito del Piano della Performance. A questa area valutativa viene assegnato un punteggio massimo di 65/100, direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura.

Ad esempio se la unità organizzativa ha raggiunto gli obiettivi ad essa assegnati rispetto al Piano della Performance nella misura media del 80%, al personale non responsabile di unità organizzativa incardinato presso la stessa unità viene assegnato un punteggio di $80 \cdot 65 / 100 = 52$

- b) Valutazione dei comportamenti – nella quale viene espresso il giudizio sui comportamenti dal responsabile dell'unità organizzativa alla quale è assegnato il dipendente, sulla base del rilevamento di cinque famiglie di comportamenti (Affidabilità, Tempestività dell'adempimento, Capacità collaborativa, Qualità della prestazione, Competenze espresse). Il giudizio comportamentale ha un valore massimo di 35/100.

La valutazione individuale del personale non responsabile di unità organizzativa, così determinata ed espressa in un valore da 1 a 100, determina la classificazione del valutato in una delle seguenti tre fasce di risultato:

- a) Da 80 a 100 punti- in questa fascia viene collocato il personale che ha ottenuto una valutazione eccellente (nella misura massima del 25% del personale stesso). Al personale collocato in questa area di risultato verrà destinata una quota complessiva pari al 60% della parte del Fondo per il trattamento accessorio destinata alla produttività da suddividere in parti uguali per il numero dei dipendenti collocati in questa fascia;
- b) Da 79 a 60 punti- in questa fascia viene collocato il personale che ha ottenuto una valutazione molto positiva (nella misura massima del 50% del personale stesso). Al personale collocato in questa area di risultato verrà destinata una quota complessiva del 40% della parte del Fondo per il trattamento accessorio destinata alla produttività da suddividere in parti uguali per il numero dei dipendenti collocati in questa fascia;

Al personale che non supera il punteggio di 60/100 non viene corrisposta alcuna indennità.



1.3. Soggetti e responsabilità

Tipologia di obiettivi	SOGGETTO Valutato	SOGGETTO Responsabile assegnazione dell'obiettivo	SOGGETTO Responsabile della valutazione
Obiettivi operativi strutturali	Direttore Generale	CdA	CdA (su proposta OIV)
	Dirigente	Direttore Generale	Direttore Generale
	EP/D	Dirigente	Dirigente
	Personale non responsabile di U.O.	EP/D responsabile di U.O.	EP/D
Obiettivi individuali	Personale non responsabile di U.O	Dirigente/EP/D	Dirigente/EP/D

5. Fasi e tempistica

La tabella seguente illustra le principali fasi che caratterizzano il Ciclo della *Performance* del Politecnico di Bari, nonché la relativa tempistica:

Fasi	Tempi	Responsabilità
Approvazione del Piano strategico	<i>Entro 45 giorni dalla comunicazione di approvazione del Decreto Ministeriale sugli Indicatori</i>	S.A. / CdA
Approvazione e aggiornamento del Piano della <i>Performance</i>	<i>Entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Ateneo</i>	CdA
Misurazione e valutazione intermedia della <i>performance</i> organizzativa	<i>Entro 180gg dalla approvazione del Piano delle Performance</i>	Direttore Generale/Dirigenti
Misurazione e valutazione intermedia della <i>performance</i> individuale	<i>Entro 180gg dalla approvazione del piano delle performance</i>	Dirigenti/EP-D Responsabili di unità organizzativa
Predisposizione e approvazione della Relazione sulla <i>performance</i>	<i>Entro 180gg dalla approvazione bilancio</i>	Direzione Generale, approva CdA

Il presente Sistema prevede un approccio graduale e sperimentale nella prima fase applicativa per l'anno 2014. Esso entrerà pienamente a regime nel 2015.

6. Procedure di conciliazione

La procedura di conciliazione è volta alla risoluzione degli eventuali conflitti che possono emergere nell'ambito del processo di misurazione e valutazione e alla prevenzione/riduzione di eventuali contenziosi giurisdizionali.

I soggetti valutati, nei quindici giorni successivi all'avvenuta comunicazione dei risultati di performance, possono inviare una richiesta di revisione del giudizio conseguito ad un organo di conciliazione collegiale composto da:

- il Direttore Generale o un suo delegato, in qualità di presidente;
- tre rappresentanti del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, uno per ciascuna area, sentite le OO.SS. riconosciute a livello di ateneo;
- un componente designato dal Comitato Unico di Garanzia.

L'organo di conciliazione esamina la scheda di valutazione e il verbale di comunicazione della valutazione; può altresì sentire il valutato, eventualmente accompagnato da un rappresentante sindacale o da un procuratore, e il valutatore ove ritenuto opportuno.

L'organo di conciliazione, al termine del processo di verifica del giudizio (e, in ogni caso, entro quindici giorni dall'avvio del procedimento medesimo), si pronuncia sulla correttezza o meno della valutazione e, ove richiesto, formula una proposta volta a risolvere il conflitto.



7. Miglioramento del Sistema, raccordo e integrazione con i sistemi di controllo, i sistemi informativi e i documenti di pianificazione

Il miglioramento del SMVP sarà garantito attraverso le seguenti azioni:

- a) integrazione con i sistemi di pianificazione e controllo già esistenti nel Politecnico;
- b) integrazione con i sistemi informativi a supporto dei sistemi di controllo;
- c) progressivo maggior peso delle performance rispetto ai comportamenti.

Il Rettore precisa che l'esame dell'argomento all'ordine del giorno è rinviato in quanto il Sistema di misurazione e valutazione della performance dovrà essere esaminato, preliminarmente, come prevede la normativa vigente, dal "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.).

Il Prof. Castorani, ringraziando il Rettore e il Direttore Generale per aver sottoposto all'attenzione del Senato Accademico l'argomento in questione, osserva che il sistema di valutazione presentato è carente dell'organizzazione amministrativa dei Dipartimenti e dei rispettivi laboratori, in quanto l'organigramma dipartimentale accluso, seppur formalmente approvato dagli organi, non è conforme alla realtà. Pertanto, auspica un rinvio della discussione e un approfondimento della tematica, coinvolgendo anche i docenti nell'informazione su queste tematiche ai più sconosciute.

Il Direttore Generale evidenzia che la Pubblica Amministrazione è obbligata ad adottare, ai sensi del Decreto Legislativo n. 150/2009 il sistema di misurazione e valutazione della performance e il piano della performance.

Attualmente il Politecnico è dotato soltanto di un piano della performance solo in via embrionale ma non di un sistema di misurazione della performance del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Il Piano è lo strumento attraverso il quale l'Ente esplicita le performance organizzative ed individuali che intende raggiungere, per tale motivo viene definito ogni anno, mentre il Sistema di valutazione è l'insieme delle metodologie e dei processi attraverso i quali l'Ente è in grado di misurare e valutare le performance organizzative ed individuali. La sua definizione avviene, quindi, una tantum e il sistema rimane in "vigore" fino al momento in cui è necessaria una sua modifica.

Per quanto riguarda l'organizzazione dei Dipartimenti, è importante che il Senato Accademico, organo di cui fanno parte i Direttori, si renda parte attiva nella predisposizione del piano della performance che è già stato oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali e le RSU, le quali hanno sollevato la questione relativa alla mancanza nel piano, dell'organigramma dei Dipartimenti.

Nell'occasione è stata rimarcata l'esigenza di intraprendere un percorso nuovo, sia culturale che regolamentare, che consenta, con strumenti oggettivi, di valutare e premiare il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

Pertanto, è necessario avviare un confronto con i Direttori dei Dipartimenti al fine di definire un modello organizzativo per tutti i Dipartimenti.

Il Rettore, come preannunciato dal Direttore Generale, condivide l'esigenza di intraprendere un nuovo percorso che, oltre ad essere regolamentare, sia anche culturale nell'attività lavorativa del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, ovvero consentire di premiare il merito e auspica che siano create occasioni di confronto perché il sistema sia condiviso da tutte le componenti accademiche.

Il Sig. Fortunato evidenzia che il piano presentato non contempla il personale bibliotecario che amministrativamente dipende dal Direttore Generale, mentre le biblioteche sono assegnate alla responsabilità dei Direttori dei Dipartimenti.

A tale scopo, è necessaria una riorganizzazione del Sistema Bibliotecario di Ateneo

Inoltre, il sig. Fortunato evidenzia la necessità che si individuino le risorse aggiuntive del fondo accessorio, che saranno destinate alla premialità del personale TAB, come prevede la normativa vigente.

IL SENATO ACCADEMICO

UDITA la relazione del Magnifico Rettore;
VISTO il D.lgs. n. 150/09 recante attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e



- successive modifiche e integrazioni;
- VISTO lo Statuto emanato con D.R. n.128/2012;
- VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/11/2011 che ha approvato il Piano della Performance 2011-2013;
- VISTE le delibere della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) n. 89/2010 – "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance", n. 104/2010 – "Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance" e n.114/2010 "Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance". – n.1/2012 "Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance";
- RAVVISATA la necessità di aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance contenuto nel Piano e di redigere un documento separato, conforme alle indicazioni dettate dalla normativa in materia, con particolare riferimento all'art. 7 del D.Lgs n. 150/2009;
- SENTITE le organizzazioni sindacali che hanno rilevato:
- l'esigenza di far precedere, per una efficace valutazione, la definitiva articolazione delle strutture dipartimentali anche al fine di individuare i valutatori del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario in servizio presso le strutture stesse;
 - la necessità di avviare un percorso di formazione e coinvolgimento sia del personale TAB interessato, sia dei valutatori, al fine di introdurre una cultura della valutazione,

all'unanimità,

DELIBERA

di rinviare l'esame dell'argomento.

La presente delibera è immediatamente esecutiva.

Gli Uffici dell'Amministrazione Centrale opereranno in conformità, nell'ambito delle rispettive competenze.

DIDATTICA

P. 9 o.d.g. - Esame dell'offerta formativa anno accademico 2014/2015.

L'esame dell'argomento all'ordine del giorno è rinviato.

P. 11 o.d.g. - Proposte di modifica agli ordinamenti didattici (RAD).

Il Rettore riferisce che il MIUR, con nota prot. n. 213 dell'8 gennaio u.s., nel fornire indicazioni operative in merito alle procedure di accreditamento iniziale e periodico dei corsi di studio a seguito delle modifiche introdotte con il D.M. 1059 del 23 dicembre 2013 al D.M. n. 47 del 30 gennaio 2013, ha fissato al 5 febbraio 2014 il termine ultimo entro il quale possono essere presentate le proposte di istituzione di nuovi corsi di studio. Le modifiche agli ordinamenti previgenti dei corsi di studio già attivati dall'Ateneo potranno, invece, essere presentate entro il 14 febbraio 2014.

Il Rettore, inoltre, riferisce che sono pervenute proposte di modifica agli ordinamenti didattici soltanto di alcuni corsi di studio afferenti al Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione (DEI) e al Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica (DICATECh).

In particolare. Il Consiglio del Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione, nella seduta del 23 gennaio 2014 ha deliberato di introdurre nell'ordinamento de Corso di laurea magistrale in Ingegneria dell'automazione e nell'ordinamento del Corso di laurea magistrale in Ingegneria delle telecomunicazioni, i seguenti settori scientifico-disciplinari, al fine di rendere meno rigidi i vincoli di accesso ai seguenti corsi di laurea:

Corso id laurea Magistrale in Ingegneria dell'Automazione

- ING-IND/13 Meccanica applicata alle macchine;
- ING-IND/32 Convertitori, macchine e azionamenti elettrici;



- ING-IND/33 Sistemi elettrici per l'energia.
- Perché Settori caratterizzanti

Corso di laurea Magistrale in Ingegneria delle Telecomunicazioni

- SECS-S/01 Statistica;
- SECS-S/03 Statistica economica;
- SECS-S/06 Metodi matematici dell'economia e delle scienze attuariali e finanziarie;

Mentre, il Consiglio del DICATECh, nella seduta del 27 gennaio 2014, ha deliberato: *“di proporre la modifica dell'ordinamento del corso di laurea in Ingegneria Edile (L23) e, nello specifico, di ampliare la forchetta in corrispondenza delle attività di base dell'ambito disciplinare “Formazione scientifica di base”, fissando il relativo range tra 24 e 48 CFU. Tanto, al fine di consentire una maggiore omogeneizzazione dell'offerta didattica del primo anno tra le due lauree triennali erogate da questo dipartimento. Il Consiglio, inoltre, invita i coordinatori, in sede di programmazione dell'offerta formativa 2014/2015, a presentare proposte di manifesto che razionalizzino l'offerta con riferimento agli insegnamenti articolati in moduli, soprattutto se afferenti a settori scientifici disciplinari differenti”.*

Il Rettore, terminata la relazione, invita il Senato Accademico a pronunciarsi in merito.

IL SENATO ACCADEMICO

UDITA la relazione del Magnifico Rettore;
VISTA la nota del MIUR, prot. n. 213 dell'8 gennaio u.s;
VISTO il D.M. 1059 del 23 dicembre 2013 al D.M. n. 47 del 30 gennaio 2013;
Preso Atto delle delibere del DEI e del DICATECh, rispettivamente del 23.01.2014 e del 27.01.2014,

all'unanimità,

DELIBERA

di approvare le proposte di modifica agli ordinamenti didattici dei seguenti corsi di laurea:

- Corso di laurea Magistrale in Ingegneria dell'Automazione (LM-25);
- Corso di laurea Magistrale in Ingegneria delle Telecomunicazioni (LM-27);
- Corso di laurea in Ingegneria Edile (L-23).

La presente delibera è immediatamente esecutiva.

Gli Uffici dell'Amministrazione Centrale opereranno in conformità, nell'ambito delle rispettive competenze.

P. 12 o.d.g. - Corsi di laurea ad accesso programmato – anno accademico 2014/2015.

Il Rettore riferisce che gli unici Corsi di laurea del Politecnico di Bari soggetti ad accesso programmato a livello nazionale, per l'anno accademico 2014-15, sono i corsi di laurea a ciclo unico in Architettura e Edile-Architettura, mentre il Corso di laurea in Disegno industriale è ad accesso programmato a livello locale. Pertanto, il Rettore chiede al Prof. D'Amato Guerrieri, Direttore del Dipartimento di Scienze dell'Ingegneria Civile e dell'Architettura (DICAR), di riferire in merito.

Il Prof. D'Amato Guerrieri riferisce che in considerazione di quanto previsto dal DM 47/2013 e dal DM 1059/13 e del processo di rinnovamento avviato lo scorso Anno Accademico per l'accreditamento dei Corsi di studio, il Dipartimento di Scienze dell'Ingegneria Civile e dell'Architettura DICAR intende confermare anche per il 2014/15 quanto stabilito lo scorso anno in fase RAD e OFF.F. Pur non essendo ancora definita l'Offerta Programmata in dettaglio (Manifesti degli Studi) dei CCdS, il DICAR disporrà alla data del 1/11/2014 di:

63 docenti di cui 26 Professori a tempo pieno, 2 a tempo parziale, e 35 ricercatori (di cui 2 a tempo determinato)

Tale scenario, consentirà l'erogazione di **7020 ore** di didattica assistita; quantitativo inferiore rispetto a quello dello scorso anno, il cui calcolo godeva di un ulteriore 20% di incremento (bonus VQR).

Tale diminuzione di ore erogabili richiederà una ulteriore contrazione del partizionamento dei corsi nel CdLM in Architettura, l'unico che supera la numerosità max prevista nel DM 47/2013.

Occorre altresì ricordare che, in osservanza del DM 85/2014, e salvo ulteriori determinazioni ministeriali in merito, i CCdS in Architettura ed Ing. Edile/Architettura, ridurranno il contingente di studenti in ingresso per l'A.A. 2014/15



all'80% dei posti assegnati nel 2013/14, come dalla tabella seguente:

CdS	2013/14	2013/14	2014/15	Variazione (-20%)
	<i>Posti a concorso</i>	<i>Posti assegnati</i>	<i>Posti a concorso</i>	
Architettura	150	148	118	-30 studenti
Ing. Edile/Architettura	100	86	68	-18 studenti
Disegno industriale	50	50	50	----
Totale	300	284	236	-48

Numero minimo di docenti di riferimento – Corsi già accreditati nell'a.a. 13/14

UNIVERSITA' STATALI e NON STATALI

CORSI	a.a. 14/15	A REGIME a.a. 15/16
Laurea	6 docenti, di cui: • almeno 2 Professori • almeno 4 docenti appartenenti a ssd di base o caratterizzanti • massimo 2 docenti appartenenti a ssd affini	9 docenti, di cui: • almeno 5 Professori • almeno 5 docenti appartenenti a ssd di base o caratterizzanti • massimo 4 docenti appartenenti a settori affini
Laurea magistrale	4 docenti, di cui: • almeno 2 Professori • almeno 2 docenti appartenenti a ssd caratterizzanti • massimo 2 docenti appartenenti a ssd affini	6 docenti, di cui: • almeno 4 Professori • almeno 4 docenti appartenenti a ssd caratterizzanti • massimo 2 docenti appartenenti a ssd affini
Laurea magistrale a ciclo unico di 5 anni	10 docenti, di cui: • almeno 4 Professori • almeno 8 docenti appartenenti a ssd di base o caratterizzanti • massimo 2 docenti appartenenti a ssd affini	15 docenti, di cui: • almeno 8 Professori • almeno 10 docenti appartenenti a ssd di base o caratterizzanti • massimo 5 docenti appartenenti a ssd affini
Laurea magistrale a ciclo unico di 6 anni	12 docenti, di cui: • almeno 5 Professori • almeno 10 docenti appartenenti a ssd di base o caratterizzanti • massimo 2 docenti appartenenti a ssd affini	18 docenti, di cui: • almeno 10 Professori • almeno 12 docenti appartenenti a ssd di base o caratterizzanti • massimo 6 docenti appartenenti a ssd affini

Docenti di riferimento

Ai sensi della tabella precedente estratta dal DM 1059/13, il numero di docenti di riferimento richiesti a regime (A.A. 2015/2016) è diminuito ma ne è contestualmente richiesta una maggiore qualificazione.

Per i corsi di studio del DICAR, nell'ipotesi di ammettere nell'A.A. 2014/15: 50, 68 e 118 studenti rispettivamente nei CCdL in Disegno industriale, Ing. Edile/Architettura, Architettura, a regime occorrono:

CdS	2014/15	2015/16 (a regime)
	<i>Posti a concorso</i>	<i>Docenti di riferimento</i>
Architettura <i>num. max =100</i>	118	18 docenti , di cui: - almeno 10 professori - almeno 12 docenti SSD di base o caratterizzanti - massimo 6 docenti appartenenti a settori affini
Ing. Edile/Architettura <i>num. max =100</i>	68	15 docenti , di cui: - almeno 8 professori - almeno 10 docenti SSD di base o caratterizzanti



		- massimo 5 docenti appartenenti a settori affini
Disegno industriale <i>num. max =150</i>	50	9 docenti , di cui: - almeno 5 professori - almeno 5 docenti SSD di base o caratterizzanti - massimo 4 docenti appartenenti a settori affini
Totale	236	42

Per Architettura (immatricolati > num. max):

$$D_{tot} = D_r \times (1 + W) = 15 \times 1.18 = \mathbf{18} \quad W = \frac{\text{immatricolati}}{\text{numerosità max.}} - 1$$

Il problema evidente risulta Disegno industriale, dove i docenti di riferimento sono attualmente costituiti in larga misura da ricercatori.

Il Rettore, terminata la relazione, invita il Senato Accademico a pronunciarsi in merito.

IL SENATO ACCADEMICO

VISTO lo Statuto del Politecnico di Bari;
VISTO il D.M. n. 47 del 30 gennaio 2013;
VISTO il D.M. n. 1059 del 23 dicembre 2013;
VISTO il D.M. n. 85 del 5 febbraio 2014;
UDITA la relazione del Magnifico Rettore;

all'unanimità,

DELIBERA

di approvare, per l'anno accademico 2014/2015, il seguente numero di posti per i corsi di studio ad accesso programmato a livello nazionale e locale:

Corso di Studio	2014/15
	<i>Posti a concorso</i>
Architettura	118
Ing. Edile/Architettura	68
Disegno industriale	50
Totale	236

La presente delibera è immediatamente esecutiva.

Gli Uffici dell'Amministrazione Centrale opereranno in conformità, nell'ambito delle rispettive competenze.

EDILIZIA, TERRITORIO E SICUREZZA

P. 7 o.d.g. - Proposta di intitolazione delle aule dello Student Center.

Il punto è stato rinviato.

EVENTI E PROMOZIONE



P. 13 o.d.g. - Richieste patrocinio

Il Rettore riferisce che sono pervenute n. 5 richieste di patrocinio:

a) Gioiamathesis - XXIV olimpiade dei giochi linguistici matematici

Il Presidente della Gioiamathesis, Prof.ssa Francesca Galasso, con nota del 28 gennaio 2014, chiede il patrocinio e licenza d'uso del logo e collaborazione logistica dell'iniziativa: XXIV olimpiade dei giochi linguistici matematici. E' un'iniziativa finalizzata all'apprendimento ed insegnamento della matematica al passo con i tempi secondo il metodo didattico di Emma Castelnuovo, in modo da apprendere piacevolmente la matematica nelle sue interazioni con la fisica, le scienze, la linguistica e le arti. L'iniziativa consiste in gare individuali di selezione in ciascuna istituzione scolastica e gara finale individuale in contemporanea fra studenti dai 5 ai 18 anni con unica Commissione di valutazione.

b) Convegno GDRM organizzato dal gruppo di Chimica del Politecnico di Bari

Il Prof. Pietro Mastrorilli, a nome del Comitato organizzatore del primo Convegno annuale del Gruppo Italiano Discussione Risonanze Magnetiche (GIDRM), con nota del 4 febbraio 2014, chiede che sia concesso il patrocinio e l'utilizzo del logo del Politecnico di Bari per la citata iniziativa che si svolgerà dal 22 al 24 settembre 2014.

Il Gruppo Italiano Discussione Risonanze Magnetiche (www.gidrm.it), da anni è impegnato in ricerche che si avvalgono della Risonanza Magnetica Nucleare.

c) Third Mediterranean Photonics Conference

Il Presidente dell'Associazione Gruppo Italiano di Elettronica, Prof. Mario Nicola Armenise, con nota del 24 gennaio 2014, chiede il patrocinio per la terza edizione di Mediterranean Photonics Conference, che si terrà a Trani, presso il Museo Diocesano, nei giorni 7 - 9 maggio 2014. L'obiettivo della conferenza è quello di riconoscere e valutare idee e tecnologie emergenti per i dispositivi fotonici, incoraggiando i contributi che riguardino evoluzioni mirate e specifiche applicazioni, al fine di stimolare l'approccio globale e multidisciplinare verso la ricerca futura in tale ambito.

d) Biologando

Il Dirigente scolastico del Liceo "G. Bianchi Dottula"- Bari, Anna Maria Amoruso, con nota del 5 febbraio 2014, chiede il patrocinio del Politecnico per il seminario inerente la green economy, a cui seguirà un'edizione speciale della rivista "Biologando", e la disponibilità ad accogliere il seminario, in parola, nell'aula videoconferenza del Politecnico, in date da concordare tra l'ultima settimana di maggio e la prima settimana di giugno.

Il seminario si colloca nell'ambito del progetto di Alternanza scuola-lavoro che ha coinvolto la classe 4^a A Liceo economico-sociale del liceo Bianchi Dottula e l'APAP (Associazione Biologi Ambientalisti Pugliesi), per le attività di stage degli studenti.

Detto seminario sviluppa lo studio delle pratiche di green economy applicate all'ambito dello spettacolo, attraverso la realizzazione di palchi ecologici e di altri strumenti ecosostenibili per gli allestimenti e le fonti energetiche alternative.

e) SED FRUSTRA. Il segreto di Giordano Bruno.

Il sig. Antonio Hermann Carbotti, dell'Università Mediterranea "Rene Cassin", con nota del 30 gennaio 2014, chiede il patrocinio del Politecnico per il Convegno che avrà per tema " SED FRUSTRA. Il segreto di Giordano Bruno" che si svolgerà presso la sala consiliare del Comune di Bari, alla presenza del Sindaco, Dott. Michele Emiliano, il 22 febbraio 2014.

Il Rettore, terminata la relazione, invita il Senato Accademico a pronunciarsi in merito

IL SENATO ACCADEMICO

VISTO lo Statuto del Politecnico;
RITENUTE le richieste di patrocinio di particolare valore sociale, morale e culturale;
UDITA la relazione del Rettore;

all'unanimità,



DELIBERA

di accogliere le suddette richieste di patrocinio.

La presente delibera è immediatamente esecutiva.

Gli Uffici dell'Amministrazione Centrale opereranno in conformità, nell'ambito delle rispettive competenze.

EVENTI E PROMOZIONE

P. 14 o.d.g - Richiesta “Associazione Frequenza Libera”

Il Rettore riferisce che, in data 9 dicembre u.s., è pervenuta da parte del Sig. Matteo Benedetto, studente del Politecnico di Bari, nonché Presidente dell'Associazione di promozione sociale “Frequenza Libera”, la richiesta di patrocinio del progetto “Radio Frequenza Libera”.

Il Rettore precisa che tale associazione, senza scopo di lucro, registrata all'Agenzia delle Entrate in data 24 ottobre 2013, si propone, come si evince dallo statuto, le finalità qui di seguito indicate:

- a) *Creazione e gestione di un canale di informazione dedicato alla componente studentesca universitaria di Bari, indipendente e aperto alla presentazione di molteplici punti di vista, senza pregiudizi e in senso democratico.*
- b) *Favorire la collaborazione, lo scambio e la condivisione di competenze culturali, didattiche, artistiche, tecnologiche tra la componente studentesca universitaria barese e omologhe nel resto d'Italia, nel rispetto dei principi costituzionali di democraticità, libertà di espressione, rispetto ed accoglienza delle diversità culturali, religiose e di pensiero”.*

Il progetto “Radio Frequenza Libera” si basa su di un sistema di web broadcast interamente composto da software open source, sviluppato *ad hoc* da professionalità interne all'associazione e, nel rispetto della normativa sul diritto d'autore, attualmente trasmette solo musica con licenza Creative Commons gratuita.

A tal proposito, il Rettore ricorda che la radio, sin dalla sua invenzione, è universalmente riconosciuta come uno dei più potenti mezzi espressivi della storia ed è strumento estremamente capace di sopravvivere ai mutamenti tecnologici della storia dell'umanità. La suddetta iniziativa è corrispondente a tale processo evolutivo, in quanto trattasi di una diffusione in streaming over ip, ovvero attraverso il canale internet. La peculiare tecnologia utilizzata, quindi, mette in luce ed enfatizza le capacità tecniche e la vitalità degli studenti del nostro Ateneo. Il Rettore ritiene, infatti, che investire in “passioni” ed “emozioni”, quanto in “musica” e “parola” costituisca un'utile volano per valorizzare la vita degli studenti del nostro Campus.

Il Rettore sottolinea che obiettivo, fra l'altro, di tale progetto è quello di dare voce agli studenti e ai docenti del Politecnico, valorizzandone i talenti artistici e le eccellenze accademiche, oltre quello di veicolare informazioni utili sulla nostra comunità universitaria.

Sarebbe proprio questo obiettivo, continua il Rettore, a rendere l'iniziativa meritevole della concessione del patrocinio gratuito da parte della nostra amministrazione e del riconoscimento dell'attività dell'associazione come ulteriore forma di comunicazione dedicata alla componente studentesca del nostro Ateneo.

A massima garanzia per l'immagine del Politecnico, successivamente al riconoscimento del gratuito patrocinio al progetto da parte del nostro Ateneo, l'Associazione dovrà individuare e comunicare all'amministrazione il nominativo di un socio che avrà la piena responsabilità e l'onere di trasmettere mensilmente, e con congruo anticipo, il palinsesto della programmazione radiofonica prevista per il mese successivo; al tal fine il predetto socio si assumerà anche l'onere di prendere contatti, di volta in volta, con il delegato del Rettore alla comunicazione e all'immagine istituzionale del Politecnico.

Con lo stesso delegato, invece, il presidente dell'associazione “Frequenza Libera” dovrà concordare le modalità di utilizzo del logo del Politecnico di Bari previa autorizzazione alla sua esposizione, valutata di volta in volta, dal medesimo delegato.

Responsabile del palinsesto radiofonico e di suoi contenuti rimarrà esclusivamente il presidente dell'associazione, che, come si evince dallo stesso statuto allegato in atti, è anche responsabile legale della stessa; pertanto l'Associazione solleva da ogni responsabilità giuridica il Politecnico di Bari anche in tema di tributi ed oneri SIAE.

Il Rettore, terminata la relazione, invita il Senato Accademico a pronunciarsi in merito

IL SENATO ACCADEMICO

UDITA la relazione del Rettore;



VISTA la nota a firma del presidente dell'Associazione "Frequenza Libera" prot.n. 16225/13;
VISTO lo statuto dell'Associazione "Frequenza Libera",

all'unanimità,

DELIBERA

di concedere il patrocinio gratuito e l'autorizzazione all'utilizzo del logo del Politecnico di Bari all'Associazione "Frequenza Libera" per la realizzazione del progetto "Radio Frequenza Libera", alle condizioni precisate in istruttoria. Demanda, altresì, al Magnifico Rettore la possibilità di individuare e destinare uno spazio idoneo ad ospitare la redazione dell'Associazione, con le modalità che lui stesso riterrà opportune.

La presente delibera è immediatamente esecutiva.

Gli Uffici dell'Amministrazione Centrale opereranno in conformità, nell'ambito delle rispettive competenze.

Alle ore 12:02, il Presidente dichiara sciolta l'adunanza

IL PRESIDENTE
Prof. Ing. Eugenio Di Sciascio

IL SEGRETARIO
dott. Antonio Romeo

