



| **UniBa** |

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BARI
ALDO MORO

RELAZIONE ANNUALE SULLA
PERFORMANCE INTEGRATA DI
ATENEIO
- annualità 2022-

PRESENTAZIONE DEL RETTORE

La Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo per l'annualità 2022 rendiconta il Documento di Programmazione Integrata 2022-2024 il cui impianto è stato allineato ai dettami dell'art.6 del D.L. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. L'importante novità, nell'impianto e nei contenuti è costituita dal PIAO, confermato dai successivi decreti attuativi (D.P.R. del 26 maggio 2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e D.M. del 24 giugno 2022 con cui sono stati adottati i contenuti e gli schemi tipo del PIAO).

Il documento risponde, anche nella fase di rendicontazione, ai requisiti auspicati dal legislatore (semplificazione e maggiore selezione delle priorità, miglioramento della qualità degli indicatori, integrazione tra orizzonti temporali e tra ambiti rappresentati: performance, anticorruzione e trasparenza, bilancio, salute delle risorse) funzionali ad evidenziare il contributo alla creazione di Valore Pubblico.

In sede di prima applicazione è stato profuso un significativo impegno per meglio rendere l'integrazione, collegando in modo stringente i contenuti. L'introduzione della dimensione "Valore Pubblico" ha stimolato una riflessione più approfondita sugli obiettivi (pilastri) e la loro interconnessione con il benessere (sociale, economico, ambientale, ...) in coerenza con gli indirizzi delineati nel piano strategico.

Gli esiti rappresentati con la prima sperimentazione consentono di ritenere che la scelta dei tre pilastri di valore pubblico (VP. I Contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale; VP. II Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa; VP III Favorire l'inserimento delle giovani laureate e dei giovani laureati nel mondo del lavoro) sia un buon punto di partenza affinché si possa delineare, attraverso un percorso di miglioramento continuo, la rappresentazione dell'operato dell'Ateneo anche con indicatori che possano misurare la soddisfazione dei propri stakeholder a garanzia del requisito di accountability.

Il documento di rendicontazione costituisce una bussola ancor più efficace perché restituisce una fotografia multidimensionale e di dettaglio utile a differenziare le aree di miglioramento da quelle virtuose orientando adeguatamente le successive programmazioni e scelte. Condizione indispensabile per affrontare le sfide complesse del Paese e dello stesso nostro Ateneo nell'ambito di indirizzi e obiettivi delineati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Abbiamo accolto con entusiasmo tali sfide, essendo ben consapevoli della enorme responsabilità.

Gli esiti esposti nel documento mostrano un Ateneo in salute, requisito sostanziale per attuare i programmi in essere e quelli futuri per incidere al meglio su quelle aree che mostrano criticità. Consapevolezza e risorse sono all'origine di un diffuso e condiviso impegno per dare sviluppi virtuosi all'intero sistema Paese. Con entusiasmo, dunque, formulo l'Invito alla comunità universitaria, rivolgendo un caloroso ringraziamento per i risultati raggiunti, perché solo con l'impegno corale si potrà giungere a quei risultati virtuosi disegnati nel programma.

Il Rettore
Stefano Bronzini

Sommario

PRESENTAZIONE DEL RETTORE	2
SOMMARIO	3
1. INFORMAZIONI DI SINTESI PER GLI STAKEHOLDER.....	5
PRINCIPALI RISULTATI	5
A. DATI DI SINTESI	5
B. ASSEGNAZIONI DEL FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO 2022.....	6
C. POSIZIONAMENTO UNIBA NEI RANKING INTERNAZIONALI E NAZIONALI.....	9
D. PNRR	11
E. VARIAZIONE DELLO STATO DELLE RISORSE	11
2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO .	14
2.1. INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI RISULTATI.....	14
2.2. IMPATTI E RISULTATI DELLA PERFORMANCE STRATEGICA DI ATENEO.....	18
2.2.1 RENDICONTAZIONE DEL VALORE PUBBLICO	18
2.2.2 RENDICONTAZIONE STRATEGICA	23
2.2.3 RENDICONTAZIONE DELLE AZIONI GEP	29
2.3. RISULTATI DELLA PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENEO E DELLE AZIONI POSITIVE	30
Dimensione degli utenti e della qualità offerta.....	30
Dimensione dei processi interni.....	34
Dimensione della crescita e dell'innovazione.....	47
Dimensione economica, finanziaria e patrimoniale	54
2.4 SINTESI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO	55
2.5 MISURE DI TRASPARENZA E DI ANTICORRUZIONE	56
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	71
3.1. ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	71
3.1.1. SISTEMA DI MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE	73
3.2. MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024.....	76
3.3. BILANCIO DELLA FORMAZIONE	90
4. PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	106
4.1 INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI DATI SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	106
4.2 OBIETTIVI INDIVIDUALI	107
4.3 VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI.....	108
4.4. PROCESSO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE.....	109
5. AZIONI DI MONITORAGGIO E RIESAME DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE	110

5.1	FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL MONITORAGGIO	110
5.2	AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO DI MONITORAGGIO	115
5.3	GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	
	117	

1. INFORMAZIONI DI SINTESI PER GLI STAKEHOLDER

PRINCIPALI RISULTATI

La struttura organizzativa e la governance dell'Università si articolano nel rispetto dei criteri e dei principi contenuti nella Legge 240/2010, recepiti dallo Statuto dell'Ateneo. Il [testo statutario](#), aggiornato nel corso dell'anno 2021, è stato emanato con D.R. n. 3177 del 30 settembre 2021, rettificato con D.R. n. 3235 del 4 ottobre 2021, ed è in vigore dal 30 ottobre 2021.

Sono organi di Ateneo:

- gli Organi di governo;
- gli Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia.

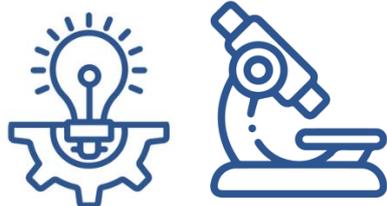
Per un esame più approfondito su declinazione, composizione e competenze dei suddetti Organi, si rimanda alla pagina web del sito istituzionale [Organi di Ateneo](#).

A. DATI DI SINTESI

Di seguito si riportano alcuni dati di sintesi che hanno caratterizzato l'Ateneo nel corso del 2022:

Tabella 1 - Dati di sintesi UniBA al 31.12.2022

	<u>OFFERTA FORMATIVA CORSI DI LAUREA A.A. 2022/23</u>	<u>OFFERTA FORMATIVA POST-LAUREA A.A. 2021/22</u>
 DIDATTICA	Corsi di laurea di I Livello: n. 61 Corsi di laurea di II Livello: n. 58 Corsi di laurea a Ciclo Unico: n. 13 Totale corsi di studio in offerta formativa: n. 132 di cui corsi internazionali: n. 10 (n.4 lingua inglese) Corsi inter-ateneo (con sede presso altro Ateneo): n. 5	Corsi di Specializzazione: n. 51 Corsi Specializzazione per le attività di sostegno didattico (TFA): n. 4 Corsi di Dottorato di ricerca XXXVII ciclo: n. 23 Corsi di aggiornamento professionale: n. 1 Corsi di perfezionamento: n. 1 Corsi di alta formazione: n. 3 Master di I e II livello: n. 23 Short Master: n. 20 Summer school: n. 15
		<u>STUDENTI – A.A. 2021/22</u> Lauree Iscritti ai corsi di Laurea (DM 270): n. 25.883 Iscritti ai corsi di Laurea Magistrale (DM 270): n. 5.468 Iscritti ai corsi di Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM 270): n. 9.659 Iscritti ai corsi di Laurea Triennale: n. 267 Iscritti ai corsi di Laurea Specialistica: n. 13 Iscritti ai corsi di Laurea a Ciclo Unico: n. 367 Iscritti ai corsi di Laurea Vecchio Ordinamento (Scienze Formaz. Prim.): n. 50 Totale iscritti: n. 41.707
	<u>LAUREATI A.S. 2021</u> Iscritti ai corsi di Laurea (DM 270): n. 4.428 Iscritti ai corsi di Laurea Magistrale (DM 270): n. 1.841 Laureati ai corsi di Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM 270): n. 1.198 Laureati ai corsi di Laurea Triennale: n. 44 Laureati ai corsi di Laurea Specialistica: n. 5 Laureati ai corsi di Laurea a Ciclo Unico: n. 51 Laureati ai corsi di Laurea Vecchio Ordinamento (Scienze Formaz. Prim.): n. 5 Totale laureati: n. 7.572	<u>POST-LAUREA A.A. 2021-22</u> Iscritti ai corsi di Specializzazione: n.305 Iscritti ai corsi Specializzazione per le attività di sostegno didattico (TFA): n. 864 Iscritti a summer school: n. 396 Iscritti ai corsi di aggiornamento professionale: n. 7 Iscritti ai corsi di perfezionamento: n. 25 Iscritti ai corsi di alta formazione: n. 81 Iscritti ai Master di I e II livello: n.174 Iscritti ai corsi di Dottorato: n.759
		<u>INTERNAZIONALIZZAZIONE A.A. 2021/22</u> Studenti Erasmus in ingresso: n. 155 Studenti Erasmus in uscita: n. 168



TERZA MISSIONE

RICERCA

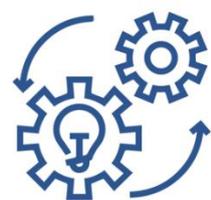
RICERCA E TERZA MISSIONE

Spin-Off:

- Numero degli Spin-Off Universitari: n. 12
- Numero degli Spin-Off Universitari (accreditati): n.12

Brevetti depositati e pubblicati in Italia e in Europa al 31.12.2022: n. 81
Distretti a cui partecipa UniBA: n. 6

Per un'analisi di dettaglio dei prodotti e dei risultati dell'attività di ricerca e terza missione di UniBA si rinvia: all'Appendice DATI ANALISI DI CONTESTO e al portale OPEN DATA: <http://opendata.UNIBA.it/group/terza-missione> e <http://opendata.UNIBA.it/group/ricerca>



AMMINISTRAZIONE

STRUTTURE

PERSONALE AL 31.12.2022

Direzioni amministrative	7	Personale tecnico-amministrativo: n. 1.359
Sezioni	27	
Uffici del Rettorato	5	Collaboratori Esperti Linguistici: n. 39
Staff della Direzione Generale	5	
Poli Bibliotecari	6	Personale Docente 1.537 ¹
Strutture di supporto alle Scuole	2	
Coordinamenti di dipartimento di didattica e di ricerca	19	
Unità operative gestionali	197	
Unità operative Tecniche	45	
Unità operative di Biblioteca	8	
Centro servizi informatici	1	
Career Management Service	1	
Agenzia per il Placement	1	
Sistema Museale di Ateneo	1	
Centro linguistico di Ateneo	1	
Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità	1	
Avvocatura	1	

B. ASSEGNAZIONI DEL FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO 2022

L'analisi delle maggiori componenti del modello di riparto del Fondo di Finanziamento Ordinario 2022 e delle relative variazioni rispetto all'anno precedente inducono alcune semplici considerazioni circa l'andamento delle relative cause. Con riferimento al Quadro dell'assegnazione iniziale del Fondo di Finanziamento Ordinario 2022, pubblicato dal Miur fra gli allegati del Decreto Ministeriale n. 581 del 24 giugno 2022, confrontato con l'omologo documento dell'anno precedente relativo al Decreto Ministeriale n. 1059 del 9 agosto 2021, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha fatto registrare un'assegnazione iniziale del Fondo di Finanziamento Ordinario (base+premiata+perequativa+piani straordinari, comprese le altre voci relative al costo del personale) di 197,519 milioni di euro, con un aumento di circa il 5,20% rispetto ai 187,763 milioni di euro dell'omologa assegnazione dell'anno 2021. Il peso di UniBA sul totale degli Atenei (oltre agli Atenei statali, compresi gli Istituti universitari e le Scuole superiori) rimane sostanzialmente invariato dal 2,64% del 2021 al 2,59% del 2022.

¹ Dato fornito dalla Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti

Nel 2022 l'importo relativo alla quota base è stato di 109,402 milioni di euro, di poco inferiore a quello del 2021 che era pari a 111,965 milioni di euro (-2,29%). Con riferimento a tale quota, il peso di UniBA sul totale degli Atenei (oltre agli Atenei statali, compresi gli Istituti universitari e le Scuole superiori) si riduce dal 2,68% al 2,60% e ciò è frutto delle due componenti Quota Costo standard e Quota storica. La prima, pur presentando un incremento in valore assoluto, mostra una lieve riduzione del peso sul totale Atenei, passando da 47,990 nel 2021 (peso 2,67%) a 51,425 milioni di euro nel 2022 (peso 2,57%); mentre la quota storica passa da 59,853 nel 2021 (peso 2,78%) a 57,977 milioni di euro nel 2022 (peso 2,62%). Occorre precisare però che il costo standard unitario (per ciascun studente in corso) ed il numero degli studenti entro il primo anno fuori corso sono rimasti quasi immutati dal 2021 al 2022.

Se si prende in considerazione la quota premiale del Fondo, UniBA fa risultare un'assegnazione per il 2022 di 56,984 milioni di euro, leggermente inferiore a quella del 2021, pari a 57,010 milioni di euro (-0,05%), mostrando una sostanziale stabilità dell'assegnazione nei valori assoluti. In questo caso, però, pur essendo aumentata la complessiva assegnazione all'intero sistema universitario (+5,08%), si è ridotto, al contempo, il peso dell'assegnazione di UniBA sul totale nazionale. Infatti, sempre con riferimento alla quota premiale, il peso complessivo dell'assegnazione di UniBA sul totale nazionale passa dal 2,56% del 2021 al 2,44%, del 2022. Le componenti di tale quota che giustificano tale risultato sono: 1) la componente collegata alla Valutazione della qualità della ricerca, che nel 2021 era relativa alla VQR 2011-14 (VQR2) con un peso del 2,46% (con un IRFS di 2,49) si riferisce, invece, nel 2022 alla VQR 2015-19 (VQR3) con un peso del 2,48% (con un IRFS di 2,53), mostrando, pertanto, un lieve miglioramento; 2) gli indicatori associati alle Politiche di reclutamento del Personale docente (peso di UniBA sul totale Atenei: 2,94% nel 2021 e 2,30% nel 2022), che mostrano un peggioramento di risultato e 3) gli indicatori associati alla Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari (Valorizzazione autonomia responsabile) (peso di UniBA sul totale Atenei: 2,50% nel 2021 e 2,44% nel 2022).

La quota definita "Intervento perequativo" ha la finalità di attenuare le oscillazioni nelle assegnazioni degli Atenei da un anno all'altro e di intervenire per salvaguardare gli Atenei dalle situazioni di sottofinanziamento rispetto al modello teorico, garantendo l'assegnazione entro determinati limiti. Nel 2022 tale componente ha avuto per il nostro Ateneo peso rilevante, mostrando una significativa variazione in aumento rispetto all'anno precedente. Nel 2021 tale quota era di 5,496 milioni di euro (peso sul totale nazionale del 3,14%), mentre nel 2022 è stata di 7,618 milioni di euro (peso sul totale nazionale del 5,08%).

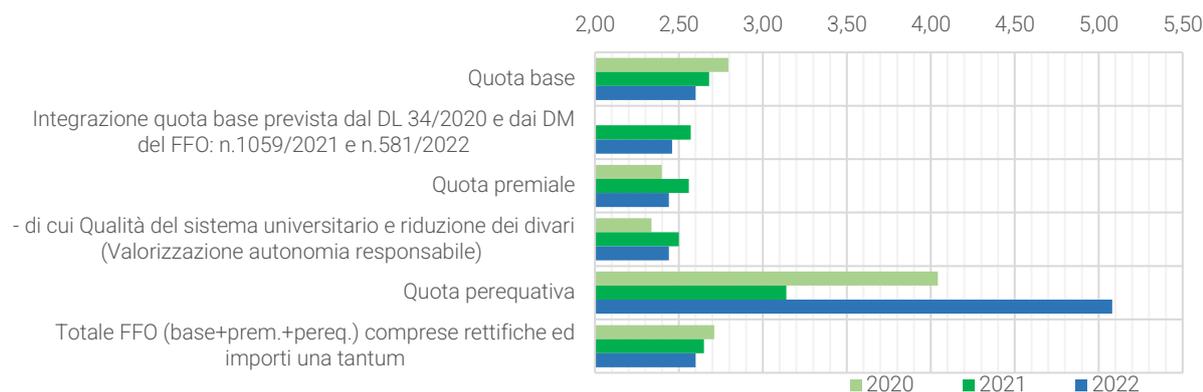
Se si considerano solo il totale delle quote Base, Premiale e Perequativa (oltre all'integrazione della quota base per interventi art. 238 D.L. 34/2020), il Fondo di Finanziamento Ordinario di UniBA passa da 176,528 milioni di Euro del 2021 a 177,600 milioni di Euro del 2022, facendo registrare un incremento di 1,072 milioni di Euro che corrisponde però ad una leggera riduzione del peso sul totale FFO nazionale, dovuto in buona parte al meccanismo di perequazione (quota perequativa): nel 2021 UniBA pesava per il 2,65%, mentre nel 2022 ha raggiunto il 2,60% (variazione percentuale del peso percentuale pari a -2,07%).

Tabella 2 - Componenti del Fondo di Finanziamento Ordinario di UniBA (prima assegnazione: quota base, premiale e perequativa, compresa Integrazione per promozione dell'attività di ricerca e valorizzazione del contributo del sistema universitario per ripartire ex DL 34/2020) dal 2020 al 2022. Importi (in Euro) e peso percentuale sul totale nazionale

Voce	2020		2021		2022		Variazione % 2022-2020 del peso
	Importo in Euro	Peso % su totale Atenei	Importo in Euro	Peso % su totale Atenei	Importo in Euro	Peso % su totale Atenei	
Quota base	117.682.112	2,79	111.965.663	2,68	109.401.839	2,60	-6,95
Integrazione quota base prevista dal DL 34/2020 e dai DM del FFO: n.1059/2021 e n.581/2022			1.796.649	2,57	3.448.336	2,46	
Quota premiale	46.634.445	2,40	57.010.351	2,56	56.983.639	2,44	1,71
- di cui Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari (Valorizzazione autonomia responsabile)	9.089.723	2,34	11.114.551	2,50	11.395.180	2,44	4,37
Quota perequativa	7.073.805	4,04	5.495.919	3,14	7.617.916	5,08	25,67
Totale FFO (base+prem.+pereq) comprese rettifiche ed importi una tantum	171.598.478	2,71	176.528.238	2,65	177.599.973	2,60	-4,08

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati PRO3

Figura 1 - Peso di UniBA sul totale nazionale delle componenti del FFO dal 2020 al 2022



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati PRO3

Tabella 3 - Variazione percentuale degli indicatori della Valorizzazione dell'autonomia responsabile (pesi sul totale nazionale) dei mega Atenei italiani nel periodo 2021-2022

Università (megatenei)	Obiettivi della Programmazione triennale 2021-23					Indicatore complessivo
	A - Ampliare l'accesso alla formazione universitaria	B - Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese	C - Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze	D - Essere protagonisti di una dimensione internazionale	E - Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università	
Univ BARI	6,2%	-11,2%	-15,4%	53,9%	-18,5%	-1,9%
Univ BOLOGNA	-7,1%	9,4%	-0,8%	2,4%	-2,7%	0,0%
Univ CATANIA	-13,0%	9,0%	-11,3%	-12,6%	-26,2%	-11,7%
Univ FIRENZE	6,9%	24,1%	-11,0%	0,8%	-13,4%	0,0%
Univ MILANO	6,8%	-12,5%	-5,1%	22,9%	0,5%	0,7%
Univ NAPOLI	5,8%	15,5%	8,6%	41,1%	24,2%	17,6%
Univ PADOVA	5,5%	0,8%	-8,1%	-5,0%	4,4%	-0,6%
Univ PALERMO	9,9%	-7,1%	19,2%	-17,3%	23,1%	4,0%
Univ PISA	9,8%	-8,1%	-17,1%	44,9%	-13,0%	-0,6%
ROMA La Sapienza	0,9%	15,7%	-4,5%	-20,3%	18,3%	0,9%
Univ TORINO	-11,5%	13,6%	16,0%	12,0%	3,0%	5,8%

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati PRO3

Tabella 4 - Variazione percentuale degli indicatori della Valorizzazione dell'autonomia responsabile (pesi sul totale nazionale) degli Atenei statali pugliesi nel periodo 2021-2022

Università (atenei pugliesi)	Obiettivi della Programmazione triennale 2021-23					Indicatore complessivo
	A - Ampliare l'accesso alla formazione universitaria	B - Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese	C - Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze	D - Essere protagonisti di una dimensione internazionale	E - Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università	
Univ BARI	6,2%	-11,2%	-15,4%	53,9%	-18,5%	-1,9%
Politecnico di BARI	0,9%	-30,6%	3,9%	-5,6%	-8,7%	-10,1%
Univ FOGGIA	35,8%	-9,2%	-17,9%	54,4%	6,3%	13,0%
Univ del SALENTO	-13,8%	4,5%	1,4%	-34,2%	-28,9%	-14,7%

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati PRO3

C. POSIZIONAMENTO UNIBA NEI RANKING INTERNAZIONALI E NAZIONALI

Di seguito si riportano gli esiti relativi al posizionamento di UniBA nei principali ranking nazionali ed internazionali.

Nella **Tabella 5** si presenta un prospetto riepilogativo del posizionamento dei Mega-Atenei italiani nelle graduatorie mondiali dei ranking internazionali nel 2022.

Tabella 5 - Posizione dei Mega-Atenei italiani nelle graduatorie mondiali dei ranking internazionali nel 2022

	Ranking	Atenei nella graduatoria mondiale	Bari	Bologna	Catania	Firenze	Milano	Napoli	Padova	Palermo	Pisa	Roma	Torino
Globali	ARWU Shanghai	1.000	401-500	201-300	501-600	301-400	151-200	201-300	151-200	501-600	151-200	101-150	201-300
	Times Higher Education	1.799	601-800	161	401-500	401-500	301-350	351-400	201-250	801-1000	401-500	201-250	401-500
	QS	1.422	801-1000	167	801-1000	460	324	416	243	1001-1200	404	171	475
	CWUR	2.000	411	181	468	264	179	238	170	586	268	113	230
	U-Multirank	2.037	439	751	937	649	345	542	945	957	469	783	429
	Round University World Ranking	1.026	689			255			230	515	354	287	556
Ricerca	Taiwan ranking	800	354	131	410	225	80	145	82	501-550	216	83	131
	Scimago	8.084	475	211	462	249	168	227	191	489	322	149	275
	Leiden	1.318	461	368	553	447	407	580	375	750	448	538	446
	URAP	3.000	376	108	436	195	106	156	86	441	220	83	177
	Best Global University Ranking	2.165	432t	122	461t	250t	156t	185	115	573t	219t	125t	209t
	Round University Ranking Research Performance Ranking	1.025	458			260			169	456	236	230	363
Sostenibilità	Green Metrics	1.050	218	11		225	211		131				22
	Times Impact ranking	1.438	201-300	37		101-200	401-600		76		301-400	201-300	
	QS Sustainability Ranking	700	451-500	191-200	501-550	144	112	301-320	61	551-600	221-240	74	151-160

Note: Scimago, il ranking comprende tutte le istituzioni di ricerca e non solo Atenei; Leiden: PP 1%, full count; BGUR: t=tie, pari merito, Taiwan pubblica le posizioni sino ad 800, URAP Ranking classifica del 2021

Fonte Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati dei ranking

UI GreenMetric World University Ranking

UI GreenMetric World University Ranking è la prima classifica mondiale delle Università, progettata per costruire un ambiente più sostenibile². Promossa dall'Università dell'Indonesia, fornisce utili strumenti di confronto che permettono di porre maggiore attenzione alla lotta contro i cambiamenti climatici globali, il risparmio energetico ed idrico, il riciclo dei rifiuti e il trasporto "green". Il ranking valuta la sostenibilità ambientale delle Università (c.d. Campus) attraverso l'impegno profuso da ciascun partecipante nello sviluppo di una infrastruttura ecologica che evidenzii un cambiamento di comportamento ed un maggior interesse alla sostenibilità dell'ambiente, nonché a problemi economici e sociali legati alla sostenibilità (<https://greenmetric.ui.ac.id/>). Per il 2022 l'Università degli Studi di Bari si è classificata al 218° posto con un punteggio totale pari a 7.525, salendo al 79° percentile rispetto all'edizione 2021.

Nella Tabella 6 si riporta la classifica degli Atenei italiani presenti nel ranking 2022 con il posizionamento nella graduatoria nazionale per i punteggi delle singole categorie. Il migliore posizionamento dell'Università di Bari è nella categoria Acqua (2° posto), mentre il peggiore è in Energia e cambiamenti climatici (18°). Nella Tab. 4 si riporta il posizionamento degli Atenei italiani nel

² Da qualche anno a questa parte anche Times Higher Education realizza una classifica degli Atenei mondiali sulla sostenibilità declinata secondo gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU. Dal 2021 ha aderito anche l'Università di Bari. Dal 2022 anche QS propone una classifica sulla sostenibilità QS World University Rankings Sustainability.

2022 e il confronto con il 2021 e il 2020 anche in termini di rango percentile che elimina l'effetto del diverso numero di Atenei in graduatoria.

Tabella 6 - Classifica degli Atenei italiani presenti nel Green Metric ranking 2022

Rank nazionale	Rank mondiale	Università	Punteggio totale	Punteggio per categoria						Posizionamento nazionale per categoria					
				Collocazione ed infrastruttura	Energia e cambiamenti climatici	Rifiuti	Acqua	Trasporti	Istruzione e ricerca	Collocazione ed infrastruttura	Energia e cambiamenti climatici	Rifiuti	Acqua	Trasporti	Istruzione e ricerca
1	11	Università di Bologna	9.050	1.325	1.550	1.725	900	1.800	1.750	1	10	6	5	1	4
2	19	Luiss University	8.875	1.175	1.925	1.575	850	1.650	1.700	6	1	15	7	3	5
3	20	Politecnico di Torino	8.875	800	1.775	1.800	1.000	1.700	1.800	26	3	1	1	2	1
4	22	Università degli Studi di Torino	8.825	1.175	1.825	1.575	900	1.550	1.800	6	2	15	5	5	1
5	30	Università degli Studi dell'Aquila	8.750	1.250	1.650	1.725	850	1.500	1.775	4	6	6	7	8	3
6	85	Politecnico Di Milano	8.265	800	1.365	1.800	950	1.650	1.700	26	13	1	3	3	5
7	99	Università Degli Studi Gabriele D'Annunzio Chieti-Pescara	8.210	1.150	1.260	1.800	800	1.500	1.700	9	18	1	10	8	5
8	127	Università degli Studi di Genova	8.000	1.125	1.725	1.500	800	1.450	1.400	12	5	17	10	10	19
9	131	Università degli Studi di Padova	7.975	1.150	1.625	1.650	800	1.050	1.700	9	7	11	10	27	5
10	149	Università Politecnica delle Marche	7.850	1.275	1.600	1.350	850	1.250	1.525	3	8	24	7	17	12
11	171	Università degli Studi di Salerno	7.750	1.075	1.750	1.725	500	1.225	1.475	14	4	6	23	22	15
12	211	Università degli Studi di Milano La Statale	7.550	1.075	1.450	1.800	600	1.250	1.375	14	11	1	20	17	20
13	218	Università degli Studi di Bari Aldo Moro	7.525	975	1.075	1.650	1.000	1.300	1.525	19	23	11	1	15	12
14	219	Università di Trieste	7.520	915	1.295	1.800	950	1.060	1.500	20	17	1	3	25	14
15	225	Università degli Studi di Firenze	7.485	1.175	1.060	1.650	700	1.250	1.650	6	24	11	14	17	9
16	238	University of Camerino	7.375	1.300	1.300	1.500	700	1.400	1.175	2	15	17	14	13	27
17	243	Università Degli Studi di Modena e Reggio Emilia	7.330	1.055	1.125	1.725	400	1.550	1.475	16	21	6	26	5	15
18	253	University of Milano-Bicocca	7.260	660	1.250	1.650	750	1.525	1.425	29	19	11	13	7	18
19	257	Università degli Studi di Ferrara	7.230	1.030	1.175	1.725	700	1.250	1.350	17	20	6	14	17	22
20	292	Università Ca' Foscari Venezia	7.000	815	1.335	1.350	500	1.450	1.550	25	14	24	23	10	11
21	321	Università degli Studi della Tuscia	6.885	1.225	1.300	1.125	650	1.235	1.350	5	15	33	18	21	22
22	377	Università IUAV di Venezia	6.655	720	1.400	1.425	700	960	1.450	28	12	21	14	30	17
23	392	Università Degli Studi Di Cagliari	6.575	1.025	700	1.500	650	1.125	1.575	18	32	17	18	24	10
24	461	Università Degli Studi Della Basilicata	6.265	1.125	1.115	1.275	300	1.150	1.300	12	22	30	29	23	25
25	467	Università della Calabria	6.220	1.150	900	1.425	310	1.060	1.375	9	26	21	28	25	20
26	478	Università degli Studi di Perugia	6.125	840	750	1.350	510	1.350	1.325	22	30	24	22	14	24
27	513	Università degli Studi di Parma	5.975	885	790	1.425	400	1.300	1.175	21	29	21	26	15	27
28	523	Università degli Studi del Piemonte Orientale	5.875	825	1.025	1.350	550	1.025	1.100	24	25	24	21	28	29
29	529	Università Degli Studi di Bergamo	5.835	590	1.575	1.350	260	985	1.075	30	9	24	30	29	30
30	575	Domus Academy Milano	5.545	585	850	1.200	460	1.450	1.000	31	27	31	25	10	31
31	784	Scuola Superiore Sant'anna	4.410	430	560	1.350	160	635	1.275	34	33	24	32	32	26
32	844	Università Telematica E-campus	4.025	835	410	1.200	10	885	685	23	34	31	33	31	34
33	852	Università di Foggia	3.975	480	740	1500	210	210	835	33	31	17	31	34	33
34	883	Università di Macerata	3750	495	800	900	10	560	985	32	28	34	33	33	32

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati su dati Green Metric

CENSIS

Da diversi anni Censis e Repubblica pubblicano una guida delle Università italiane con una valutazione delle stesse nel complesso considerando 6 dimensioni (Servizi, Borse, Strutture,

Comunicazione e servizi digitali, Internazionalizzazione, Occupabilità) alle quali è attribuito un punteggio che varia da un minimo di 66 ad un massimo di 110. Nella tabella 6 si riporta il riepilogo del posizionamento UniBA nel periodo 2012-2022 rispetto ai mega Atenei italiani.

Tabella 7 - Posizionamento dei Mega-Atenei nella classifica CENSIS-Repubblica (punteggio medio)

Ateneo	Anno											
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Bari	11	9	6	7	9	8	6	8	8	9	9	
Bologna	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Catania (*)	9	10	10	10	11	10	9	9	9			
Firenze	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	
Milano	8	8	9	9	8	9	8	7	6	8	6	
Napoli Federico II	10	11	11	11	10	11	10	10	10	10	10	
Padova	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
Palermo (**)	7	7	8	5	6	6				7	7	
Pisa	5	3	5	4	4	5	5	6	5	5	4	
Roma La Sapienza	6	6	7	8	5	4	2	4	4	3	3	
Torino	4	5	4	6	7	7	7	5	7	6	7	

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati su dati CENSIS

(*) dal 2021 Catania non rientra tra i Mega-Atenei per l'indagine

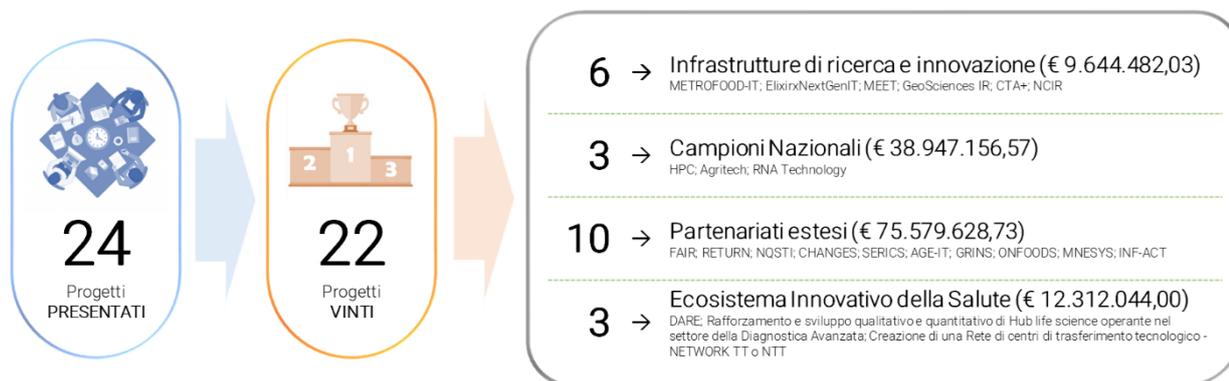
(**) dal 2018 al 2020 Palermo non rientrava tra i Mega-Atenei per l'indagine

D. PNRR

La principale sfida che nell'Ateneo si è apprestata ad affrontare nel corso del 2022, e che proseguirà nei prossimi anni, è il Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con misure e riforme che riguardano la formazione terziaria e la ricerca. L'obiettivo principale è rafforzare la ricerca e la diffusione dei modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra Università e imprese, sostenere i processi di innovazione e trasferimento tecnologico, potenziare le condizioni di supporto alla ricerca e all'innovazione.

Nella figura n. 2 si evidenzia il tasso di successo raggiunto da UniBA nell'ambito del PNRR.

Figura 2 - Sintesi progettazione PNRR



E. VARIAZIONE DELLO STATO DELLE RISORSE

Si riepilogano in forma tabellare i dati relativi alla consistenza del personale di ruolo dell'Ateneo in termini di variazione rispetto all'anno precedente.

Tabella 8 - Personale in servizio nel triennio 2020 - 2022 per ruolo

Anno	Prof. Ordinari	Var. %	Prof. Associati	Var.%	Ricercatori	Var.%	Amministrativi e Tecnici	Var.%	TOT	Var.%
2022	286	-1%	690	17%	560	69%	1.395	8%	2.931	17%
2021	289	7%	592	13%	332	-22%	1.287	-4%	2.500	-2%
2020	271	-1%	523	5%	424	-9%	1.335	-4%	2.553	-3%

Fonte: Elaborazione interna su dati PROPER e CSA

Tabella 9 - Evoluzione del personale dal 31.12.2021 al 31.12.2022

Evoluzione all'interno delle qualifiche³

Categoria	Entrati	Usciti
Ordinari	16	19
Associati	133	36
Ricercatori	2	115
Assistenti	0	0
Amm.vi e Tecnici	180	84

Fonte: Banca dati PROPER

Evoluzione nell'ateneo per qualifiche

Categoria	Entrati ⁴	Usciti ⁵
Ordinari	2	17
Associati	37	22
Ricercatori	2	21
Assistenti	0	0
Amm.vi e Tecnici	180	81

Fonte: Banca dati PROPER

Nel corso del 2022, si registra un incremento significativo del personale in servizio, corrispondente al 17%. Si conferma il notevole investimento dell'Ateneo nei ruoli del personale docente e, rispetto agli anni precedenti, si registra anche un incremento del personale tecnico amministrativo.

Tabella 10 - PTA in lavoro agile nel corso del 2022

	Uomini	Incidenza U lavoro agile (%)	Donne	Incidenza D lavoro agile (%)	Totale personale	Incidenza U + D lavoro agile (%)
Personale che ha usufruito del lavoro agile	133	17,2%	264	45,05%	397	29,21%
Totale complessivo PTA in servizio	773	100,00	586	100,00	1.359	100,00

Fonte: Sezione Personale Contrattualizzato

Per l'anno 2022 le ore di formazione erogata sono pari a n.20.411, dato che, anche se in decrescita, denota il costante investimento dell'Università sulla formazione del capitale umano, in linea con gli anni 2020 e 2021.

Tabella 11 - Formazione erogata in termini di ore di formazione nell'ultimo triennio

ORE DI FORMAZIONE	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	10.283	14.200	24.483	13.354	20.232	33.586	8.144	12.267	20.411

Fonte: Sezione Personale Contrattualizzato

La tabella che segue riepiloga la formazione erogata nell'anno 2022

3 Il numero di ENTRATI/USCITI è calcolato come differenza tra le persone presenti nelle rispettive qualifiche al 31.12.2021 (Situazione 2021) e al 31.12.2022 (Situazione 2022)

4 Entrati: soggetti che precedentemente non erano in servizio nell'Ateneo

5 Usciti: soggetti che non sono più in servizio nell'Ateneo

Tabella 12 – Fruizione della formazione erogata nell'anno 2022 suddivisa per tipo di formazione e genere

TIPO FORMAZIONE	U. Totale	% U per formazione	% U su Tot. Compl	D Totale	% D per formazione	% D su Tot. Compl	Totale
Obbligatoria (sicurezza)	58	59,18	1,46	40	40,82	1,01	98
Aggiornamento professionale	1.162	39,71	29,29	1764	60,29	44,47	2.926
Competenze manageriali/Relazionali	18	39,13	0,45	28	60,87	0,71	46
Tematiche CUG	322	36,26	8,12	566	63,74	14,27	888
Altro (anticorruzione non obbligatoria)	2	22,22	0,05	7	77,78	0,18	9
Totale personale	1.562	39,37	39,37	2.405	60,63	60,63	3.967
Totale ore complessivo	8.144	39,90	205,29	12.267	60,10	309,23	20.411
% ore sul totale ore complessivo	39,90			60,10			

Fonte: Sezione Personale Contrattualizzato

2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

2.1. INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI RISULTATI

Le più significative novità che hanno riguardato la programmazione di Ateneo a partire dal 2022 sono riconducibili a 3 ambiti:

- a) Integrazione orizzontale della programmazione di Ateneo (sia sul piano formale che sostanziale);
- b) Integrazione verticale tra Documento di Programmazione Integrata di Ateneo e piani triennali di programmazione dei dipartimenti;
- c) Implementazione dei sistemi interni di gestione del ciclo della performance (applicativo PiCo).

In primo luogo, va ricordato che l'impianto programmatico (punto a) è stato allineato ai dettami dell'art.6 del D.L. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il Documento di Programmazione Integrata 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 aprile 2022 e adottato con D.R. n. 1534 del 28 aprile 2022 (di seguito DPI 2022-2024), ha recepito l'impianto del PIAO confermato dai successivi decreti attuativi (il D.P.R. del 26 maggio 2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e il D.M. del 24 giugno 2022 con cui sono stati adottati i contenuti e gli schemi tipo del PIAO).

Alla luce del contesto normativo testé descritto, lo schema del DPI ha subito diverse modifiche rispetto alle annualità precedenti. La struttura è, infatti, così composta:

- Parte generale (analisi di contesto);
- Sezione I: Programmazione Strategica di Ateneo (con il GEP – Gender Equality Plan);
- Sezione II: Piano triennale 2021-2023 (ex L. 43/2005) –adottato con D.R. 2532 del 28.07.2021, modificato con delibera del Cda del 15.12.2021;
- Sezione III: Piano integrato di attività e organizzazione (c.d. PIAO) i cui contenuti assorbono quelli previsti dai seguenti documenti programmatici:
 - Piano della Performance;
 - Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTA);
 - Piano triennale della formazione;
 - Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA);
 - Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - Piano delle azioni positive.

Il Piano Strategico 2022-2024 (Sezione I) definisce la visione complessiva dell'Ateneo, declinata in obiettivi e azioni strategiche, a partire dalle linee di mandato del Rettore e tenuto conto degli indirizzi ministeriali, dei monitoraggi intermedi e finali nonché dell'analisi di contesto. Il documento si articola in Schede strategiche che descrivono in forma sintetica il collegamento interno tra i contenuti strategici (priorità politiche, obiettivi, indicatori e target) e quello "esterno" con la programmazione di bilancio e il PIAO (sezione III). Il Piano Strategico comprende anche le misure per l'equilibrio di genere previste nel Gender Equality Plan 2022-2024 (allegato n. 1 al DPI 2022-2024), i cui contenuti sono stati allineati agli obiettivi strategici 2022-2024.

Con riferimento alla sezione PIAO (sezione III), è stato proposto in via sperimentale e in sede di prima applicazione per il 2022, un modello di misurazione del valore pubblico creato da UniBA, articolato su 3 pilastri principali:

- Contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale;
- Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa;
- Favorire l'inserimento dei giovani laureati nel mondo del lavoro.

Per valore pubblico si intende la capacità di UniBA di migliorare lo stato complessivo delle diverse tipologie di risorse e della performance integrata di Ateneo in modo funzionale al miglioramento degli impatti, questi ultimi misurabili attraverso una serie di indicatori.

Nel PIAO gli obiettivi di performance (assegnati ai Dirigenti) coprono tutti gli ambiti dello stesso Piano e sono sostanzialmente integrati con le relative sezioni. Nel PIAO gli obiettivi di performance (assegnati ai Dirigenti) coprono tutti gli ambiti dello stesso Piano e sono sostanzialmente integrati con le relative sezioni:

- attuazione della strategia;
- sviluppo organizzativo e del capitale umano;
- anticorruzione e trasparenza;
- accessibilità;
- semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure;
- parità di genere.

Rispetto al punto b) Integrazione verticale tra Documento di Programmazione Integrata di Ateneo e piani triennali di programmazione dei Dipartimenti, a seguito dell'adozione del DPI 2022-2024, è stata avviata la condivisione degli obiettivi di Ateneo con i Dipartimenti di Didattica e di Ricerca. Il Rettore ha, quindi, chiesto ai Direttori di Dipartimento di redigere e adottare il proprio Documento triennale di programmazione 2022-2024, in attuazione della Programmazione Strategica per il triennio 2022-2024, e di pubblicarlo sul sito web del Dipartimento.

La programmazione triennale dei Dipartimenti è stata predisposta sulla base di un modello comune che consta di cinque sezioni:

1. Presentazione del Dipartimento;
2. Analisi di contesto. Riepilogo sintetico (per ambito strategico) delle informazioni più rilevanti e rappresentative delle attività del Dipartimento (per es. offerta formativa; post-laurea; principali ambiti di ricerca; terza missione; internalizzazione; ulteriori informazioni sul Dipartimento);
3. Analisi SWOT;
4. Programmazione 2022-2024. Insieme degli obiettivi di Ateneo che il Dipartimento si impegna a conseguire nel prossimo triennio, in relazione alle:
 - o PRIORITÀ A - Attrattività ed efficacia dei percorsi formativi e dei servizi agli studenti
 - o PRIORITÀ B - Produttività della ricerca
 - o PRIORITÀ C - Valorizzazione delle conoscenze in un'ottica di sviluppo sostenibile
5. Integrazione obiettivi e/o indicatori (eventuali ulteriori obiettivi e/o indicatori in coerenza con le 5 priorità e gli obiettivi strategici di Ateneo).

La predisposizione di uno schema tipo comune consente di migliorare il processo di monitoraggio in itinere ed ex post della programmazione a livello di strutture decentrate.

I Documenti di Programmazione Triennale dei Dipartimenti 2022-2024 sono pubblicati al seguente link del sito istituzionale che rinvia alle pubblicazioni presenti sui siti dipartimentali ([Link](#)).

Nel corso del 2022 l'Ateneo ha realizzato procedure di aggregazione dei Dipartimenti. Tale circostanza ha inciso sulla formalizzazione dei contenuti programmatici da parte delle strutture coinvolte.

In ultimo (punto c), l'Ateneo ha sviluppato e avviato all'utilizzo l'applicativo PiCo (Pianificazione e Controllo – UniBA) per la gestione degli adempimenti del ciclo di gestione della Performance. Le attività di monitoraggio intermedio (strategico e operativo) sono state realizzate su PiCo anche attraverso azioni formative di accompagnamento⁶.

Le attività di monitoraggio in itinere hanno reso necessari interventi di modifica in corso d'anno degli obiettivi che di seguito si riepilogano:

⁶ Si rimanda alla sezione 5 per approfondimenti sul processo di monitoraggio intermedio e finale.

Ambito di intervento	Riferimenti dell'atto	Tipologia di modifiche
Sezione I – Piano Strategico	Delibera del CDA del 27.09.2022	Modifica della programmazione strategica. Le tipologie di modifica sono state le seguenti: <ul style="list-style-type: none"> - Modifica della fonte dei dati (IND. A.3.1) - Perfezionamento della denominazione dell'indicatore (IND. A.4.2, E.1.2) - Consolidamento del valore di baseline 2021 e rimodulazione del target 2022 (IND. B.2.1, B.2.2, B.2.3)
Sezione II – Programmazione triennale	-	-
	Delibera del CDA del 27.09.2022	Progetto Direzionale PROG_TRAS_01 "Implementare il sistema integrato di Performance Management": rinvio all'anno 2023 dell'azione intermedia 2022_PROG_TRAS_01.08 per sopravvenuta variazione delle risorse umane assegnate
Piano Integrato – Obiettivi e Indicatori dei Progetti direzionali	Delibera del CDA del 27.10.2022	Progetto Direzionale PROG_RTM_02 "Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UniBa e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso un'azione pilota di consolidamento": Rimodulazione del target assegnato, riferito all'indicatore "Numero di bandi per infrastrutture di ricerca", da 2 a 1. Con riferimento al medesimo progetto PROG_RTM_02: Eliminazione dell'azione intermedia 2022_PROG_RTM_02.05 assegnata, per l'anno 2022 alle UU.OO. di Laboratorio afferenti ai Dipartimenti di Didattica e Ricerca.

Il quadro della programmazione operativa (che investe le strutture amministrative di Ateneo ai sensi del D.lgs. n. 150/2009) si è completato con i seguenti decreti del Direttore Generale:

- adozione e assegnazione obiettivi operativi alle strutture organizzative di livello III e IV (D.D.G. n. 755 del 29 aprile 2022);
- adozione e assegnazione obiettivi operativi alle Scuole e ai Collaboratori Esperti Linguistici (D.D.G. n. 812 del 9 maggio 2022).

Nella tabella 13 si sintetizzano le azioni correttive in corso d'anno agli obiettivi adottati con Decreto del Direttore Generale e assegnati alle strutture di III e IV livello organizzativo.

Tabella 13 - Decreti di modifica degli obiettivi assegnati alle strutture di III e IV livello organizzativo

OGGETTO	RIFERIMENTI DECRETO
Modifiche e integrazioni al DDG n. 755 del 29 aprile 2022	D.D.G. n.1123 del 27 giugno 2022
	D.D.G. n.1292 del 04 agosto 2022
	D.D.G. n.1610 del 27 settembre 2022
	D.D.G. n.1796 del 07 novembre 2022

Gli stessi interventi di modifica sono pubblicati sul [sito istituzionale](#).

I paragrafi che seguono rendicontano la programmazione contenuta nel DPI 2022-2024 tenuto conto delle variazioni in corso d'anno testé riepilogate.

Al fine di agevolare la lettura dei risultati, si riepilogano per ciascun ambito programmatico, i paragrafi e gli allegati di riferimento nella presente relazione di rendicontazione.

Tabella 14 – Tabella di Sintesi Ambiti Programmatici

	DPI 2022-2024 (Sezioni e paragrafi)	Riferimenti nella Relazione	
Ambito programmatico	VALORE PUBBLICO (PILASTRI)	<ul style="list-style-type: none"> Sezione III (PIAO) - Paragrafo: 2.1 VALORE PUBBLICO 	<ul style="list-style-type: none"> Paragrafo: 2.2.1 RENDICONTAZIONE DEL VALORE PUBBLICO
	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	<ul style="list-style-type: none"> Sezione I - Paragrafo: 5. DALLE PRIORITÀ POLITICHE AGLI OBIETTIVI; Allegato 2 - Specifiche tecniche – Programmazione strategica 2022-2024 STRATEGICI 	<ul style="list-style-type: none"> Paragrafo: 2.2.2 RENDICONTAZIONE STRATEGICA; Allegato n. 2 – RENDICONTAZIONE PROGRAMMAZIONE STRATEGICA
	GENDER EQUALITY PLAN	<ul style="list-style-type: none"> Allegato 1 – Gender Equality Plan 2022-2024 	<ul style="list-style-type: none"> Paragrafo: 2.2.3 RENDICONTAZIONE DELLE AZIONI GEP; Allegato n. 1 - Bilancio di Genere 2022 (Paragrafo: 3.1 AZIONI GEP)
	PERFORMANCE (PROGETTI DIRIGENZIALI)	<ul style="list-style-type: none"> Sezione III (PIAO) - Paragrafo: 2.2 PERFORMANCE; Allegato 3 - Progetti direzionali 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Paragrafi: 2.3. RISULTATI DELLA PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENE0 E DELLE AZIONI POSITIVE; 4.2 OBIETTIVI INDIVIDUALI ; Allegato n. 3 - RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI DIREZIONALI 2022
	PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"> Allegato 4 - Piano triennale delle azioni positive (PAP) 2022-2024 	<ul style="list-style-type: none"> Allegato n. 1 - Bilancio di Genere 2022 (Paragrafo: 3.2 AZIONI POSITIVE)
	MISURE DI TRASPARENZA E DI ANTICORRUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> Sezione III (PIAO) - Paragrafo: 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA; Allegati nn. 5, 6 e 8 	<ul style="list-style-type: none"> Paragrafo: 2.5. MISURE DI TRASPARENZA E DI ANTICORRUZIONE
	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (POLA)	<ul style="list-style-type: none"> Sezione III (PIAO) - Paragrafo: 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE PIANO ORGANIZZATIVO PER IL LAVORO AGILE 2022-2024) 	<ul style="list-style-type: none"> Paragrafo: 3.1. ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE
	PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	<ul style="list-style-type: none"> Sezione III (PIAO) - Paragrafo: 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 	<ul style="list-style-type: none"> Paragrafo: 3.2. MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024
	PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> Sezione III (PIAO) - Paragrafo: 3.3.10 PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE; Allegato 8 – Catalogo della formazione 2022-2024 	<ul style="list-style-type: none"> Paragrafo: 3.3. BILANCIO DELLA FORMAZIONE
	MONITORAGGIO	<ul style="list-style-type: none"> Sezione III (PIAO) - Paragrafo: 4. MONITORAGGIO 	<ul style="list-style-type: none"> Paragrafo: 5. AZIONI DI MONITORAGGIO E RIESAME DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

2.2. IMPATTI E RISULTATI DELLA PERFORMANCE STRATEGICA DI ATENEIO

Nelle pagine seguenti si rendicontano gli impatti e i risultati conseguiti da UniBA nel corso del 2022 in relazione al Valore pubblico, alla programmazione strategica e al GEP. Occorre precisare che ciascuno di questi ambiti, sebbene misurati e rappresentati distintamente, sono tra di loro integrati laddove i pilastri del valore pubblico sono collegati con gli obiettivi e le azioni strategiche che, a loro volta, includono gli obiettivi e le azioni GEP.

2.2.1 RENDICONTAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

Come già in parte rappresentato, gli ultimi interventi normativi, a partire dal citato D.L. n. 80/2021, hanno richiamato l'attenzione sull'importanza che le amministrazioni pubbliche creino e misurino il valore pubblico generato per i propri stakeholder. A partire dal 2022 UniBA ha definito, per la prima volta e in modo sperimentale, i seguenti Pilastri del Valore, cioè gli obiettivi di valore pubblico che intende perseguire per incidere contestualmente su più prospettive del benessere (sociale, economico, sanitario, ambientale, etc.):

- VP. I Contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale;
- VP. II Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa;
- VP III Favorire l'inserimento delle giovani laureate e dei giovani laureati nel mondo del lavoro.

Per ciascun pilastro, UniBA ha esplicitato:

- i collegamenti con i domini BES - benessere equo e sostenibile;
- le tipologie d'impatto;
- gli stakeholder di riferimento⁷;
- gli indicatori di misurazione del valore pubblico;
- le baseline e i target;
- i collegamenti con le Priorità e gli obiettivi strategici (Sezione I del DPI) e le azioni della Programmazione triennale (Sezione II del DPI).

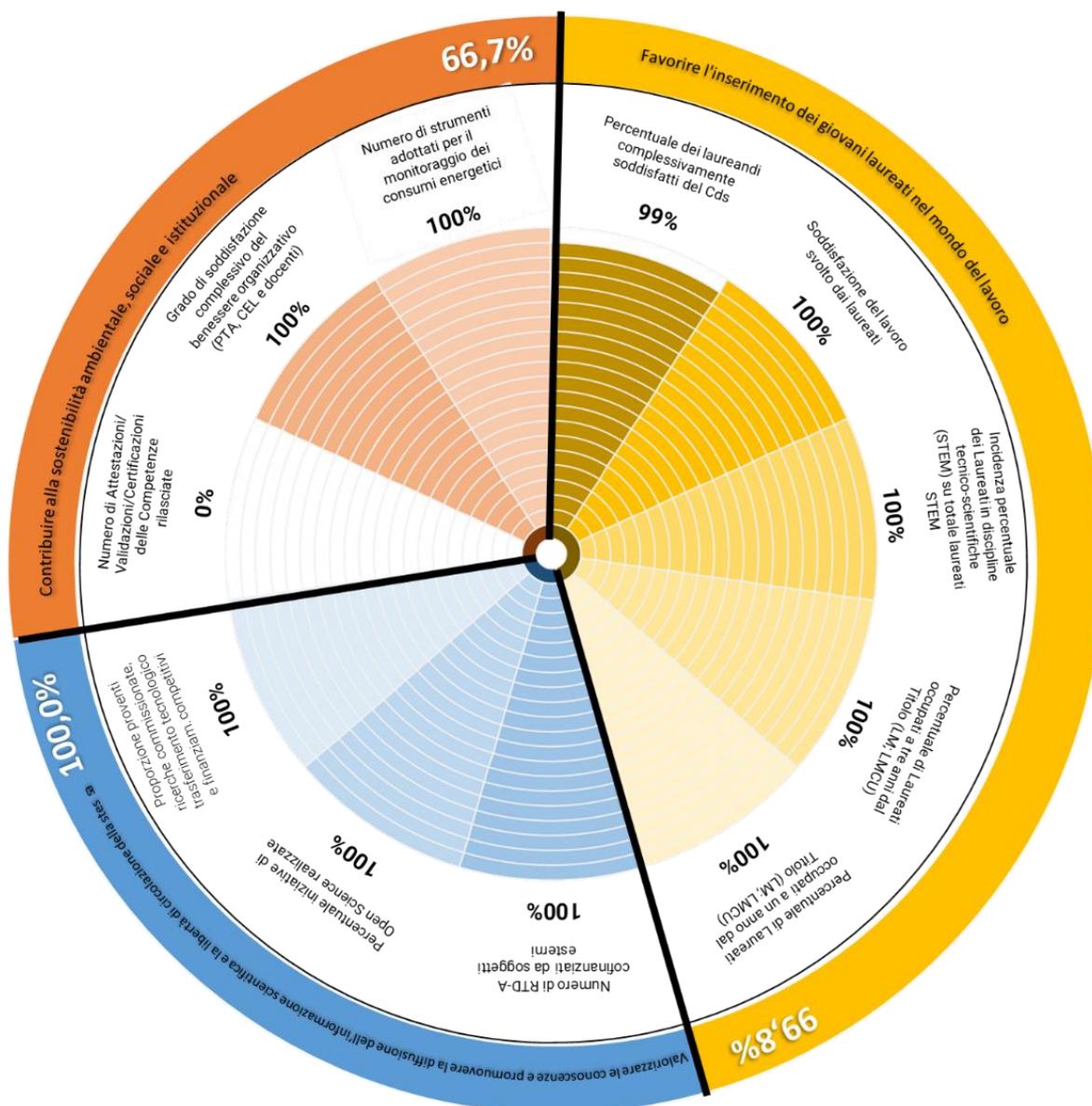
Di seguito si riportano lo schema di sintesi relativo alla misurazione del valore pubblico creato da UniBA nel 2022, in modo da evidenziare graficamente quanto valore è stato erogato rispetto al valore programmato e, a seguire, le singole schede rendicontative dei tre pilastri, con la specifica, per ciascun indicatore, del valore consuntivo e del tasso di raggiungimento.

Il tasso di raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico è stato calcolato tenuto conto della metodologia prevista per gli obiettivi strategici nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022 (tabella n. 13).

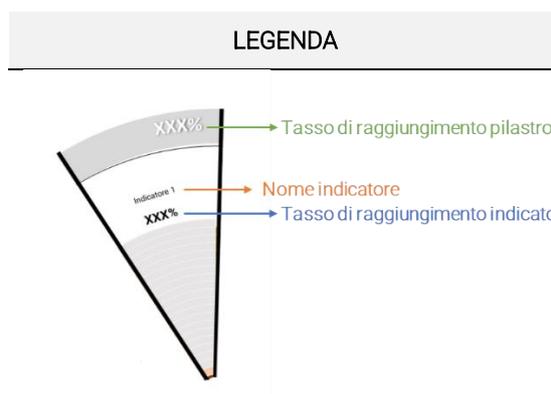
Per la mappatura degli stakeholder si fa rinvio al DPI 2022-2024.

⁷ Gli stakeholder di UniBa sono stati opportunamente mappati nel DPI 2023-2025 e consistono in: studentesse/studenti, laureate/laureati, ricercatori/ricercatrici, dottorande/dottorandi, specializzande/specializzandi, frequentanti corsi post-laurea, personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL, personale docente, imprese, organizzazioni no-profit/terzo settore, pubbliche amministrazioni, partner, cittadini.

Figura 3 - Sintesi di valore pubblico erogato da UniBA nel 2022



Scala di valutazione	Descrizione punteggio
≥98%	Obiettivo pienamente raggiunto
≥85% ÷ <98%	Obiettivo raggiunto in modo soddisfacente
≥60% ÷ <85%	Obiettivo sostanzialmente raggiunto
≥25% ÷ <60%	Obiettivo raggiunto in parte
<25%	Obiettivo non raggiunto



BES DI RIFERIMENTO

- Ambiente
- Lavoro e tempi di vita

IMPATTO

- INTERNO: Salute Organizzativa
- ESTERNO: Sociale, Ambientale



Contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale

Stakeholder: Tutti gli stakeholder UniBA

Tasso di Raggiungimento **66,7%** **OBIETTIVO SOSTANZIALMENTE RAGGIUNTO**

Indicatori

	Baseline 2021	Target 2022	Valore Consuntivo	Tasso di Raggiungimento
VP.I.01 - Numero di strumenti adottati per il monitoraggio dei consumi energetici	0	2	2	100,00%
VP.I.02 - Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo (PTA, CEL e docenti)	3,750	4,000	4,010	100,00%
VP.I.03 - Numero di Attestazioni/Validazioni/Certificazioni delle Competenze rilasciate*	66	50	0*	0,00%

Collegamenti

Priorità / Obiettivi strategici:

E – Infrastrutture, transizione digitale ed ecologica
 E4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile
 D – Sviluppo organizzativo e del capitale umano
 D1 -Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano

* A differenza di quanto programmato, il valore dell'indicatore nel 2022 è pari a 0 in quanto si è in attesa di indicazioni ministeriali di merito. Le iniziative di certificazione delle competenze da parte di Soggetti Titolati devono realizzarsi ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 13/2013 recante "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. (13G00043)" (GU Serie Generale n.39 del 15-02-2013). Tale risultato è di fatto vincolato alla messa a sistema del servizio nazionale di certificazione (che non è ancora a regime su tutto il territorio nazionale e regionale) e da cui discende l'esito 0 indicato in tabella.



Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa

Stakeholder: Tutti gli stakeholder UniBA

Tasso di Raggiungimento **100,0%** OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

	Baseline 2021	Target 2022	Valore Consuntivo	Tasso di Raggiungimento
VP.II.01 - Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	0,029	0,030	0,069*	100,00%
VP.II.02 - Percentuale iniziative di Open Science realizzate	0,00%	28,00%	28,00%	100,00%
VP.II.03 - Numero di RTD-A cofinanziati da soggetti esterni	17	22	172	100,00%

Collegamenti

Priorità / Obiettivi strategici:

B – Produttività della ricerca
 B1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni
 C – Valorizzazione delle conoscenze in un'ottica di sviluppo sostenibile
 C3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali

PRO 3: 2021-2023:

Azione DM 289/21_B3 Miglioramento delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca al fine dell'integrazione della ricerca nelle reti internazionali ed europee
 Azione DM 289/21_B1 Dottorato di ricerca e Dottorato Industriale

* L'indicatore è stato calcolato con i dati estrapolati dal C.E 2022 al 17.05.2023, al netto delle operazioni di assestamento, integrazione, risconti



Favorire l'inserimento dei giovani laureati nel mondo del lavoro

Stakeholder: Studenti, Laureati

Tasso di Raggiungimento **99,8%** **OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO**

Indicatori

	Baseline 2021	Target 2022	Valore Consuntivo	Tasso di Raggiungimento
VP.III.01 - Percentuale di Laureati occupati a un anno dal Titolo (LM; LMCU)	55,20%	55,50%	65,88%	100,00%
VP.III.02 - Percentuale di Laureati occupati a tre anni dal Titolo (LM; LMCU)	76,20%	76,30%	78,60%	100,00%
VP.III.03 - Incidenza percentuale dei Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM) su totale laureati STEM	15,10%	15,80%	16,44%	100,00%
VP.III.04 - Soddisfazione del lavoro svolto dai laureati	7,700	7,700	7,800	100,00%
VP.III.05 - Percentuale dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio	89,20%	89,50%	88,50%	98,88%

Collegamenti

Priorità / Obiettivi strategici:

- A - Attrattività ed efficacia dei percorsi formativi e dei servizi agli studenti
- A1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa
- A2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa
- E – Infrastrutture, transizione digitale ed ecologica
- E1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali

PRO 3: 2021-2023:

Azione DM 289/21_A4 Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e innovazione delle metodologie didattiche
 Azione DM 289/21_A1 Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca e dell'equilibrio nella rappresentanza di genere

2.2.2 RENDICONTAZIONE STRATEGICA

La programmazione strategica di Ateneo 2022-2024 si articola su 5 priorità politiche:

- A. Attrattività ed efficacia dei percorsi formativi e dei servizi agli studenti
- B. Produttività della ricerca
- C. Valorizzazione delle conoscenze in un'ottica di sviluppo sostenibile
- D. Sviluppo organizzativo e del capitale umano
- E. Infrastrutture, transizione digitale ed ecologica

ciascuna delle quali collegata agli obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030⁸ e alle missioni PNRR. Le 5 priorità sono poi declinate in termini di obiettivi strategici, indicatori di misurazione con i relativi target triennali e azioni da porre in essere.

Per il 2022 l'Università di Bari ha conseguito la seguente performance strategica:

91,0% Sintesi performance strategica 2022	93,1%		Priorità A - Attrattività ed efficacia dei percorsi formativi e dei servizi agli studenti
	86,0%		Priorità B - Produttività della ricerca
	89,4%		Priorità C - Valorizzazione delle conoscenze in un'ottica di sviluppo sostenibile
	100,0%		Priorità D - Sviluppo organizzativo e del capitale umano
	92,6%		Priorità E - Infrastrutture e transizione digitale

Di seguito, per singola priorità politica, si riporta la sintesi del grado di conseguimento degli obiettivi strategici, calcolato come previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione sulla Performance 2022 (tabella 13) mentre per un'analisi di dettaglio si rimanda all'Allegato 2, in cui sono riportate le singole schede strategiche.

Ogni scheda strategica riporta le seguenti informazioni:

- Tasso di raggiungimento dell'obiettivo strategico e dei singoli indicatori;
- Azioni strategiche realizzate;
- Risorse finanziarie consuntive;
- Progetti direzionali collegati.

Tabella 15 - Scala di valutazione per gli obiettivi strategici

	Scala di valutazione	Descrizione punteggio
	≥98%	Obiettivo pienamente raggiunto
	≥85% ÷ <98%	Obiettivo raggiunto in modo soddisfacente
	≥60% ÷ <85%	Obiettivo sostanzialmente raggiunto
	≥25% ÷ <60%	Obiettivo raggiunto in parte
	<25%	Obiettivo non raggiunto

⁸ Si rimanda al sito per i dettagli: <http://www.unric.org/it/agenda-2030>.

A – Attrattività ed efficacia dei percorsi formativi e dei servizi agli studenti

99,7% Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa

100,0%  Proporzione di iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo

99,7%  Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali

99,3%  Proporzione di immatricolati di genere femminile nelle classi STEM

98,8% Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa

97,9%  Percentuale di studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio

100,0%  Proporzione di Laureati (L, LMCU) entro la durata normale del corso

98,6%  Percentuale di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente

100,0% Valorizzare la formazione post-laurea

100,0%  Grado di soddisfazione per l'esperienza complessiva del master

78,7% Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa

100,0%  Numero di Corsi di Studio a carattere "internazionale"

100,0%  Porzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L) e laurea magistrale (LM, LMCU) che hanno conseguito il titolo di studio all'estero

36,0%  Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

B – Produttività della ricerca

92,4%  Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni

100,0%  Numero di progetti presentati

77,3%  Numero di progetti relativi a bandi ministeriali o dell'Unione Europea di cui l'Ateneo risulta vincitore sul totale dei docenti

100,0%  Proporzione dei proventi da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi (%)

71,4%  Migliorare la qualità dei dottorati di ricerca

48,6%  Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato (non industriale) che hanno trascorso almeno 3 mesi presso soggetti esterni

77,3%  Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato che hanno partecipato a percorsi formativi (competenze trasversali) sul totale dei dottorandi

88,4%  Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato

94,3%  Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di

98,0%  Percentuale di pubblicazioni con coautore internazionale

100,0%  Proporzione di Dottori di ricerca dell'ultimo ciclo concluso che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero

84,7%  Proporzione di studenti iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

C – Valorizzazione delle conoscenze in un’ottica di sviluppo sostenibile

100,0%		Potenziare l’integrazione con il tessuto economico-sociale
100,0%		Numero di attività di formazione rivolte a enti e imprese, anche in riferimento all’Agenda 2030
100,0%		Numero di iniziative realizzate nell’ambito di partenariati pubblico-privati attivati anche in dimensione internazionale
85,4%		Promuovere la cultura della sostenibilità
70,7%		Numero di studenti che hanno frequentato il corso per le competenze trasversali sull’Agenda 2030 e sostenuto con esito positivo l’esame
100,0%		Numero di interventi (eventi) per la promozione della cultura della sostenibilità
76,3%		Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali
76,3%		Numero di iniziative di public engagement realizzate nell’anno

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

D – Sviluppo organizzativo e del capitale umano

100,0%  Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBA

100,0%  Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo (PTA, CEL e docenti)

100,0%  Numero di interventi realizzati per il welfare

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

E – Infrastrutture e transizione digitale

75,0% Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali

100,0%  Numero di piattaforme per servizi on line sulle quali è consentito l'accesso sia tramite SPID che con altri sistemi di autenticazione

50,0%  Percentuale di certificati di firma digitale rilasciate alle posizioni organizzative

100,0% Favorire la transizione digitale

100,0%  Percentuale di plessi universitari dotati interamente di aule attrezzate per erogare didattica in modalità ibrida

100,0%  Percentuale di ambienti (Biblioteche, Laboratori, Sale Lettura) in cui è stata ampliata la copertura wireless

100,0%  Percentuale di PTA che ha acquisito le competenze digitali

91,7% Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati

100,0%  Percentuale delle azioni di trasparenza e di anticorruzione realizzate rispetto al totale delle azioni da realizzare nell'anno

83,3%  Numero di variabili di rilevanza strategica monitorate sul Sistema Integrato di Supporto al Management di Ateneo

100,0% Promuovere interventi di sviluppo sostenibile

100,0%  Percentuale di immobili censiti mediante schemi anagrafici informatizzati.

100,0%  Numero di strumenti di monitoraggio di consumi adottati

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

2.2.3 RENDICONTAZIONE DELLE AZIONI GEP

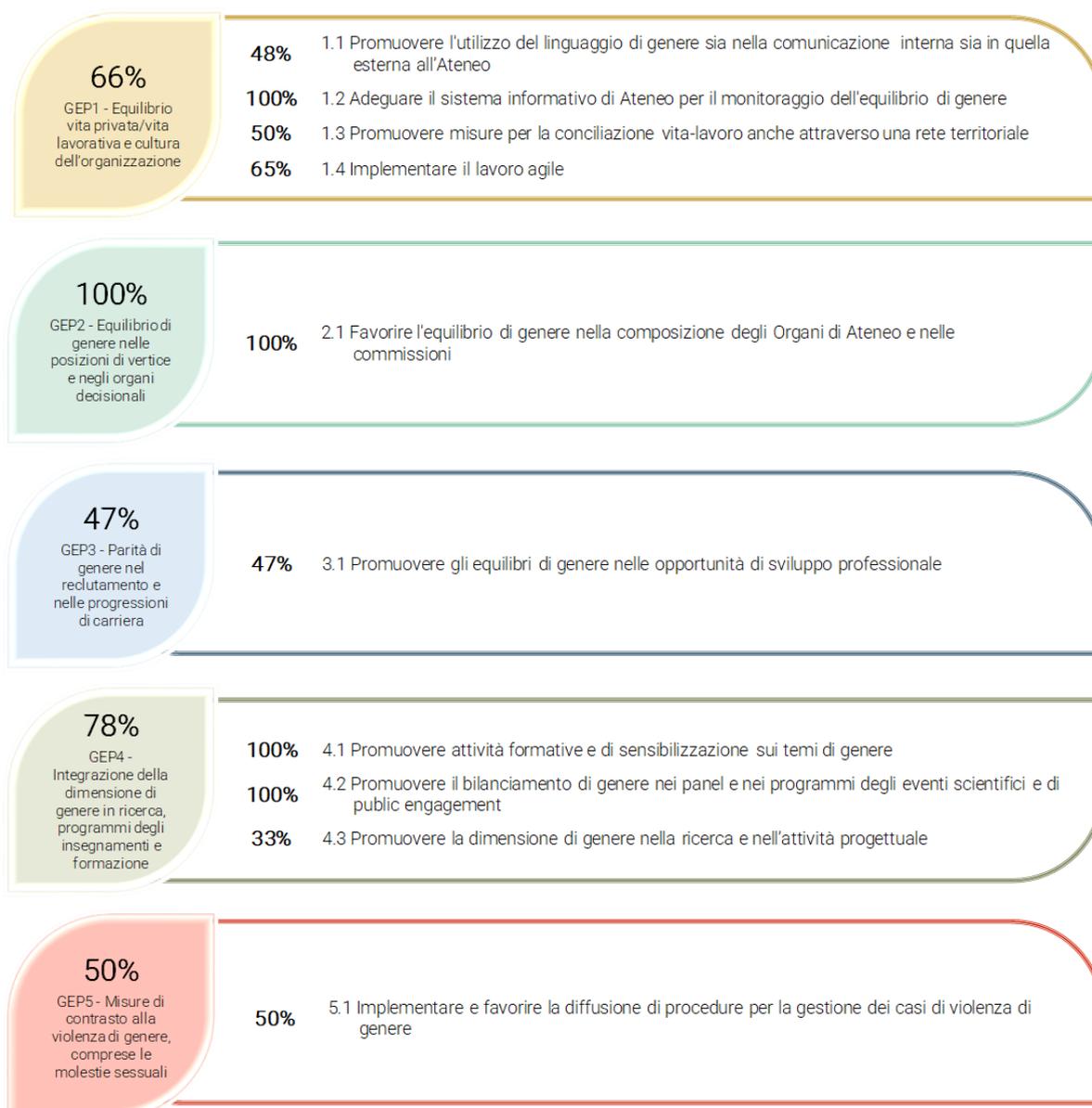
Con l'adozione del GEP 2022-2024 l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro si è dotata per la prima volta di uno strumento di programmazione destinato a incidere sulle aree strategiche per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali. Il GEP 2022-2024 ha integrato i contenuti della Programmazione strategica di Ateneo ed individuato specifici obiettivi, indicatori e azioni in ciascuna delle 5 aree tematiche minime individuate dalla CRUI:

- GEP1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- GEP2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- GEP4- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione;
- GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

I dettagli relativi al processo di monitoraggio e rendicontazione del GEP e dei primi risultati conseguiti sono riepilogati nell'Allegato 1 "Bilancio di Genere" (Gender Audit) della presente relazione.

Di seguito si propone una sintesi del tasso di raggiungimento degli obiettivi GEP 2022-2024.

Figura 4 - Sintesi del GEP



2.3. RISULTATI DELLA PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENEO E DELLE AZIONI POSITIVE

La Performance Amministrativa di Ateneo è il risultato delle attività amministrative di Ateneo e costituisce il raccordo con la performance individuale del personale contrattualizzato ex D.lgs.165/2001.

La Sezione II del SMVP definisce la metodologia per la misurazione e la valutazione della performance:

- dell'attività amministrativa (performance organizzativa);
- dei soggetti contrattualizzati ex D.lgs. 165/2001 (performance individuale).

La Performance Amministrativa di Ateneo costituisce, quindi, la performance organizzativa misurata a livello di Amministrazione nel suo complesso. Il modello di valutazione individuato dal SMVP si ispira a quello della "Balanced Scorecard" (BS). La BS è stata riadattata al fine di tener conto dello specifico contesto organizzativo nel quale viene adoperata.

Le prospettive di analisi sono le seguenti:

- a) dimensione degli utenti e della qualità offerta;
- b) dimensione della crescita e dell'innovazione;
- c) dimensione dei processi interni;
- d) dimensione economica, finanziaria e patrimoniale.

La Performance Amministrativa di Ateneo, per l'anno 2022, si attesta su un punteggio di **95,5/100**.

Di seguito si riporta il raccordo tra le dimensioni di analisi della Performance Amministrativa, i parametri di valutazione e i relativi risultati conseguiti nel 2022:

Tabella 16 - Raccordo prospettive BS e dimensioni di valutazione

DIMENSIONI DI ANALISI	PESO RELATIVO DELLE DIMENSIONI (%)	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	SCALA DI MISURAZIONE	VALORE CONSUNTIVO 2022	PUNTEGGIO PESATO
DIMENSIONE DEGLI UTENTI E DELLA QUALITÀ OFFERTA	10	Risultati del questionario "Misuriamoci"	Scala da 1 a 6 (valori assoluti)	4,41	7,35
DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI		Grado di conseguimento degli obiettivi di processo e di progetto			
DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE	75	Grado di conseguimento degli obiettivi di processo e di progetto relativi a crescita e innovazione	0-100 %	97,54	73,15
DIMENSIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E PATRIMONIALE	15	Indicatori di sostenibilità economico-finanziaria	Scala 0-1 (discreta)	1	15

Dimensione degli utenti e della qualità offerta

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro considera prioritaria la soddisfazione degli utenti, pertanto, attribuisce assoluta rilevanza alla qualità dei servizi offerti.

Il sistema di rilevazione della *customer satisfaction*, c.d. "Misuriamoci", costituisce lo strumento attraverso il quale gli utenti dell'Università partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa, esprimendo il proprio grado di soddisfazione rispetto ai servizi erogati.

La metodologia dell'indagine è condivisa annualmente con il Nucleo di Valutazione e la rappresentatività dei campioni è misurata attraverso le formule definite nell'ambito del SMVP.

Gli esiti dell'indagine Misuriamoci concorrono alla valutazione della *Dimensione degli utenti e della qualità offerta*, contribuendo alla valutazione della performance organizzativa ed individuale, come

richiesto anche dall'art.19 bis del Decreto, nella misura in cui è assicurata la rappresentatività statistica del campione di rispondenti.

Si riporta, di seguito, la tipologia di utenti destinatari del questionario per l'anno 2022.

Tabella 17 - Tipologia di utenti destinatarie del questionario 2022

Utenti interni	Utenti esterni
Assegnisti	Studenti
Collaboratori Esperti linguistici	Laureati
Docenti	Dottorandi
Personale tecnico amministrativo	Frequentanti corsi di formazione post-lauream e Specializzandi
Ricercatori	Enti ed imprese Istituti scolastici/Studenti scuola superiore

Tabella 18 - Servizi valutati per profilo di utenza

SERVIZI VALUTATI DALL'UTENZA INTERNA	SERVIZI VALUTATI DALL'UTENZA ESTERNA
<ul style="list-style-type: none"> • Contabilità e attività negoziali del Dipartimento • Didattica e servizi agli studenti del Dipartimento • Ricerca e Terza Missione del Dipartimento • Servizi generali, logistica e supporto informatico del Dipartimento • Trasferimento tecnologico e proprietà intellettuale • Dottorato di Ricerca • Progetti di ricerca nazionali e locali • Programmazione Offerta Formativa • Convenzioni per la ricerca e la terza missione, la didattica e servizi agli studenti • Orientamento allo studio • Contabilità e bilancio di Ateneo • Appalti pubblici di servizi e forniture • Master • Corsi di formazione finalizzata • Convenzioni per la ricerca e adesioni ad enti • Informazione istituzionale (URP e redazione web) • Servizi bibliotecari • Programmazione e controllo • Gestione carriera PTA e CEL • Gestione carriera ricercatori • Gestione carriera personale docente • Rilevazione e monitoraggio orario di lavoro • Supporto alla ricerca e progetti internazionali 	<ul style="list-style-type: none"> • Contabilità e attività negoziali del Dipartimento • Didattica e servizi agli studenti del Dipartimento • Ricerca e Terza Missione del Dipartimento • Servizi generali, logistica e supporto informatico del Dipartimento • Trasferimento tecnologico e proprietà intellettuale • Dottorato di Ricerca • Progetti di ricerca nazionali e locali • Segreterie studenti • Servizi di accompagnamento al lavoro • Orientamento allo studio • Appalti pubblici di lavori • Appalti pubblici di servizi e forniture • Master • Corsi di formazione finalizzata • Informazione istituzionale (URP e redazione web) • Servizi bibliotecari • Supporto alla ricerca e progetti internazionali

Fonte: elaborazioni Staff sviluppo organizzativo, programmazione, controllo e valutazione su dati Progetto MISURIAMOCI

Nell'anno 2022 sono stati valutati i servizi erogati da n.135 strutture organizzative.

Figura 5 - Valutazione media dei servizi erogati nell'ambito dei Dipartimenti nell'anno 2022

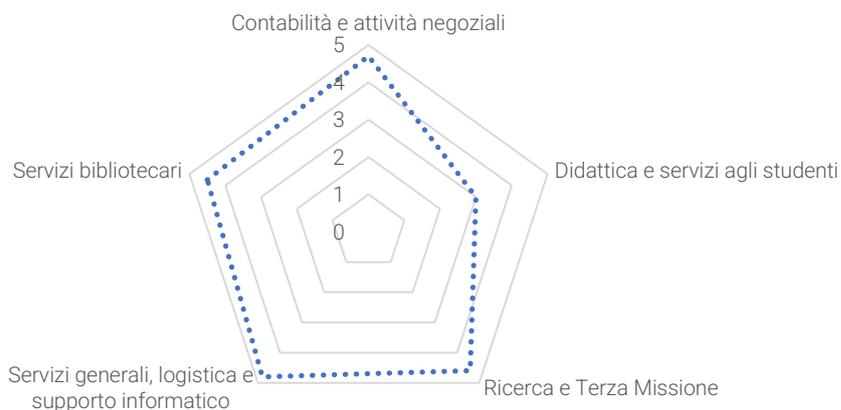


Figura 6 - Valutazione media dei servizi erogati nell'ambito Ricerca e terza missione nell'anno 2022

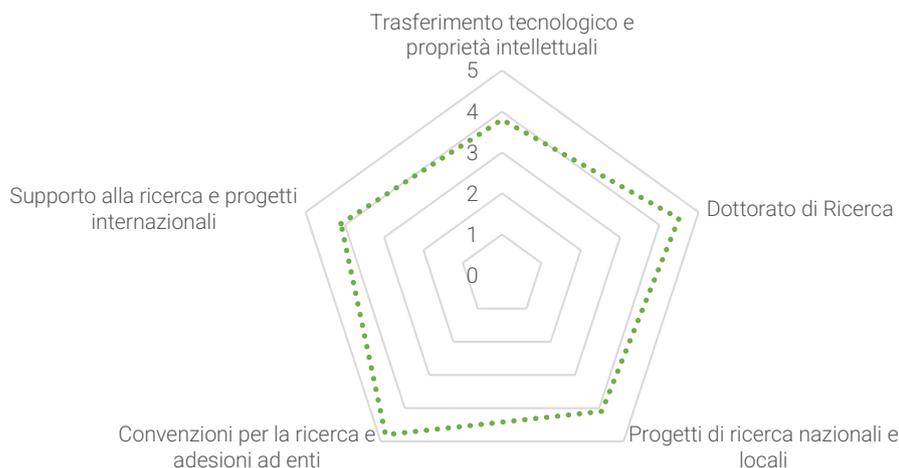


Figura 7 - Valutazione media dei servizi erogati nell'ambito della Didattica e servizi agli studenti nell'anno 2022

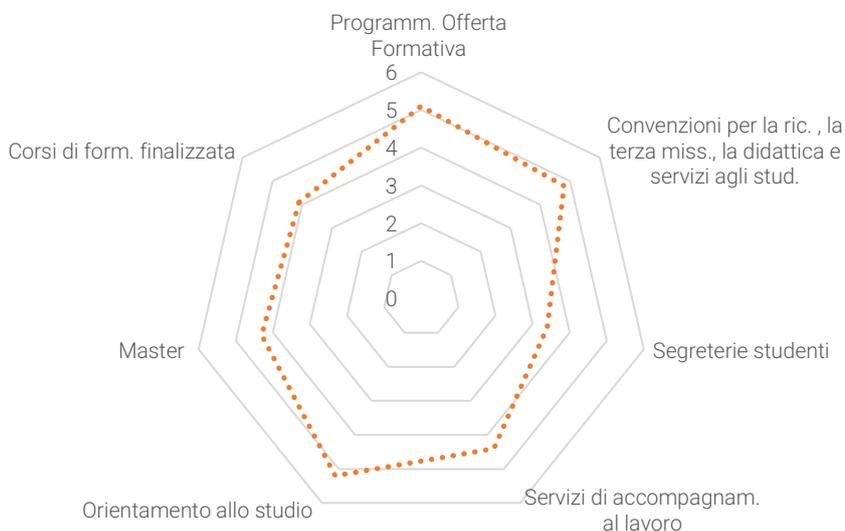
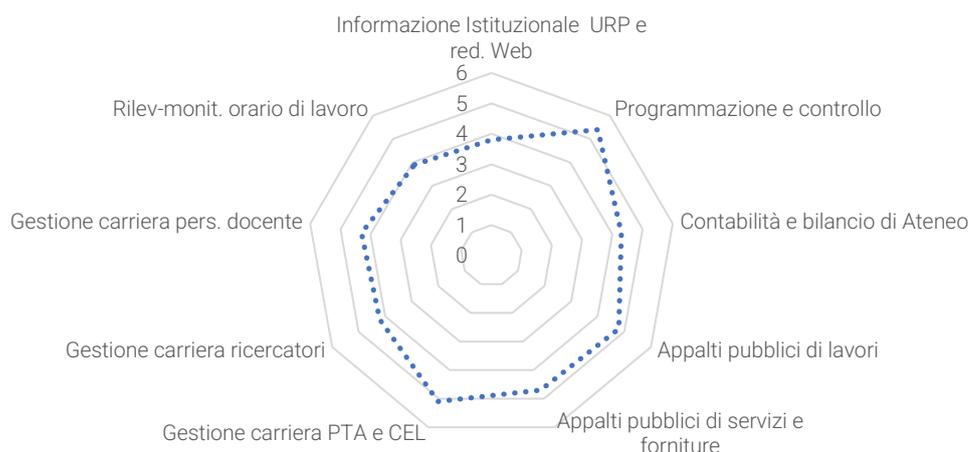


Figura 8 - Valutazione media dei servizi erogati nell'ambito delle Risorse e dei Servizi trasversali nell'anno 2022



Per il 2022 il valore medio di soddisfazione dei servizi offerti (oggetto di misurazione nel questionario "Misuriamoci") è pari a 4,41⁹.

Le informazioni di dettaglio sulla metodologia adottata e sui risultati conseguiti per ciascun servizio sono pubblicati sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, al seguente link [Risultati delle indagini sul grado di soddisfazione degli utenti - report 2022](#).

La rilevazione Misuriamoci costituisce soltanto una delle iniziative di ascolto degli stakeholder rispetto all'ambito amministrativo.

Con riferimento agli ambienti di studio e alle attrezzature per la didattica, si tiene conto dei risultati emersi della rilevazione condotta annualmente dal Consorzio AlmaLaurea, rivolta ai laureandi che hanno terminato il percorso di studi.

Per comprendere l'evoluzione delle opinioni dei laureandi nel medio-lungo termine, sono stati confrontati i dati relativi agli ultimi 7 anni, ovvero relativi alle coorti di laureandi 2015-2021. Nel periodo di riferimento, il giudizio sulle strutture per la didattica, ha presentato un generale miglioramento¹⁰: per le aule si è passati dal 48,2% al 62,2%, per le attrezzature dal 35,5% al 45,6%, per i servizi delle biblioteche dal 81,4% al 88,5%. Un netto incremento di valutazioni positive si è registrato anche per gli spazi dedicati allo studio individuale passato dal 42,5% al 58%.

I risultati positivi sono anche il frutto delle iniziative di Ateneo di investimento nel miglioramento delle aule e delle attrezzature riconducibili agli obiettivi strategici: E.2 Favorire la transizione digitale e E.4 Promuovere interventi di sviluppo sostenibile.

Di seguito si riepilogano i risultati conseguiti sul triennio 2019-2021.

Tabella 19 -Risultati Indagine AlmaLaurea sull'opinione dei Laureandi – Aule e attrezzature

Giudizio	Aule			Attrezzature per le altre attività didattiche (laboratori, attività pratiche, ecc)		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
mai adeguate	5,7	6,2	7,7	6,7	7,1	9,1
raramente adeguate	32,0	34,4	36,7	24,0	28,0	30,6
spesso adeguate	43,9	42,4	40,1	30,9	31,6	30,5
sempre o quasi sempre adeguate	18,4	17,1	15,5	14,7	14,2	12,6
non ne ho utilizzate				23,7	19,0	17,2

⁹La media non comprende il punteggio relativo ai servizi il cui numero di rispondenti non è risultato statisticamente significativo

¹⁰ I miglioramenti tengono conto dei punteggi registrati sui giudizi: "Spesso adeguate" e "sempre o quasi sempre adeguate"

Giudizio	Aule			Attrezzature per le altre attività didattiche (laboratori, attività pratiche, ecc)		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione Staff Sviluppo Organizzativo, programmazione, controllo e valutazione su dati AlmaLaurea

Si riscontra un incremento della qualità percepita anche rispetto agli spazi dedicati allo studio individuale (diversi dalle biblioteche). Il giudizio “erano presenti e adeguati” è cresciuto di 5,3 punti dal 2019 (52,7) al 2021 (58).

Si precisa, che sono in corso di pubblicazione i dati di rilevazione sui laureandi dell’anno 2022.

Dimensione dei processi interni

La dimensione dei processi interni consente di monitorare:

- la capacità di raggiungere gli obiettivi strategici attraverso specifici obiettivi e azioni (c.d. funzione d’indirizzo);
- il funzionamento complessivo attraverso l’analisi e l’intervento sulle criticità (c.d. funzione di diagnosi).

La dimensione dei processi interni è misurata attraverso la verifica dell’effettivo grado di conseguimento degli obiettivi annuali.

Questi ultimi possono essere classificati in base a:

- ambito soggettivo di responsabilità:
 - obiettivi organizzativi o di struttura (obiettivi operativi assegnati ad una struttura di IV livello organizzativo e che coinvolgono tutti i soggetti che vi afferiscono¹¹);
 - obiettivi individuali (obiettivi operativi assegnati a specifici individui per ruolo organizzativo o per funzione);
- contenuto e finalità:
 - obiettivi di progetto o azioni intermedie (obiettivi operativi strumentali all’attuazione degli obiettivi strategici)¹²;
 - obiettivi di processo (obiettivi operativi per il miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dei processi gestiti).

Per l’annualità 2022, i progetti dirigenziali sono stati definiti in attuazione della strategia di Ateneo (Sezione I del DPI) e concorrono alla creazione del Valore Pubblico con un impatto indiretto o diretto.

Di seguito si rendicontano i progetti dirigenziali 2022 con riferimento a quelli che collegati alla dimensione dei processi interni. La rendicontazione delle corrispondenti azioni/fasi in cui si articola ciascun progetto e le strutture coinvolte sono rappresentate, in dettaglio, nell’Allegato n.3.

¹¹ Per l’indicazione delle strutture di IV livello di assegnazione degli obiettivi si faccia riferimento al SMVP 2021

¹² Obiettivi contrassegnati dal codice PROG

Supportare il percorso dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro verso la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa (Open Science)

Dirigente Responsabile: **AGRIMI ADRIANA**

Integrazione con la strategia

C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali
 D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBA
 E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico

DIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	50	100	EFFICIENZA
Creazione di una task-force multidisciplinare	On/Off (realizzazione)	On	On	RISULTATO
Numero di iniziative di diffusione della conoscenza sull'OPEN SCIENCE	Numero	2	3	RISULTATO

Principali risultati raggiunti

Si è costituita una task-force multidisciplinare allo scopo di promuovere la conoscenza e lo sviluppo della scienza aperta. Sono stati organizzati due eventi formativi sui temi dell'Open Science e dell'Open Access e di aggiornamento sulla piattaforma IRiS. Gli eventi formativi in modalità telematica si sono svolti nei giorni 14 e 15 dicembre 2022. La giornata del 14 dicembre 2022 è stata dedicata, in particolar modo, ai docenti che svolgono la loro attività nelle aree umanistiche. Sono state realizzate diverse iniziative di divulgazione e di informazione rivolte agli studenti:

- Incontro divulgativo "Economia in biblioteca: chi cerca trova", Aula magna del Plesso di economia (11.11.2022);
- Seminario dal titolo "Le biblioteche del polo scientifico UniBA: luoghi di apprendimento", modalità telematica (13.05.2022);
- Seminari di orientamento in uscita per gli studenti del II anno dei CdS in Biotecnologie;
- Corso per l'acquisizione di Competenze Trasversali "Avviamento all'uso dei servizi di informazione bibliografica", organizzato in collaborazione con il DIRIUM (26.04 - 27.05.2023).

È stata implementata la pagina web del SiBA relativa all'open access che, oltre ad una descrizione delle diverse tipologie di open access, dedica particolare attenzione ai 5 contratti trasformativi sottoscritti dalla CRUI a cui ha aderito l'Ateneo (Springer, Wiley, Emerald, Lippincott, IEEE). Tali contratti consentono ai Corresponding Author di UniBA di pubblicare gratuitamente articoli ad accesso aperto sulle riviste eleggibili, in numero illimitato o entro un numero prefissato a livello nazionale di token/voucher.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 2.500 Art.102200104 e altri costi n.a.c - Art.101040101; Euro 2.500 Docenze a contratto. I costi connessi all'azione strategica E.1 non sono quantificabili, in quanto ricompresi all'interno di quelli sostenuti per il "DATA CENTER" di Ateneo. Ad essi si associa il costo figurativo del contributo reso dal personale interno.	5.000,00 €
RISORSE UMANE	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione; Polo Bibliotecario Scientifico - Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Contesto

AMBITO DEL PIAO	accessibilità attuazione della strategia	STAKEHOLDER	comunità accademica enti e imprese
-----------------	--	-------------	------------------------------------

Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UniBA e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso un'azione pilota di consolidamento.

Dirigente Responsabile: AGRIMI ADRIANA

Integrazione con la strategia

- B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni
- B.2 - Migliorare la qualità dei dottorati di ricerca
- C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale
- C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico

DIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	83	100	EFFICIENZA
Numero di bandi per infrastrutture di ricerca	Numero	1	2	RISULTATO
Risorse finanziarie destinate ad investimenti per infrastrutture di ricerca	Euro	1000000	1000000	SALUTE FINANZIARIA ED ECONOMICA
Numero di Regolamenti sottoposti a revisione	Numero	3	3	RISULTATO

Principali risultati raggiunti

Sono stati organizzati 3 incontri di "scouting" nei seguenti dipartimenti: Dipartimento DISSPA (12.10.2022); Dipartimento di Medicina Veterinaria (4.11.2022) e Dipartimento Jonico di Taranto (6.12.2022, incontro dal titolo: "Valorizzare la ricerca attraverso Brevetti e Spin Off").

E' stato riprogettato e reso maggiormente visibile lo Sportello Impresa UniBA attraverso la valorizzazione di specifici servizi/aree tematiche. Lo sportello è un servizio innovativo all'interno della Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto che accompagnerà e supporterà le imprese nella costruzione di rapporti virtuosi con l'Università.

Sono stati sottoposti a revisione i seguenti regolamenti:

- Regolamento Dottorati (D.R. 1867 del 17/05/2022);
- Regolamento per la protezione e la valorizzazione dei risultati della ricerca + allegati A e B (DR n. 688 del 17.02.2023);
- Regolamento Spin Off (DR 687 del 17.02.2023).

Nell'ambito delle attività di terza missione, sono stati realizzati i seguenti percorsi di accompagnamento/accelerazione partecipato/a con gli stakeholder territoriali a sostegno delle attività imprenditoriali (start-up, spin-off):

- Corso competenze trasversali «Laboratorio di Innovazione e creatività imprenditoriale» a Bari e Taranto;
- Laboratori con EIT FOOD Hub;
- Sportello Resto Al Sud Invitalia;
- percorso con Shell «inventaGiovani».

A sostegno dell'internazionalità del Dottorato di Ricerca è stato predisposto un "Vademecum Studenti Internazionali" sulle specifiche esigenze dei dottorandi e dei futuri dottorandi, disponibile sul sito istituzionale.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 19.000,00 Art.102110304 - Altri servizi professionali; Euro 73.500,00-Azione finanziata con il 7% del budget PRO3 2021/2023 (art. 4 del d.m. n. 289/2021) per l'attività di Dottorato di Ricerca; Euro 250.000,00 Art.102200201 - Stanziamento costi di budget da assegnare.	342.500,00 €
RISORSE UMANE	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione; Centro linguistico di Ateneo - Direzione Affari istituzionali; U.O. Servizi agli studenti sede di Brindisi - Sezione Servizi agli studenti - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti; Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità - Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali; DIPARTIMENTI: - UU.OO. Ricerca e Terza Missione	

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Contesto

AMBITO DEL PIAO	attuazione della strategia	STAKEHOLDER	comunità accademica e imprese
-----------------	----------------------------	-------------	-------------------------------

Implementare nuovi strumenti per favorire la sostenibilità ambientale e sociale

Dirigente Responsabile: ALESSANDRO QUARTA



Supportare le iniziative di potenziamento dell'offerta formativa

Dirigente Responsabile: **FILOMENA LUISA MY**

Integrazione con la strategia

- A.1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa
- C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale
- A.3 - Valorizzare la formazione post-laurea

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico

DIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	62	100	EFFICIENZA
Numero di iniziative	Numero	3	4	RISULTATO

Principali risultati raggiunti

Per il potenziamento dell'offerta formativa sono state realizzate, tra le altre, le seguenti azioni:
 - regolamento per il funzionamento del Polo Universitario Penitenziario di UniBA (ottobre 2022) che comprende il Regolamento carriere studenti (in attuazione dell'Accordo quadro adottato con D.R. n.2150 del 7.7.2021);
 - convenzione attuativa per le "clinicizzazioni" da attivare in fase di start-up tra Università di Bari, Regione Puglia e ASL Taranto (sottoscritta in data 30.9.2022);
 - avvio della gestione del tirocinio professionalizzante MMG in collaborazione con l'Ordine dei Medici (200 astudenti hanno aderito a questa nuova modalità di tirocinio a carattere non clinico).

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 189.418,00 Art.102080102 - Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche; Euro 49.550,00 Misura Pro3 21/23; Euro 12.611,13 Art.102200201 - Stanziamento costi di budget da assegnare(Azione finanziata con il 2% del budget assegnato per la gestione dei Master Universitari). Agli importi già descritti va aggiunto il costo figurativo derivante dal contributo reso dal personale interno.	251.579,13 €
RISORSE UMANE	Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti; Capo di Gabinetto del Rettore - Rettorato; Career Management Service - Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione; U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale - Direzione Risorse Umane; DIPARTIMENTI: UU.OO. Didattica e servizi agli studenti	

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Contesto

AMBITO DEL PIAO	attuazione della strategia	STAKEHOLDER	studenti enti e imprese
-----------------	----------------------------	-------------	----------------------------

Potenziare i servizi a favore della percorribilità dell'offerta formativa

Dirigente Responsabile: FILOMENA LUISA MY

Integrazione con la strategia

- A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa
- C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale
- A.4 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico

DIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	76	95	EFFICIENZA
Numero di iniziative a favore degli studenti con disabilità	Numero	2	3	RISULTATO
Numero di iniziative di comunicazione e di ascolto dell'utenza	Numero	4	5	RISULTATO

Principali risultati raggiunti

E' stata avviata la digitalizzazione delle certificazioni EdS attraverso l'applicativo Esse3 (il 100% delle certificazioni richieste sono state rilasciate digitalmente).

Sempre sul piano della digitalizzazione dei servizi, la richiesta dello status di studente atleta è stata implementata sulla piattaforma PICA. Nel corso del 2022 è stato approvato il programma delle attività denominato "Piano servizi per gli studenti" con l'intento di favorire la più ampia partecipazione degli studenti, la promozione del benessere dello studente e l'appartenenza alla collettività universitaria. Tra gli interventi proposti, oltre a quelli che riguardano la riconversione di spazi da adibire a servizi culturali e ricreativi, sono in fase di realizzazione alcuni interventi riconducibili al diritto allo studio e al riconoscimento del diritto di rappresentanza (concorso di idee; badge digitale; software gestionale per il servizio counseling; erogazione di un contributo trasporti dedicato agli studenti con grave disabilità motoria e/o visiva; bando per l'erogazione di un contributo per l'acquisto di strumentazione informatica; allestimento di un infopoint per gli studenti per attività di accoglienza e di orientamento sui servizi UniBA dedicati. Nell'ambito del predetto Piano, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un bando per il conferimento di contributi a sostegno della mobilità degli studenti diversamente abili per l'a.a. 2022/2023. il bando è stato adottato con D.R. n. 162 del 18.01.2023.

E' stato realizzato un video tutorial al fine di fornire informazioni utili agli studenti sulle competenze e sui servizi erogati dalle segreterie amministrative studenti.

Sono stati progettati e realizzati i seguenti seminari formativi sui temi della valorizzazione del capitale umano, diffusione delle opportunità di tirocinio e inserimento lavorativo, comunicazione dei servizi di accompagnamento dell'agenzia per il placement:

- Turismo e risorse umane;
- Confcommercio Puglia, Manageritalia Puglia, Calabria e Basilicata (28 maggio 2022);
- UniBA JOB DAY-ATENE0 "Entra nel mondo del lavoro oggi" (13 Dicembre 2022).

Nel corso del 2022, si è provveduto all'allestimento di n. 7 "Resting room" presso le sedi dei Dipartimenti e delle Scuole dell'Università degli Studi di Bari per studenti in situazioni critiche o momenti di difficoltà occasionali e all'adeguamento di spazi per il Counseling e il supporto Psicologico. E' stata predisposta ed approvata la Carta del Servizio Counseling di Ateneo.

Sono stati emanati n. 5 bandi di concorso, per titoli ed esami, per il conferimento di n. 18 borse di studio per il completamento della formazione scientifica di laureati nell'ambito del Progetto "Start UPP - Modelli, Sistemi e Competenze per l'implementazione dell'Ufficio per il Processo".

E' stata realizzata un'indagine sui bisogni e sulle aspettative degli studenti iscritti ai corsi di laurea di Brindisi attraverso la somministrazione di un questionario a cui hanno partecipato 130 studenti.

Nell'ambito del potenziamento dei servizi amministrativi rivolti agli studenti internazionali e nell'ottica di renderli sempre più facilmente accessibili è stata pubblicata nella pagina relativa agli studenti internazionali una International mini guide, in lingua inglese, dedicata in particolare all'accoglienza.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 49.550,00 Misura Pro3 21/23; Euro 126.000,00 Art.102010104 - Altri servizi a favore degli studenti; Euro 42.890,50 Art.102010102 - Programmi di mobilità e scambi culturali studenti(Quota parte risorse Erasmus). Agli importi già descritti va aggiunto il costo figurativo derivante dal contributo reso dal personale interno.	218.440,50 €
RISORSE UMANE	Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti; Agenzia per il Placement - Career Management Service - Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione; Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità - Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Reingegnerizzare i processi di approvvigionamento inferiori alla soglia comunitaria e del ciclo passivo forniture

Dirigenti Responsabili: **ALESSANDRO QUARTA****GIANFRANCO BERARDI**

Integrazione con la strategia

E.2 - Favorire la transizione digitale
E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico

INDIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	QUARTA: 64 BERARDI: 21	QUARTA: 100 BERARDI: 100	EFFICIENZA
Percentuale di procedure di affidamento sottosoglia adottate secondo le nuove disposizioni operative definite nella circolare prot. n. 30006 del 10.02.2022	(Numero di procedure adottate in conformità alle nuove disposizioni operative/numero di procedure gestite dalla Direzione)*100	60	100	EFFICACIA
Percentuale di procedure di affidamento sottosoglia che abbiamo adottato il principio di rotazione degli affidamenti (Direzione centrale)	(Numero di procedure con evidenza dell'applicazione del principio di rotazione/numero di procedure gestite dalla Direzione)*100	40	100	IMPATTO
Tempo medio dei pagamenti fatture per approvvigionamenti sottosoglia	Numero di giorni impiegati per il pagamento delle forniture dalla data della ricezione della fattura/Numero di fatture pervenute	11	9	TEMPESTIVITA'

Principali risultati raggiunti

Per l'efficiamento delle procedure di approvvigionamento sono state realizzate le seguenti azioni: 1) erogazione del corso di aggiornamento per il personale interno dal titolo "L'iter di una procedura di gara sotto soglia comunitaria dopo il decreto semplificazioni. In particolare, l'affidamento diretto e le procedure negoziate. La costruzione delle motivazioni"; 2) redazione di due format di atto di liquidazione relativi alla fornitura di beni e servizi e lavori, condivisi con la Direzione Appalti, che hanno consentito all'Amministrazione di semplificare e snellire talune procedure amministrative legate ai pagamenti; 3) aggiornamento della mappatura degli uffici deputati all'accettazione delle fatture elettroniche relativa a Direzioni, Dipartimenti, Centri di Ricerca e altre strutture.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 8.106,3 - ART.102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo. Agli importi già descritti va aggiunto il costo figurativo derivante dal contributo reso dal personale interno	8.106,30 €
RISORSE UMANE	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio; Direzione Amministrazione e Finanza; DIPARTIMENTI: UU.OO. Contabilità e attività negozial	

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Contesto

AMBITO DEL PIAO	semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure	STAKEHOLDER	comunità accademica e imprese
-----------------	---	-------------	-------------------------------

Reingegnerizzare il processo di gestione dell'inventario

Dirigente Responsabile: **ALESSANDRO QUARTA**

GIANFRANCO BERARDI

Integrazione con la strategia

E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico

INDIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	QUARTA: 50 BERARDI: 40	QUARTA: 100 BERARDI: 100	EFFICIENZA
Adozione del Regolamento Inventari	On/Off	On	On	RISULTATO

Principali risultati raggiunti

La reingegnerizzazione del processo di gestione dell'inventario è stata realizzata attraverso 3 azioni: 1) predisposizione della bozza del "Regolamento per la tenuta e la gestione dell'inventario dei beni mobili, immobili e immateriali di UniBA" (poi approvato con delibera del CDA del 24/02/2023); 2) redazione e condivisione con le strutture dipartimentali di un Vademecum per il discarico inventariale dei volumi bibliografici; 3) redazione, sulla base del regolamento inventari, di una guida operativa sul processo di rilevazione contabile dei beni inventariabili.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Le azioni realizzate nel 2022 non hanno comportato costi reali fatta eccezione per il contributo reso dal personale interno.	0,00 €
RISORSE UMANE	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio; Direzione Amministrazione e Finanza; DIPARTIMENTI: UU.OO. Contabilità e attività negozial	

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Contesto

AMBITO DEL PIAO	semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure	STAKEHOLDER	comunità accademica
-----------------	---	-------------	---------------------

Digitalizzazione della gestione del patrimonio immobiliare

Dirigente Responsabile: ALESSANDRO QUARTA

Integrazione con la strategia

- D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBA
 E.2 - Favorire la transizione digitale
 E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati
 E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico

INDIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	57	100	EFFICIENZA
Percentuale di immobili gestiti sull'applicativo	(Numero di immobili censiti/Numero di immobili) *100	5	100	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

È stata acquistata la piattaforma per la gestione digitale del patrimonio immobiliare UniBA tipo ARCHIBUS (Software di Facility Management per la gestione degli spazi, della manutenzione su chiamata, della gestione documentale, dei servizi d'installazione, della configurazione, del caricamento dati, della formazione e dei servizi di supporto all'avvio del sistema e assistenza in esercizio). L'utilizzo dell'applicativo ha richiesto le seguenti attività tecniche preliminari che sono state completate nel corso del 2022:

- definizione dei contenuti delle schede anagrafiche dei certificati di prevenzione incendi;
- aggiornamento del censimento dei dati catastali di tutti gli immobili UniBA e la redazione di schede anagrafiche degli immobili.

Sono state, inoltre, elaborate procedure di monitoraggio dell'andamento della spesa nell'esecuzione degli appalti.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 38.368,51 Art.402070102 - Attrezzature informatiche ed elettroniche; Euro 181.658,00 Art.102180105 - Licenze per software e procedure informatiche non inventariabili. Agli importi già descritti va aggiunto il costo figurativo derivante dal contributo reso dal personale interno	220.026,51 €
RISORSE UMANE	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Contesto

AMBITO DEL PIAO	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure	STAKEHOLDER	comunità accademica
-----------------	--	-------------	---------------------

Efficientare il processo di rilevazione stipendiale

Dirigente Responsabile: GIANFRANCO BERARDI

Integrazione con la strategia

E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico **INDIRETTO**

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	100	100	EFFICIENZA
Avviare la rilevazione automatica dei costi del personale	On/Off	On	On	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

Nel corso dell'anno 2022, sono state preliminarmente realizzate le analisi e la mappatura delle codifiche stipendiali, delle ritenute erariali/previdenziali/extraerariali, degli oneri riflessi e dell'irap utilizzare dal software di gestione delle retribuzioni. Si è, quindi, proceduto all'avanzamento del processo finalizzato all'integrazione di quest'ultimo con il software di contabilità. Nei primi mesi del 2023, dopo una prima sperimentazione, l'integrazione è stata portata a regime.

Ai fini della revisione e mappatura delle coordinate bancarie in csa, si è provveduto allo sviluppo di una piattaforma informatica (hr suite) <https://uniba.u-web.cineca.it/appsdif> nell'ambito del gestionale csa per la comunicazione e l'aggiornamento in modalità digitale delle coordinate bancarie da parte dei dipendenti.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 1.020,00 Art.102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo. Agli importi già descritti va aggiunto il costo figurativo derivante dal contributo reso dal personale interno.	1.020,00 €
RISORSE UMANE	Direzione Amministrazione e Finanza	

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Contesto

AMBITO DEL PIAO	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure	STAKEHOLDER	personale interno
-----------------	--	-------------	-------------------

Supportare il processo di aggregazione/ridefinizione dei Dipartimenti di didattica e di ricerca in previsione dei nuovi assetti organizzativi complessivi dell'Amministrazione

Dirigente Responsabile: EMILIO MICCOLIS

Integrazione con la strategia

- B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni
 A.1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa
 C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico

INDIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	90	100	EFFICIENZA
Numero di dipartimenti sottoposti a riassetto organizzativo	Numero	3	7	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

Le procedure di riorganizzazione dipartimentale nel corso del 2022 hanno interessato 7 dipartimenti (di cui 3 di area medica). In particolare:

- costituzione del Dipartimento di "Biomedicina Traslazionale e Neuroscienze (DiBrain)", riveniente dal Dipartimento di Scienze Mediche di Base, Neuroscienze ed Organi di Senso che si è disattivato;
- costituzione del Dipartimento di "Medicina di Precisione e Rigenerativa e Area Jonica - (DiMePRE-J)" con contestuale disattivazione dei Dipartimenti "Dell'Emergenza e dei Trapianti di Organi" e di "Scienze Biomediche ed Oncologia Umana";
- costituzione del Dipartimento di "Bioscienze, Biotecnologie e Ambiente (DBBA)" con contestuale disattivazione dei Dipartimenti di "Biologia" e "Bioscienze, Biotecnologie e Biofarmaceutica";
- disattivazione del Dipartimento di Scienze Agro-Ambientali e Territoriali.

Con riferimento alle strutture museali, è stata migliorata la comunicazione integrata nell'allestimento del Museo Orto Botanico (realizzazione grafica di cartellonistica per il percorso museale esterno del Museo Orto Botanico e del prato dell'Orto Botanico e la planimetria dell'Orto Botanico).

Sono state riorganizzate e aggiornate le pagine del sito web del SiMA, in particolar modo, le sezioni dedicate ai visitatori.

E' stata realizzata un'indagine su bisogni e aspettative dei potenziali pubblici dei musei/raccolte museali afferenti al SiMA che ha visto la partecipazione di 475 utenti.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 167.000,00 Misura Pro3 21/23 (Quota 2022 accantonata in bilancio per Attività Potenziamento Verticale Top Down, da destinare all'acquisto di infrastrutture di ricerca); Euro 378.510,00 Art.102200201 - Stanziamento costi di budget da assegnare (Quota resa disponibile ai Dipartimenti per "Competenze Trasversali" 2022).
RISORSE UMANE	Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali

545.510,00 €

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Contesto

AMBITO DEL PIAO	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure sviluppo organizzativo e del capitale umano	STAKEHOLDER	comunità accademica
-----------------	---	-------------	---------------------

Migliorare la qualità e i flussi di aggiornamento dei dati/informazioni

Dirigente Responsabile: PAOLO SQUEO

Integrazione con la strategia

E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati
 E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico **INDIRETTO**

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	50	100	EFFICIENZA
Grado di allineamento dei dati sui procedimenti amministrativi al nuovo assetto organizzativo	(Numero di Direzioni Amministrative con compliance formale pari al 100%/Numero di strutture di livello II)*100	78	100	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

Le azioni del progetto, integrate con le misure di trasparenza e di anticorruzione previste per il 2022, hanno principalmente riguardato:

- l'adozione delle Linee Guida UniBA in materia di whistleblowing (D.R. n. 4565 del 20.12.2022);
- la redazione di bozze di verbali e di vademecum a supporto del lavoro delle commissioni di concorso (personale tecnico amministrativo e docenti);
- l'erogazione di corsi di formazione al personale neoassunto in materia di obblighi di condotta dei dipendenti pubblici (24.03.2022);
- l'aggiornamento delle tabelle dei procedimenti amministrativi al nuovo assetto organizzativo vigente da gennaio 2022 e la definizione delle modalità di controllo sulle dichiarazioni sostitutive.

Per un approfondimento dei dati di rendicontazione delle misure di trasparenza e di anticorruzione si rinvia al paragrafo 2.5. MISURE DI TRASPARENZA E DI ANTICORRUZIONE.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 1.020,00 Art.102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo. Agli importi già descritti va aggiunto il costo figurativo derivante dal contributo reso dal personale interno.	1.020,00 €
RISORSE UMANE	Direzione Affari istituzionali; Direzione Generale; Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio; U.O. Affari generali e segreteria di direzione e Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti; U.O. Affari generali e segreteria di direzione e Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione; Direzione Risorse Umane; Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali; Direzione Amministrazione e Finanza	

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Contesto

AMBITO DEL PIAO	anticorruzione e trasparenza	STAKEHOLDER	comunità accademica enti e imprese
-----------------	------------------------------	-------------	------------------------------------

Dimensione della crescita e dell'innovazione

Le variabili organizzative costituiscono una leva strategica per il miglioramento della performance istituzionale nel breve e lungo periodo.

Le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono tendere alla valorizzazione del ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. In questa prospettiva, la programmazione di Ateneo individua specifici progetti di miglioramento e sviluppo organizzativo.

Le azioni e gli obiettivi collegati alla dimensione della crescita e dell'innovazione danno attuazione alle priorità politiche D - SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO ed E - INFRASTRUTTURE E TRANSIZIONE DIGITALE.

Nell'ambito del Progetto di welfare, presentato agli Organi di vertice a dicembre 2021, nel corso del 2022, sono state avviate 2 iniziative:

1) *Armonizzare le dimensioni "vita" e "lavoro"*

Armonizzare i tempi di vita e lavoro è un concetto ampio, che abbraccia tutte quelle misure di welfare volte a promuovere un equilibrio adeguato e proporzionato tra i diversi aspetti della vita del lavoratore, al fine di aumentare la qualità della vita stessa.

Le iniziative previste prendono le mosse dal Bilancio di genere, dal GEP (Gender Equality Plan) e dalle risultanze sul Benessere Organizzativo e del monitoraggio dei bisogni di conciliazione vita-lavoro, già realizzati nel 2021.

Peculiare rilievo per l'ambito in argomento, come si evince in particolare dalle risultanze dell'indagine sulla conciliazione vita/lavoro, assume la dimensione TEMPO, inteso come flessibilità oraria e/o organizzativa. In tale dimensione sono ricompresi numerosi dispositivi finalizzati a rendere flessibile l'orario di lavoro, sia in termini di arco temporale (entrata/uscita), sia in termini di riduzione dell'orario complessivo di lavoro (part-time, ecc.).

Garantire l'attuazione del Piano organizzativo per il lavoro agile

Dirigente Responsabile: PASQUA RUTIGLIANI

Integrazione con la strategia

D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBA

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico

DIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Percentuale di lavoratori che abbiano partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche sul lavoro agile nell'ultimo anno	(Numero di unità di personale avviate a formazione/Numero di unità di personale in lavoro agile per l'anno 2022)*100	30	50	SALUTE PROFESSIONALE
Presenza di sistema un monitoraggio del lavoro agile	On/Off	On	On	SALUTE ORGANIZZATIVA
Costi per la formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile	Euro	11000	0	SALUTE ECONOMICO - FINANZIARIA
Presenza di un sistema VPN	(Numero di connessioni VPN/Numero di unità di personale in lavoro agile)*100	70	100	SALUTE DIGITALE

Principali risultati raggiunti

L'Università ha emanato il "Regolamento in materia di Lavoro Agile" (D.R. n. 2244 del 14/06/2022, rettificato dal D.R. n. 3005 del 5 agosto 2022) e, successivamente, un "Avviso per la manifestazione di interesse al lavoro agile da parte del personale universitario" (prot. n. 176566 del 08/07/2022).

A seguito del suddetto Avviso Pubblico, sono stati sottoscritti n. 263 accordi individuali di lavoro in modalità agile per il periodo 01/09/2022 -31/12/2022.

Per un approfondimento sulle attività finalizzate all'attuazione del lavoro agile in UniBA si rinvia al paragrafo 3.1 della presente Relazione.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 1.220,00 Art.102180105 - Licenze per software e procedure informatiche non inventariabili; Euro 4.000,00 Misura PRO3 21/23; Euro 2.434,56 Art.ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo. Agli importi già descritti va aggiunto il costo figurativo derivante dal contributo reso dal personale interno.	7.654,56 €
RISORSE UMANE	Direzione Risorse Umane; Direzione Generale; U.O. Supporto al Responsabile per la Transizione Digitale - Centro servizi informatici - Direzione Affari istituzionali	

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Contesto

AMBITO DEL PIAO	sviluppo organizzativo e del capitale umano parità di genere	STAKEHOLDER	personale interno
-----------------	---	-------------	-------------------

2) Salute

Le misure in tema di salute realizzate nel corso del 2022 sono riconducibili al progetto "Favorire l'attuazione delle misure di welfare e delle iniziative previste dal Gender Equality Plan a favore del personale UniBA" che di seguito si riepiloga.

2022_PROG_RU_02

Favorire l'attuazione delle misure di welfare e delle iniziative previste dal Gender Equality Plan a favore del personale UniBA

Dirigente Responsabile: PASQUA RUTIGLIANI

Integrazione con la strategia	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBA				Tasso di Raggiungimento
					OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO
Impatto sul Valore Pubblico					DIRETTO
Indicatori		Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	40	100	EFFICIENZA
	Numero di iniziative di welfare	Numero	2	7	RISULTATO
Principali risultati raggiunti	Sono state progettate e realizzate le seguenti iniziative di welfare:				
	<ul style="list-style-type: none"> - corsi formativi sul supporto alla genitorialità e sulle softs skills; - reclutamento del personale e avvio delle attività del diversity manager; - avvio dello smartworking e dei sistemi di monitoraggio dell'impatto; - indagine sulla mobilità del personale interno finalizzata alla stesura di un piano di mobilità; - iniziative per lo sviluppo delle competenze del personale e attuazione del Piano Formativo integrato nel PIAO 2022-2024; - progettazione di un sistema di presa in carico del personale sul piano medico-sanitario da parte dei medici competenti nelle more dell'attivazione dell'assicurazione sanitaria; - progettazione degli spazi di "Break and relax" a favore del personale universitario. <p>Al fine di migliorare l'accessibilità agli spazi universitari da parte dei diversamente abili sono state realizzate le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - percorsi di accessibilità all'interno del CUS (Centro Universitario Sportivo) - rampa per l'accesso alla piscina coperta del CUS e realizzazione di servizi igienici per disabili <p>E' stato aperto, presso il Servizio Counseling, lo Sportello su Orientamento Sessuale e Identità di Genere.</p>				
Risorse umane e finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	Euro 1.300,00 Art. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo; Euro 12.000,00 - Misura Pro3 21/23. Agli importi già descritti va aggiunto il costo figurativo derivante dal contributo reso dal personale interno.			13.300,00 €
	RISORSE UMANE	Direzione Risorse Umane; Direzione Generale; Direzione Affari istituzionali; Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio; Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti			
Contesto	AMBITO DEL PIAO	sviluppo organizzativo e del capitale umano parità di genere		STAKEHOLDER	comunità accademica
	*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3				

Nel rimandare all'Allegato n. 3 per la lettura dei dati di rendicontazione delle singole azioni previste, si riepilogano le principali iniziative in tema di salute avviate nel corso del 2022:

- l'individuazione di spazi ad uso libero (progettazione di un'area relax e/o pausa pranzo), da realizzare progressivamente nel tempo presso tutti i plessi, anche al fine di favorire la socialità tra i lavoratori e l'instaurarsi di reti di relazioni che sicuramente hanno riflessi positivi per lo scambio di esperienze e informazioni con impatto anche sul lavoro;
- l'implementazione di ausili per il personale con disabilità (es: ipovedenti: schermi video appositi, sia software specifici di sintesi vocale per la lettura di quanto presente sullo schermo; percorso tattile per i dipendenti con disabilità visiva);
- il reclutamento del diversity manager;
- l'avvio delle procedure per l'attivazione dello sportello di counseling psicologico rivolto al personale interno;
- lo studio di fattibilità su forme e strumenti di assicurazione sanitaria.

Per le misure legate alla formazione e allo sviluppo delle competenze si rimanda al paragrafo [Bilancio della Formazione](#).

La Direzione Generale, in continuità con le precedenti programmazioni, ha sviluppato il Sistema interno integrato di gestione dei dati per una più funzionale gestione delle informazioni a supporto delle decisioni. Per l'annualità 2022 gli sviluppi hanno riguardato principalmente: i flussi informativi a supporto del ciclo di gestione della performance e l'implementazione delle informazioni sull'applicativo PRISMA (progetti di ricerca).

Implementare il sistema integrato di Performance Management

Dirigente Responsabile: GAETANO PRUDENTE

Integrazione con la strategia

C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali
 D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBA
 E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico

INDIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	72	80	EFFICIENZA
Avvio dei monitoraggi degli obiettivi di performance sull'applicativo PiCo	On/Off	On	On	EFFICACIA
Percentuale di unità di personale formate sull'utilizzo degli applicativi interni di gestione del ciclo della performance	(Numero di unità di posizioni organizzative formate/Numero di posizioni organizzative previste dal DDG n. 1550 del 21.12.2021)*100	80	95	SALUTE ORGANIZZATIVA
Minori costo per applicativi esterni	Euro	10200	10200	SALUTE FINANZIARIA

Principali risultati raggiunti

È stato progettato e sviluppato l'Applicativo Pianificazione e Controllo (c.d. PiCo) per la gestione integrata del ciclo di gestione della performance in UniBA. L'applicativo, accessibile a tutto il personale tecnico amministrativo, consente di visualizzare la programmazione di Ateneo e di realizzare le attività di monitoraggio e di valutazione. Il primo monitoraggio su PiCo è stato realizzato a luglio 2022 con riferimento al primo semestre 2022.

E' stata effettuata un'analisi per l'implementazione in SISMA delle Rilevazioni ufficiali MUR: a) Contribuzione Studentesca ed Interventi a Favore degli Studenti; b) Rilevazione docenti a contratto e personale tecnico-amministrativo) al fine di produrre le tabelle ufficiali da inserire nel sistema statistico ministeriale Siri-STAT

Sono state inserite su SISMA tutte le informazioni del 2022 relative alle iniziative di orientamento di Ateneo

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE Euro 64.611,20 Art.402070102- Attrezzature informatiche ed elettroniche; Euro 2.000,00 Misura PRO3 21/23.
 RISORSE UMANE Direzione Generale; Dipartimenti di Didattica e di Ricerca

66.611,20 €

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Contesto

AMBITO DEL PIAO semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
 parità di genere
 attuazione della strategia
 sviluppo organizzativo e del capitale umano

STAKEHOLDER comunità accademica

Sempre in continuità con le pregresse programmazioni, l'Amministrazione ha proseguito il percorso di digitalizzazione dei servizi e delle infrastrutture. Per l'annualità 2022, nell'ottica di migliorare il rapporto con l'utenza, gli sviluppi hanno riguardato i seguenti ambiti:

- l'adozione di sistemi di tipo C.R.M. per la gestione delle segnalazioni degli utenti, finalizzato alla distribuzione delle segnalazioni e al monitoraggio dei tempi di risposta
- l'adozione di una nuova architettura di rete nelle tre sedi delle segreterie studenti di Campus, Policlinico ed Economia basato su apparati di distribuzione di nuova generazione che consentono una migliore velocità e stabilità delle connessioni di rete

2022_PROG_DAL_02

Supportare la digitalizzazione dei servizi

Dirigente Responsabile: PAOLO SQUEO

Integrazione con la strategia

E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali
E.2 - Favorire la transizione digitale

Tasso di Raggiungimento

OBBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico **DIRETTO**

Indicatori

	Formula	Target 2022	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2022)*100	90	100	EFFICIENZA
Numero di servizi agli utenti gestiti con sistema Customer Relationship Management (C.R.M.)	Numero	8	16	EFFICACIA
Numero di nuove architetture di rete	NUMERO	3	3	SALUTE DIGITALE

Principali risultati raggiunti

Di seguito, si riepilogano i principali interventi realizzati sui sistemi UniBA:

- implementazione del servizio DHCP;
- avvio dell'utilizzo dell'applicativo GestioIP, software opensource Linux di gestione degli indirizzi IP automatizzato e basato sul Web, dotato di potenti funzioni di ricerca e filtro sia per le reti che per l'host;
- potenziamento delle reti nei plessi Murat e Policlinico.

È stato predisposto il Regolamento per l'accesso e l'utilizzo della posta elettronica degli Studenti e avviato l'utilizzo dei sistemi di Customer Relationship Management per le segreterie studenti e l'URP.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 43.909,24 Art.102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software; Euro 6.066,30 Art.102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo. Agli importi già descritti va aggiunto il costo figurativo derivante dal contributo reso dal personale interno.	49.975,54 €
RISORSE UMANE	Direzione Affari istituzionali; U.O. Medicina e chirurgia e odontoiatria, U.O. Professioni sanitarie, U.O. Medicina veterinaria - Sezione segreterie studenti di scienze mediche; U.O. Scienze MM FF NN e scienze biotecnologiche, U.O. Agraria e Farmacia - Sezione segreterie studenti di scienze di base, agrarie e farmaceutiche; U.O. Scienze della formazione - Sezione segreterie studenti di scienze economiche, giuridiche, sociali e umane - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	

*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3

Esiti dell'indagine sul benessere organizzativo

Il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBA (codice obiettivo D1 – Documento di Programmazione Integrata 2022-2024) costituisce un obiettivo strategico dell'Università la cui realizzazione è misurata, tra gli altri, attraverso l'indicatore "Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo (PTA, CEL e docenti)".

La valutazione del benessere lavorativo relativamente all'anno 2022 è stata effettuata attraverso 3 questionari rivolti alle seguenti categorie di utenti: docenti e ricercatori, collaboratori esperti linguistici (CEL), personale tecnico-amministrativo (PTA).

La metodologia di indagine è quella definita nell'ambito del Network Nazionale Quality of Life@Work e della sperimentazione denominata "QUALITY OF LIFE@WORK" a cui l'Ateneo ha aderito a partire dal 2020.

L'esigenza di targhettizzazione della rilevazione è stata, altresì, coniugata con quella di procedere ad una successiva aggregazione dei risultati per pervenire (anche) ad una misura di sintesi del livello di benessere lavorativo dell'Ateneo.

Tabella 20 - Esito delle Indagini sul benessere organizzativo – triennio 2020-2022 (Media dei punteggi (scala da 1 a 6))

UTENTI	2022	2021	2020
Docenti e ricercatori	3,69	3,76	3,75
Collaboratori esperti linguistici	3,94	3,66	4,14
Personale tecnico amministrativo	4,19	4,04	4,26

Il calcolo del grado di soddisfazione complessivo è dato dalla media dei punteggi di ciascuna tipologia di personale ponderata per la rispettiva numerosità.

L'approfondimento dei dati analitici è al momento in corso. Gli esiti saranno successivamente pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Dimensione economica, finanziaria e patrimoniale

L'Università misura l'impiego delle risorse finanziarie e patrimoniali al fine di assicurare la gestione efficiente ed efficace delle risorse disponibili e di verificare l'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale.

Le risorse in oggetto sono analizzate sia sul piano quantitativo che qualitativo per verificare la sostenibilità economica e finanziaria nel breve e lungo periodo.

L'analisi in oggetto si basa su una serie di indici di bilancio che consentono di apprezzare il trend storico e prospettico delle risorse e di migliorarne il processo di programmazione e gestione.

La misurazione e la valutazione delle risorse economiche, finanziarie e patrimoniali è favorita dalle nuove disposizioni in tema di armonizzazione dei bilanci delle pubbliche amministrazioni (L. 196/2009), dal D.lgs. 18/2012 che ha introdotto nelle Università il sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica nonché dalle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane (novembre 2018).

Per il monitoraggio della dimensione economica, finanziaria e patrimoniale l'Università utilizza gli indicatori previsti dal D.lgs. 49/2012:

DENOMINAZIONE INDICATORE	TIPOLOGIA	TARGET 2022	RISULTATO 2022 ¹³	FONTE DATI
Indicatore assunzionale	Indicatore spese del personale (IP) – Rapporto tra le spese del personale a carico Ateneo/Totale delle entrate	72,38	70,56 (valore massimo 80 ai sensi dell'art. 5, co. 6 del D.lgs. n. 49/2012)	Bilancio Unico di Previsione 2022 – Direzione Amministrazione e Finanza
Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria (ISEF)	Rapporto tra entrate nette e il totale delle spese	1,13	1,16 (valore minimo 1)	Bilancio Unico di Previsione 2022 – Direzione Amministrazione e Finanza
Indicatore di indebitamento	Rapporto tra ammortamento mutui e totale entrate nette	0	0,00 (valore massimo 15 ai sensi dell'art. 6, co. 6 del D.lgs. n. 49/2012)	Bilancio Unico di Previsione 2022 – Direzione Amministrazione e Finanza
Indicatore di autofinanziamento	Rapporto tra proventi e ricavi autogenerati/ Proventi operativi di budget	18	22,59	Bilancio Unico di Previsione 2022 – Direzione Amministrazione e Finanza

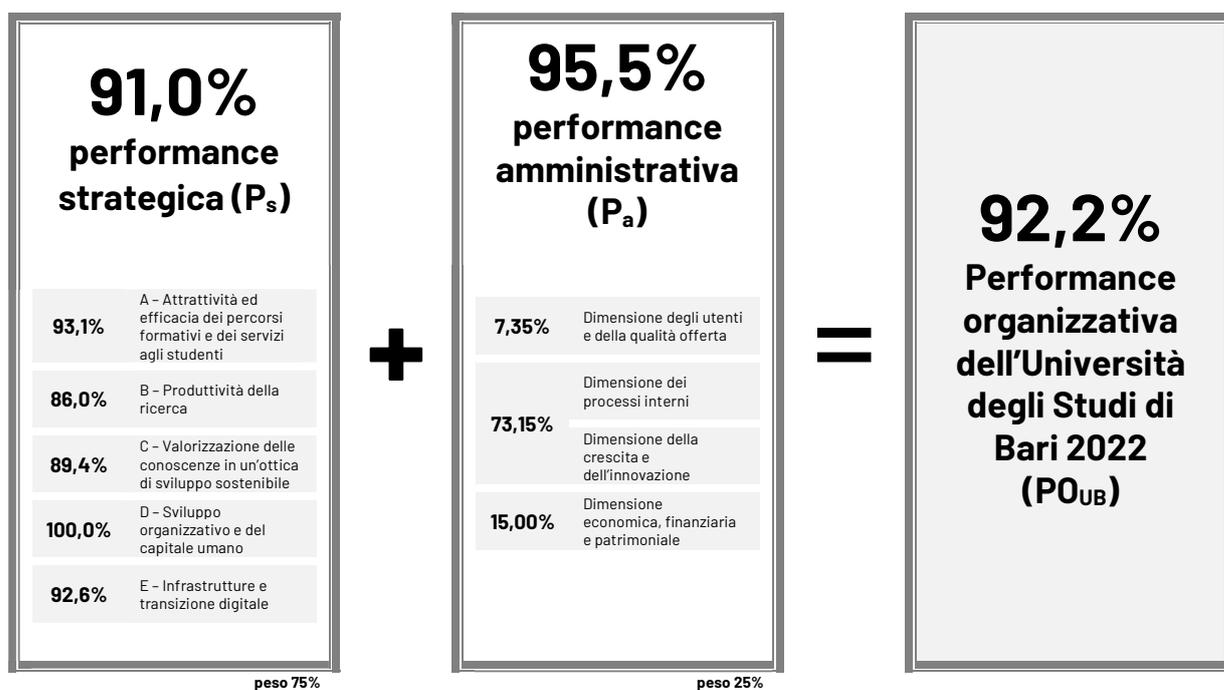
¹³ I dati degli indicatori sono stati sfimati tenendo conto dei dati forniti dalla Direzione Amministrazione e Finanza, relativamente ai costi stipendiali dell'anno 2022 e alla quantificazione e classificazione delle entrate dell'anno 2022, nelle more delle certificazioni dei valori che saranno resi disponibili sul portale PROPER a chiusura delle operazioni di rendicontazione 2022.

2.4 SINTESI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEEO

A livello di Università, la Performance Organizzativa (PO_{UB}) è misurata e valutata in relazione a:

- grado di conseguimento delle priorità politiche e degli obiettivi specifici/strategici (P_s);
- Performance Amministrativa di Ateneo (P_a), in termini di conseguimento degli obiettivi attribuiti alle strutture amministrative, di sostenibilità economico-finanziaria e patrimoniale e di qualità dei servizi.

Per il 2022, la Performance Organizzativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è pari a 92,2%¹⁴.



¹⁴ Per la metodologia di calcolo si rinvia alla sezione 3. *La performance organizzativa dell'Università* del Sistema di Misurazione e Valutazione 2022

2.5 MISURE DI TRASPARENZA E DI ANTICORRUZIONE

L'Università di Bari ha adottato per il 2022 le misure generali e specifiche individuate nel paragrafo 2.3.6. del DPI 2022-2024; per ciascuna misura si riporta nelle tabelle sottostanti l'esito dei monitoraggi svolti come desunto dall'applicativo SIMPAT, dalle note inviate dal RPCT e dai riscontri allo stesso pervenuti.

Misura generale: Codici di comportamento				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
<p>Fase 1: verifiche sull'attuazione e sul rispetto degli obblighi previsti dal Codice di Comportamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verifica sul rispetto degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento - previsione nell'ambito dei contratti, degli atti di incarico o nomina e dei bandi riguardanti i soggetti di cui all'art. 2 comma 4 del Codice di comportamento dell'Università, di un'apposita clausola di risoluzione o decadenza del rapporto o di cessazione dalla carica in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice, accertata dall'Autorità disciplinare competente - consegna del Codice al personale in comando - consegna e sottoscrizione del Codice (art. 17 commi 4 e 5 del Codice di comportamento) 	<p>Entro i termini previsti dal Codice in relazione a ciascun obbligo di condotta</p> <p>All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico o della nomina o dell'emanazione del bando</p> <p>All'atto della presa di servizio</p> <p>All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico</p>	<p>Tutte le strutture</p> <p>Tutte le strutture</p> <p>Direzione Risorse Umane - Sezione Personale tecnico amministrativo</p> <p>Tutte le strutture</p>	<p>Segnalazioni all'Autorità disciplinare e al RPCT in ordine alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento</p> <p>Target: ON</p> <p>Numero di contratti o di atti di incarico o nomina o di bandi contenenti la previsione/</p> <p>Numero totale di contratti o di atti o di bandi (per ciascuna struttura)</p> <p>Target: 100%</p> <p>Numero di personale cui è stato consegnato il Codice/</p> <p>Numero totale di personale in comando</p> <p>Target: 100%</p> <p>Numero di personale cui è stato consegnato e fatto sottoscrivere il Codice/ Numero totale di contratti e/o incarichi (per ciascuna struttura)</p> <p>Target: 100%</p>	<p>I referenti hanno attestato di non aver accertato né ricevuto segnalazione in ordine alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento, ad eccezione di un unico referente</p> <p>I referenti hanno attestato di aver verificato che i contratti e gli atti di incarico o nomina riguardanti i soggetti interessati contengono la clausola</p> <p>Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha attestato di aver verificato che è stata consegnata ai soggetti in comando presso l'Università, copia del codice di comportamento</p> <p>I referenti hanno attestato che è stata consegnata e fatta sottoscrivere ai soggetti interessati copia del codice di comportamento</p>
<p>Fase 2: verifiche degli obblighi di condotta relativi all'osservanza dell'orario di lavoro, all'esito dei riscontri sulla presenza di eventuali anomalie</p>	<p>Tempestiva</p>	<p>Direzione Risorse Umane – U.O. Rilevazione e monitoraggio e orario di lavoro</p>	<p>Segnalazione all'UPD e al RPCT in presenza di violazioni degli obblighi</p> <p>Target: ON</p>	<p>Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha attestato che è stato sospeso l'utilizzo del software rilevazioni presenze e sostituito con un nuovo programma che, a causa del malfunzionamento, non</p>

Misura generale: Codici di comportamento				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
				ha consentito di effettuare le verifiche previste
Fase 3: ricognizione delle opzioni/variazioni del regime di impegno universitario esercitate dal personale docente/ricercatore conferito in convenzione presso la A.O.U.	Semestrale	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti servizio sanitario regionale e nazionale	Comunicazione alla A.O.U. dei dati Target: ON	Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha attestato di aver provveduto alla ricognizione annuale delle variazioni del regime di impegno universitario esercitate dal personale docente/ricercatore
Fase 4: monitoraggio delle segnalazioni pervenute al Collegio dei Garanti dei Comportamenti	Semestrale	Direzione Affari Istituzionali – U.O. Supporto Organi di Garanzia	Predisposizione report Target: ON	Il Direttore della Direzione Affari Istituzionali ha attestato che risulta pervenuta una segnalazione al Collegio dei Garanti dei Comportamenti conclusasi con l'irrogazione della sanzione
Fase 5: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto
Misura generale: Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: previsione, nell'ambito degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, delle cause di inconferibilità e di incompatibilità	All'atto della predisposizione degli avvisi	Direzione Risorse Umane – Sezione personale contrattualizzato	N. di avvisi contenenti la previsione di inconferibilità/ N. di avvisi pubblicati Target: 100%	Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha attestato di aver previsto negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali le cause di inconferibilità e di incompatibilità
Fase 2: acquisizione dagli interessati della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali, nonché dell'elenco di eventuali incarichi ricoperti presso enti pubblici o privati e le eventuali condanne subite per i reati commessi contro la PA	Annualmente per le dichiarazioni di incompatibilità riguardanti il personale dirigenziale già titolare di incarico ed antecedentemente all'atto del conferimento dell'incarico per le dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità riguardanti i dirigenti titolari di nuovi incarichi	Direzione Risorse Umane – Sezione personale contrattualizzato	N. di dichiarazioni pubblicate sulla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità/ N. di dichiarazioni da pubblicare Target: 100%	Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha attestato di aver acquisito e pubblicato le dichiarazioni in argomento
Fase 3: verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati riguardante la insussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento conseguente alla verifica da effettuarsi entro 15	Direzione Risorse Umane – Sezione personale contrattualizzato	Trasmissione al RPCT in ordine agli esiti delle verifiche, segnalando l'eventuale sussistenza di condizioni ostative al conferimento degli	Non è stata segnalata al RPCT la sussistenza di condizioni ostative al conferimento degli incarichi o di una causa di incompatibilità

Misura generale: Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
dell'incarico dirigenziale o la insussistenza di una causa di incompatibilità	giorni dall'acquisizione della dichiarazione		incarichi o di una causa di incompatibilità Target: ON	
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT - U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto
Misura generale: Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: previsione, nell'ambito degli interpellati (ove previsti) per l'attribuzione degli incarichi, delle condizioni ostative al conferimento	All'atto della predisposizione degli interpellati	Tutte le strutture	N. degli interpellati che contengono le condizioni ostative/ N. interpellati emanati Target: 100%	I Referenti hanno attestato di aver verificato che sono state previste le condizioni ostative al conferimento
Fase 2: acquisizione dagli interessati della dichiarazione di insussistenza delle cause d'inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico	Precedentemente al conferimento dell'incarico	Tutte le strutture	N. delle dichiarazioni acquisite/ N. degli incarichi conferiti Target: 100%	I Referenti hanno attestato di aver acquisito dagli interessati la dichiarazione in argomento
Fase 3: verifica in ordine alla sussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento dell'incarico	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Tutte le strutture	Segnalazione al RPCT nel caso in cui, all'esito delle procedure di verifica, dovessero risultare a carico degli interessati situazioni difformi da quanto dichiarato Target: ON	I Referenti hanno attestato che le verifiche hanno dato esito negativo e di aver accertato la veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: 100%	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto
Misura generale: Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali nel rispetto dei criteri previsti dai regolamenti	Entro i termini stabiliti dai regolamenti	Direzione Risorse Umane - Sezione Personale contrattualizzato - U.O. Carriera personale contrattualizzato - Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti	N. di autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri/ N. totale delle autorizzazioni rilasciate Target: 100%	Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha attestato di aver rilasciato, entro i termini, le autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali nel rispetto dei criteri previsti dai regolamenti

Misura generale: Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT - U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura generale: Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (*pantouflage*)

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: previsione, nell'ambito dei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato e del personale dirigente, dei soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo ex art. 21 D.lgs.39/2013, della clausola di divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente	All'atto della sottoscrizione del contratto	Direzione Risorse Umane – Sezione personale contrattualizzato	Numero di contratti contenenti la clausola di divieto/ Numero di contratti stipulati Target: 100%	Il Direttore della Direzione Risorse umane ha attestato di aver effettuato le verifiche previste
Fase 2: previsione, nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Università nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, prevedendo l'esclusione degli operatori economici che abbiamo affidato incarichi in violazione dell' art. 53 D.lgs 165/2001	All'atto della predisposizione dei bandi di gara e degli atti prodromici agli affidamenti	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Numero di bandi contenenti la condizione soggettiva/ Numero di bandi emanati Target: 100%	Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio e i Dipartimenti hanno attestato di aver effettuato le verifiche previste
Fase 3: acquisizione delle dichiarazioni di <i>pantouflage</i> rese dal personale interessato cessato dal servizio nel corso dell'anno	Entro la data di cessazione dal servizio	Direzione Risorse Umane – Sezione personale contrattualizzato	Numero di dichiarazioni acquisite/ Numero di dipendenti cessati dal servizio	Il Direttore della direzione Risorse umane ha attestato di aver acquisito le dichiarazioni di <i>pantouflage</i> rese dal personale interessato

Misura generale: Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
			Target: 100%	cessato dal servizio nel corso dell'anno
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura generale: Patti di integrità negli affidamenti

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: previsione, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto	Al momento della predisposizione degli atti	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	N. di documenti contenenti la clausola di salvaguardia/ N. di documenti emanati Target: 100%	Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio e i Direttori di Dipartimento hanno dichiarato di aver effettuato le verifiche previste
Fase 2: attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità in caso di elusione	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'attivazione delle azioni	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Segnalazione al RPCT in ordine alla attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità Target: ON	Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio e i Direttori di Dipartimento hanno dichiarato di non aver attivato le azioni di tutela previste dal patto di integrità, poiché non si sono verificati casi di elusione dello stesso
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT - U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura generale: Formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: erogare la formazione al personale neoassunto in materia di obblighi di condotta dei dipendenti pubblici (collegamento con obiettivo 2022_PROG_DAI_01.13)	Entro il 31.12.2022	U.O. Procedimenti disciplinari – Direzione Generale	Numero di unità di personale formate/ numero di unità di personale assunto nel 2021 e 2022 * 100 Target: 80%	Valore al 31.12.2022: 77,64 % Al personale neoassunto è stata erogata la formazione in materia di obblighi di condotta dei dipendenti pubblici, ed è stata altresì assicurata la partecipazione ad un progetto formativo finalizzato a favorirne l'integrazione e la conoscenza dell'organizzazione amministrativa dell'Università, in particolare sul Codice di Comportamento, sulla gestione della performance, sulla protocollazione, sull'orario di lavoro e sugli istituti connessi al rapporto di lavoro.

Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura con verifica di: -tipologia dei contenuti offerti; -quantità di formazione erogata in giornate/ore; -destinatari della formazione; -soggetti che hanno erogato la formazione	Entro il 30.11 di ogni anno	RPCT U.O. di Supporto al RPCT Direzione Risorse Umane – U.O. Formazione	Realizzazione monitoraggio Target: ON	del	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto
--	-----------------------------	---	--	-----	--

Misura generale: Rotazione del personale

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Predisposizione di un modulo per l'analisi dei presupposti per l'applicazione della rotazione ordinaria e per la valutazione dell'impatto sull'azione amministrativa	Entro il 30.06.2022	RPCT	Realizzazione dello strumento Target: ON	Il RPCT ha predisposto il modulo previsto della fase e lo ha trasmesso in data 30.06.2022 al Direttore della Direzione Risorse Umane
Fase 1: analisi dei presupposti per l'applicazione della rotazione ordinaria alle strutture organizzative dell'Amministrazione centrale	Entro il 31.12.2022 Entro il 31.12.2023	Direzione Umane	Risorse Numero posizioni analizzate/ numero posizioni dell'Amministrazione centrale*100 Target (entro il 31.12.2022): 50% Target (entro il 31.12.2023): 100%	Il predetto modulo è stato compilato per tutte le posizioni subapicali dell'Amministrazione Centrale e il Direttore della Direzione Risorse Umane trasmesso al RPCT una dettagliata relazione riportante le motivazioni per cui non è possibile programmare la rotazione. I contenuti della suddetta relazione sono stati riportati nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 26 gennaio 2023 e adottato con D.R. n. 443 del 01 febbraio 2023.
Fase 2: completamento dell'analisi delle posizioni organizzative delle strutture dell'Amministrazione Centrale ed avvio dell'analisi per le posizioni organizzative dei Dipartimenti e delle Scuole analisi dei presupposti per l'applicazione della rotazione ordinaria alle strutture organizzative dei Dipartimenti e delle Scuole	Entro il 31.12.2023 Entro il 31.12.2024	Direzione Umane	Risorse Numero posizioni analizzate/ numero posizioni dell'Amministrazione centrale*100 Target (entro il 31.12.2023): 50% Target (entro il 31.12.2024): 100%	Tempistica successiva al 31.12.2022 Tempistica successiva al 31.12.2022
Fase 3: monitoraggio annuale sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura generale: Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: predisporre e pubblicare linee guida in materia di whistleblowing (collegamento con obiettivo 2022_PROG_DAI_01.01)	Entro il 31.12.2022	Direzione Affari Istituzionali	On/Off Target: ON	Valore al 31.12.2022: On Le "Linee guida di Ateneo in materia di segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing)", sono state emanate con D.R. n. 4565 del 20.12.2022 e tempestivamente pubblicate nel Bollettino Ufficiale di Ateneo
Fase 2: implementazione dell'applicativo informatico per la gestione delle segnalazioni	Entro 2 mesi dalla pubblicazione delle linee guida	CSI	Attivazione dell'applicativo Target: ON	Contestualmente all'emanazione delle linee guida è stato attivato l'applicativo di gestione delle segnalazioni di illeciti "UniBA WhistleBlowing", implementato dal CSI sulla base del software open source GlobalLeaks. Tale sistema utilizza un protocollo di crittografia che garantisce una rafforzata tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura generale: Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: verifica RASA	Aggiornamento tempestivo dei dati sui RUP e sui centri di costo in AUSA	RASA	Informazioni e dati identificativi dell'Università presenti nella banca dati AUSA Target: 100% informazioni e dati aggiornati	Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha attestato di aver aggiornato tempestivamente i dati sui RUP e sui centri di costo AUSA
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.10 di ogni anno	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura specifica: Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: monitoraggio delle segnalazioni da parte della società civile in ordine ad episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione	Semestrale	Direzione Affari Istituzionali – Sezione servizi istituzionali – U.O. U.R.P. e redazione web	Predisposizione report Target: ON	Il Direttore della direzione Affari Istituzionali ha attestato che non è pervenuta alcuna segnalazione in ordine ad episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: definizione attività propedeutiche programmatiche UniBA/A.O.U., anche in relazione ad eventuale affidamento di incarichi di sostituzione temporanei	Annualmente	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Definizione attività propedeutiche programmatiche Target: ON	Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato di aver effettuato l'attività prevista
Fase 2: monitoraggio sul rispetto della tempistica e sugli obblighi di pubblicazione previsti dal regolamento	Tempestivamente o comunque entro i termini di volta in volta previsti dal regolamento e dagli atti programmatori	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato di aver effettuato il monitoraggio previsto
Fase 3: verifica del rispetto degli obblighi previsti nel Regolamento e negli atti programmatori	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 gg successivi all'accertamento	Scuola di Medicina Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Segnalazione al RPCT in caso di mancato rispetto degli obblighi Target: ON	Il Direttore della Direzione Risorse Umane e il Presidente della Scuola di Medicina hanno dichiarato di aver effettuato le verifiche richieste
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura specifica: Obbligo di comunicazione e di astensione in caso di conflitti di interesse

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: in caso di conflitto di interessi, rispetto delle procedure previste dall'art. 7 commi 3 e 9 del Codice di comportamento mediante preventiva comunicazione scritta del lavoratore (comma 5) e successiva decisione del Dirigente (comma 7), tenuto a pronunciarsi sull'astensione ed a trasmettere comunicazione al lavoratore interessato, al	Nei termini previsti dal Codice di comportamento	Tutte le strutture	Numero di comunicazioni effettuate nel rispetto della procedura <i>ex art. 7 comma 7 del Codice di Comportamento/ Numero di segnalazioni</i> Target: 100%	I referenti hanno dichiarato di non aver ricevuto segnalazioni in ordine alla sussistenza delle situazioni di conflitto di interessi previste dal Codice di comportamento

Misura specifica: Obbligo di comunicazione e di astensione in caso di conflitti di interesse

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
RPCT ed al Direttore Generale.				
Fase 2: verifica del rispetto dell'obbligo dichiarativo e di astensione contemplato dall'art. 14 del Codice di Comportamento a carico dei lavoratori che operano negli uffici preposti allo svolgimento delle procedure di gara	Nei termini previsti dal Codice di comportamento	Direzioni appalti, edilizia e patrimonio Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Numero di unità si personale che si è astenuto/ Numero di unità si personale che ha comunicato la sussistenza di un conflitto di interesse Target: 100%	Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio e i Direttori di Dipartimento hanno dichiarato di aver effettuato le verifiche previste
Fase 3: acquisizione dichiarazioni da parte degli operatori economici di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse di cui al D.lgs. n. 50/2016 (artt. 42, 67 e 80) nel rispetto dei principi contenuti nell'art. 42 del citato decreto	Entro i termini previsti dal bando	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio – Sezione Contratti e Appalti Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Numero di dichiarazioni acquisite/ Numero di dichiarazioni da acquisire Target: 100%	Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio e i Direttori di Dipartimento hanno dichiarato di aver acquisito le dichiarazioni da parte degli operatori economici di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse
Fase 4: acquisizione dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziali per i consulenti e collaboratori e relativa pubblicazione	Tempestivamente (prima del conferimento dell'incarico)	Tutte le strutture	Numero di dichiarazioni acquisite e pubblicate/ Numero incarichi Target: 100%	Tutte le strutture hanno dichiarato di aver acquisito le dichiarazioni previste e di aver provveduto alla relativa pubblicazione
Fase 5: Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura specifica: Monitoraggio dei tempi procedurali

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: avvio del monitoraggio periodico sul rispetto dei termini procedurali	Annuale, entro il 30 novembre	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Informativa trasmessa ai Referenti Target: ON	Il monitoraggio è stato avviato dal RPCT nei termini
Fase 2: comunicazione al Consiglio di Amministrazione dei procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative	Annuale, entro il 30 gennaio	RPCT	Informativa trasmessa al Consiglio di Amministrazione	Il 27.01.2022 il RPCT ha trasmesso al Direttore Generale le tabelle per struttura contenenti i procedimenti per i quali non risultavano, sulla

Misura specifica: Monitoraggio dei tempi procedurali

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto		U.O. di Supporto al RPCT	Target: ON	base delle informazioni trasmesse, rispettati i termini di conclusione fissati, al fine di consentirgli di ottemperare all'adempimento previsto dall'art. 2 co. 9 della L. 241/1990.
Fase 3: trasmissione degli esiti del monitoraggio all'UPD e al Responsabile della U.O. Programmazione e controllo per gli adempimenti di competenza	Annuale, entro il 31 marzo	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Informativa trasmessa Target: ON	Il RPCT ha trasmesso nei termini gli esiti del monitoraggio all'UPD e al Responsabile della U.O. Programmazione e controllo per gli adempimenti di competenza
Fase 4: supportare le Direzioni Amministrative per l'omogenea redazione delle tabelle procedurali (collegamento con obiettivo 2022_PROG_DAI_01.02)	Entro il 31.12.2022	U.O. di Supporto al RPCT – Direzione Affari Istituzionali	On/Off Target: ON	Valore al 31.12.2022: On In linea con gli output previsti, la U.O. ha predisposto uno schema di raccolta dati e del materiale informativo, trasmessi a tutti i Dirigenti ai fini della realizzazione della fase successiva. In data 19.12.2022 sono state pubblicate le nuove tabelle
Fase 5: aggiornare le tabelle dei procedimenti amministrativi rispetto al nuovo assetto organizzativo (collegamento con obiettivo 2022_PROG_DAI_01.03)	Entro il 31.10.2022	Direttori di Direzione	Grado di aggiornamento delle informazioni sui procedimenti amministrativi della Direzione Target: 100%	Valore al 31.12.2022: 100% Tutti i Direttori di Direzione hanno dato riscontro al RPCT nei termini fissati
Fase 6: supportare il Direttore della Direzione nell'aggiornamento della tabella dei procedimenti alla luce del nuovo assetto organizzativo (collegamento con obiettivo 2022_PROG_DAI_01.04)	Entro il 31.12.2022	UU.OO. Affari generali e segreteria di direzione della Direzione Affari Istituzionali – Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti – Direzione ricerca, Terza missione e Internalizzazione	On/Off Target: ON	Valore al 31.12.2022: On Le strutture interessate hanno trasmesso le tabelle aggiornate, per quanto di competenza
Fase 7: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12.2022	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura specifica: Monitoraggio dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Tutte le strutture	Segnalazione al RPCT nel caso di esito positivo dei controlli effettuati Target: ON	Tutte le strutture hanno dichiarato, per il 2022, di aver effettuato i controlli sulle dichiarazioni sostitutive, specificando se sono stati effettuati a campione o a tappeto
Fase 2: definire le modalità dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive sulla base dello schema tipo, ex art. 5 c.3 del Regolamento sui controlli della autocertificazione di cui al DPR 445/2000 (collegamento con obiettivo 2022_PROG_DAI.01.05)	Entro il 31.10.2022	Direttori di Direzione	On/Off Target: ON	Valore al 31.12.2022: On Tutti i Direttori di Direzione hanno dato riscontro al RPCT nei termini fissati
Fase 3: supportare il RPCT nel monitoraggio della definizione delle modalità di controllo sulle dichiarazioni sostitutive da parte della direzioni (collegamento con obiettivo 2022_PROG_DAI.01.06)	Entro il 31.12.2022	U.O. di Supporto al RPCT – Direzione Affari Istituzionali	On/Off Target: ON	Valore al 31.12.2022: On La U.O. ha predisposto un fac-simile di tabella dei controlli delle autocertificazioni, unitamente ad apposite linee guida per la compilazione della suddetta tabella
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: garantire visibilità agli incarichi conferiti dall'Azienda Ospedaliera	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 gg dalla ricezione dell'atto di conferimento dell'incarico	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Pubblicazione conferimento dell'incarico tramite <i>link</i> al sito dell'Azienda Target: ON	Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato di aver garantito visibilità agli incarichi conferiti dall'Azienda Ospedaliera
Fase 2: verifica in ordine al rispetto degli obblighi di pubblicazione	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 gg successivi all'accertamento	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Segnalazione al RPCT in caso di mancato rispetto degli obblighi Target: ON	Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato di aver verificato quanto previsto
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura specifica: Procedure negoziate

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
-----------------------	------------------------	----------------------	-------------------------------------	-----------------

Fase 1: pubblicazione, sul sito istituzionale, previo inserimento nel sistema di gestione di contabilità EASY, dei dati concernenti le procedure negoziate con l'elenco degli operatori economici aggiudicatari	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi alla sottoscrizione del contratto	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Inserimento dati ai fini della pubblicazione Target: ON	Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio e i Direttori dei Dipartimenti hanno dichiarato di aver provveduto all'inserimento dei dati concernenti le procedure negoziate nell'applicativo Easy
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura specifica: Miglioramento del processo di risk management

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: aggiornamento della valutazione del livello di esposizione al rischio	Entro il 31.12 di ogni anno	Tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Tabelle di valutazione di esposizione al rischio Target: ON	Tre Dipartimenti ed una Direzione hanno provveduto ad aggiornare le tabelle di valutazione del rischio corruttivo predisposte nell'anno precedente; 23 strutture hanno confermato le valutazioni del rischio precedentemente espresse; le tre strutture attivate nel corso del 2022 hanno trasmesso al RPCT le tabelle di valutazione. Non sono pervenute indicazioni circa eventuali nuove misure specifiche da attuare
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura specifica: Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: aggiornamento dell'inquadramento degli enti partecipati nell'art. 2 bis comma 2 o 2 bis comma 3 del D.lgs.33/2013, monitoraggio in merito agli adempimenti posti in essere dagli stessi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza secondo quanto previsto dalla delibera A.N.AC. n. 1134/2017 e promozione della stipula di protocolli di legalità	Entro il 31.10.2022	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Convenzioni e Partecipate	Report sulle attività svolte Target: ON	La Direttrice della Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione ha trasmesso il report relativo all'aggiornamento dell'inquadramento degli Enti partecipanti, al monitoraggio degli adempimenti da essi posti in essere in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e alla promozione della stipula di protocolli di legalità
Fase 2: pubblicazione/aggiornamento nel sito istituzionale UniBA degli	Entro il 31.12.2022	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione –	Numero di elenchi con dati aggiornati/ numero	La Direttrice della Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione

Misura specifica: Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
elenchi degli enti pubblici, comunque denominati, con le informazioni previste ai sensi dell'art. 22, co. 1, D.lgs. n. 33/2103, in relazione alle diverse tipologie; delle rappresentazioni grafiche e dei provvedimenti di cui alla lettera d) bis del predetto articolo		Sezione Ricerca e Terza Missione	di elenchi con dati da aggiornare Target: 100%	ha dichiarato di aver verificato l'aggiornamento nel sito istituzionale UniBA degli elenchi degli enti pubblici
Fase 3: verifica del rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 10 e dell'art.18 c.2 del Regolamento per la costituzione di <i>Spin Off</i> e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso	Tempestivamente	Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Attestazione concernente il rispetto degli adempimenti Target: ON	I Direttori di Dipartimento, in dodici casi, hanno attestato di aver verificato tempestivamente il rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 10 e dell'art.18 c.2 del nuovo Regolamento, mentre, in sette casi, che al dipartimento non afferiscono professori o ricercatori che hanno costituito Spin-off
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura specifica: Pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: pubblicazione, sul sito istituzionale, delle percentuali di ribasso e/o punteggi attribuiti agli offerenti all'esito delle aggiudicazioni definitive	Entro 5 gg. dall'aggiudicazione definitiva	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio – Sezione Contratti e Appalti	Numero di aggiudicazioni pubblicate/numero complessivo di aggiudicazioni nell'anno Target: 100%	Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha attestato di aver pubblicato, sul sito istituzionale, le percentuali di ribasso e/o punteggi attribuiti agli offerenti all'esito delle aggiudicazioni definitive
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura specifica: diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: divulgazione delle informazioni sui bandi di finanziamento della ricerca	Entro 3 giorni dall'emanazione /dalla notizia del bando	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di bandi pubblicati sul portale UniBA / n. di bandi emanati da UniBA Target: ≥ 90%	La Direttrice della Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione ha dichiarato di aver dato massima divulgazione alle informazioni sui bandi di finanziamento della ricerca
Fase 2: definizione ex ante dei criteri per l'accesso a bandi interni per finanziamenti alla ricerca	Tempestivamente in sede di emanazione del bando	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di bandi interni che prevedono ex ante i criteri per l'accesso a finanziamenti per la ricerca / numero totale di bandi emanati Target: ≥ 90%	La Direttrice della Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione ha dichiarato che sono stati definiti ex ante i criteri per l'accesso a bandi interni per finanziamenti alla ricerca
Fase 3: diffusione dell'esito delle valutazioni dei progetti di ricerca per finanziamenti erogati dall'Ateneo e dei criteri adottati per la selezione	Entro 10 giorni dall'esito/notifica delle valutazioni	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di esiti di valutazioni pubblicate nella Sezione Intranet del portale UniBA / Numero di esiti totali Target: ≥ 90%	La Direttrice della Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione ha dichiarato di aver diffuso l'esito delle valutazioni dei progetti di ricerca per finanziamenti erogati dall'Ateneo e dei criteri adottati per la selezione
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio Target: ON	Il monitoraggio è stato effettuato come previsto

Misura specifica: Standardizzazione e Trasparenza di procedimenti e processi

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: revisionare il Regolamento per il reclutamento del personale tecnico amministrativo a tempo determinato con riferimento alla vigente normativa sull'anticorruzione (collegamento con obiettivo 2022_PROG_DAI_01.07)	Entro il 31.12.2022	Sezione procedure concorsuali – Direzione Risorse Umane	On/Off Target: ON	Valore al 31.12.2022: On È stata predisposta la bozza del "Regolamento per costituzione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato".
Fase 2: predisporre <i>fac-simile</i> di verbali e linee guida a favore delle commissioni di concorso tenuto conto degli aggiornamenti alle vigenti disposizioni normative (collegamento con obiettivo 2022_PROG_DAI_01.08)	Entro il 31.12.2022	U.O. Procedure concorsuali personale contrattualizzato – Sezione procedure concorsuali – Direzione Risorse Umane	On/Off Target: ON	Valore al 31.12.2022: On Sono state predisposte e rese disponibili alle commissioni: - <i>fac-simile</i> di verbali; - linee guida relative alle tempistiche e alle modalità di espletamento delle procedure di

Misura specifica: Standardizzazione e Trasparenza di procedimenti e processi

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
				reclutamento del personale
Fase 3: incrementare le informazioni sul servizio, sezione "Informazioni e FAQ" sul sito web della U.O. (collegamento con obiettivo 2022_PROG_DAI_01.09)	Entro il 31.12.2022	U.O. Procedure concorsuali personale contrattualizzato e U.O. procedure concorsuali – Direzione Risorse Umane	On/Off Target: ON	Valore al 31.12.2022: On Sono state aggiornate le informazioni disponibili ai seguenti link: https://reclutamento.ict.uniba.it/chiamata-prof/faq-docenti https://reclutamento.ict.uniba.it/chiamata-prof/candidature-tramite-procedura-pica https://reclutamento.ict.uniba.it/reclutamento-personale-tec-amm/faq-tec-amm
Fase 4: predisporre linee guida e bozze dei verbali per le commissioni di concorso aggiornati alle vigenti disposizioni normative (collegamento con obiettivo 2022_PROG_DAI_01.10)	Entro il 31.12.2022	U.O. Procedure concorsuali personale docente e ricercatori - Sezione procedure concorsuali – Direzione Risorse Umane	On/Off Target: ON	Valore al 31.12.2022: On Sono state predisposte 4 bozze di verbale per le diverse fasi del procedimento di reclutamento del personale docente

Misura generale: Trasparenza

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio e target	Rendicontazione
Fase 1: monitoraggio degli obblighi di pubblicazione	Entro i termini previsti dalla tabella "Obblighi di pubblicazione UniBA" allegata al PIAO	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Predisposizione di appositi report Target: ON	L'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dei Referenti per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza viene attestato attraverso l'utilizzo dell'applicazione SIMPAT-DE. I Referenti hanno attestato che "tutti gli obblighi di pubblicazione di propria competenza previsti dalla normativa vigente ed indicati nella tabella estratta dall'allegato 7 del PIAO 2022-2024 sono stati assolti, con riferimento alla Pubblicazione", alla "completezza del contenuto" ed all'"aggiornamento"

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'introduzione del lavoro agile si colloca nell'ambito della priorità politica D. SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO – obiettivo strategico: Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBA. Il lavoro agile concorre, infatti, a dare attuazione alle seguenti azioni strategiche:

- introdurre misure per la conciliazione vita-lavoro del personale UniBA;
- promuovere le competenze e la professionalità anche attraverso percorsi di Life-long learning;
- promuovere la formazione, con particolare evidenza agli obiettivi dell'Agenda 2030;
- promuovere salute e benessere psicologico del personale UniBA.

L'avvio del lavoro agile costituisce, altresì, una misura prevista nell'ambito del Gender Equality Plan (2022-2024).

L'utilizzo dello strumento del lavoro agile è stato accompagnato da una progressiva adozione di misure finalizzate alla gestione delle prestazioni lavorative rese da remoto. Tali azioni sono integrate con gli obiettivi di performance 2022 (Sezione Performance del PIAO) e costituiscono, altresì, azioni positive (Piano triennale delle azioni positive - PAP 2022-2024, allegato n. 4 al DPI 2022-2024)

Azioni realizzate nel 2022

CONTESTO REGOLAMENTARE E CONTRATTUALE

- Adozione del Regolamento transitorio in materia di lavoro agile
- Avviso per la manifestazione di interesse al lavoro agile da parte del personale universitario (annualità 2022 e 2023)
- Stipula degli accordi di lavoro agile

SISTEMI DI CONTROLLO E DI VALUTAZIONE

- Implementazione del modello di valutazione della performance individuale del personale in lavoro agile
- Progettazione del sistema di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile in UniBA
- Condivisione del modello di valutazione dell'impatto
- Avvio della rilevazione e analisi dell'impatto iniziale
- Rilevazione sulla Mobilità casa-lavoro
- Avvio del monitoraggio degli indicatori di risultato e di impatto sul lavoro agile, ai fini del controllo e della valutazione

SVILUPPO PROFESSIONALE E DELLE COMPETENZE

- Progettazione delle attività di formazione strumentali al lavoro agile ordinario
- Avvio delle attività formative per lo sviluppo delle competenze necessarie al lavoro agile (sessione informativa sul lavoro agile)

SISTEMI INFORMATICI E ASPETTI STRUMENTALI

- Allineamento dell'applicativo presenze Job time
- Documento sui criteri standard di sicurezza delle sedi di lavoro da remoto in attuazione del Regolamento sul lavoro agile
- Potenziamento dei dispositivi informatici e incremento dell'accessibilità agli applicativi dall'esterno
- Dotazione alle Posizioni Organizzative in lavoro agile di firma digitale

Di seguito si riepiloga lo stato di attuazione del progetto di attuazione del lavoro agile rispetto all'annualità 2022 (fase di avvio).

SALUTE ORGANIZZATIVA

INDICATORI	FASE DI AVVIO (Pola 2022-2024)	RISULTATI 2022	FONTE
Coordinamento organizzativo del lavoro agile	X	X	DIREZIONE RISORSE UMANE
Sistema di monitoraggio del lavoro agile	X	X	DIREZIONE GENERALE - DIREZIONE RISORSE UMANE
Help desk informatico dedicato al lavoro agile	X	X	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o processi	X	X	DIREZIONE GENERALE

SALUTE PROFESSIONALE

INDICATORI	FASE DI AVVIO (Pola 2022-2024)	RISULTATI 2022	FONTE
Competenze direzionali: % di dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	50%	51%	DIREZIONE RISORSE UMANE
Competenze organizzative: % di lavoratori agili che hanno partecipato ai corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	30%	0	DIREZIONE RISORSE UMANE
Competenze digitali: % di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	30%	0	DIREZIONE RISORSE UMANE

SALUTE DIGITALE

INDICATORI	FASE DI AVVIO (Pola 2022-2024)	RISULTATI 2022	FONTE
N° di dispositivi (PC) messi a disposizione per lavoro agile	150	151	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
N° di licenze software base (antivirus, office, etc)	11000	11000	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
N° di applicazioni da sostituire/aggiornare perché siano fruibili da remoto	0	0	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
N° soluzioni (hardware o software) per sicurezza dei dati	5	5	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
Presenza di un sistema VPN	X	X	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
Presenza di una intranet	X	X	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	X	X	CENTRO SERVIZI INFORMATICI

SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA

INDICATORI	FASE DI AVVIO (Pola 2022-2024)	RISULTATI 2022	FONTE
(€) investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	70000	70.125	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
(€) Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile	11.000	0	DIREZIONE RISORSE UMANE

I numeri del lavoro agile in UniBA

Nel corso del 2022 il personale Dirigente e Tecnico-amministrativo corrispondeva a 1.324 unità (PTA e Dirigenti). Il numero di unità di personale che hanno usufruito prevalentemente dello SW è pari a 263 unità (pari al 20% sul totale). Considerando i soggetti fragili, la percentuale di unità di personale tecnico-amministrativo in agile corrisponde al 27%.

Distribuzione per genere	Totale	Donne	%	Uomini	%
NUMERO UNITA' DI PTA (complessivo)	1.324	754	57%	570	43%
NUMERO UNITA' DI PERSONALE IN LAVORO AGILE (a domanda)	263	183	70%	80	30%
NUMERO RESPONSABILI IN LAVORO AGILE	120	92	77%	28	23%

3.1.1. SISTEMA DI MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE

Nel corso del 2022 è stato avviato un sistema di rilevazione dei dati che ha consentito di ottenere il valore di partenza sulla gran parte degli indicatori organizzativi selezionati nell'ambito del PIAO 2022-2024 per il monitoraggio del lavoro agile.

Per la misurazione degli impatti sono selezionati indicatori con trend positivo per la collettività, per l'ente e per i lavoratori. La quantificazione degli impatti richiede, per alcuni indicatori, una tempistica più ampia, così come già previsto in fase di avvio (2022).

Tabella 21 - Indicatori di monitoraggio

DIMENSIONI	INDICATORI	RISULTATO 2022	FONTE
IMPLEMENTAZIONE LAVORO AGILE	% di lavoratori agili effettivi (<i>indicatore di quantità</i>)	20	DIREZIONE RISORSE UMANE
	% di giornate di lavoro agile (<i>indicatore di quantità</i>)	1%	DIREZIONE RISORSE UMANE
	Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere (<i>indicatore di qualità percepita</i>)	75% ¹⁵	GRUPPO DI COORDINAMENTO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	Riduzione del tasso di assenza (<i>indicatore di efficienza produttiva</i>)	Uomini: -10%; Donne -29%	DIREZIONE RISORSE UMANE
	Riduzione delle ore di lavoro straordinario rispetto all'anno precedente	In corso di rilevazione dato 2022	DIREZIONE RISORSE UMANE

Nella tabella che segue il dettaglio dei dati in una prospettiva di genere.

Tabella 22 - Dati di genere

VARIABILI ORGANIZZATIVE	GENERE	
	UOMINI	DONNE
Numero di giornate in lavoro agile suddiviso per genere (dal 01.09.2022 al 31.12.2022)	3.390	6.431
Numero di giornate di lavoro del personale in agile suddiviso per genere (dal 01.09.2022 al 31.12.2022)	233.910	443.739
	Anno 2021: 21%	Anno 2021: 24%

¹⁵In seguito all'esperienza di Smart Working, il 74% delle persone coinvolte nell'indagine ha percepito un miglioramento della qualità della propria vita; inoltre, il 58% ha riscontrato un complessivo miglioramento della qualità del lavoro ed il 25% un miglioramento parziale.

Tasso di assenza suddiviso per genere per gli anni 2021 e 2022 (Per il 2022 il dato si riferisce al periodo fino al 01/12/2022)	Anno 2022: 23%	Anno 2022: 31%
Ore di lavoro straordinario suddiviso per genere per l'anno 2021	Anno 2021: 22.960	Anno 2021: 9.695

Tabella 23 - Indicatori di monitoraggio dell'impatto

DIMENSIONI	INDICATORI	RISULTATO 2022	FONTE
IMPATTO SOCIALE ESTERNO	Riduzione ore per commuting casa-lavoro	Non disponibile sul 2022	MOBILITY MANAGEMENT
	Livello di soddisfazione sui servizi da parte degli utenti	4,41/6	DIREZIONE GENERALE
IMPATTO AMBIENTALE ESTERNO	Minor livello di emissioni di co2 (stima per tragitto casa-lavoro-casa)	Non disponibile sul 2022	MOBILITY MANAGEMENT
	Riduzione dei costi per carta	100%	DIREZIONE APPALTI, EDILIZIA E PATRIMONIO
IMPATTO INTERNO SULLA SALUTE DELL'ENTE	Livello di benessere organizzativo	4,01/6	DIREZIONE GENERALE

ANALISI DELL'IMPATTO SUL PERSONALE IN AGILE

Nell'ambito del "Sistema di monitoraggio del lavoro agile" assume particolare rilievo la misurazione dell'impatto organizzativo dell'introduzione del lavoro agile. L'analisi è fondamentale per agire correttamente sulle leve "culturali" (sistemi di comportamento, modi di lavorare, comunicazione interna, formazione, modalità di gestione del personale, etc.) e definire una strategia che garantisca una stabilità organizzativa e il massimo benessere per i lavoratori.

La rilevazione dell'impatto iniziale è stata realizzata attraverso interviste semi strutturate ai Dirigenti (Nov-Dic 2022). Il personale in agile nel corso del 2022 e i responsabili di posizione organizzativa sono stati destinatari, invece, di questionari somministrati in forma anonima. Questi ultimi sono stati presentati in una sessione di formazione/informazione che si è tenuta in data 19.12.2022 in stretta sinergia con il CUG.

Di seguito si presentano alcuni risultati che sono, ad oggi, in fase di ulteriore approfondimento.

Informazioni socio-anagrafiche e lavorative sui partecipanti alla rilevazione

Il numero di rispondenti corrisponde a n.210, pari al 60% del personale in agile nel corso del 2022 (Il 66% delle persone in lavoro agile che hanno partecipato al monitoraggio ha indicato il genere femminile). Il campione è quasi equamente distribuito tra i Dipartimenti di Didattica e di Ricerca (53%) e l'Amministrazione Centrale (47%). Il 70% ha indicato di non usufruire dello Smart Working per ragioni di fragilità.

Il 73% dei rispondenti ha un'età compresa tra i 40 ed i 59 anni e il 75% dei rispondenti ha indicato di non ricoprire un ruolo di responsabilità.

Il 72% delle persone in lavoro agile risulta avere dei figli, di cui il 38% ha indicato di averne 2, il 24% di averne 1 ed il 10% 3 o più. Il 60% dei rispondenti ha riferito che tra i propri familiari, anche non conviventi, sono presenti persone bisognose di assistenza, trattandosi, nello specifico, per il 39% di persone anziane, per l'8% di altri familiari non autosufficienti, per l'8% di figlie/figli minori o in età scolare e per il restante 4% di figlie/figli con disabilità.

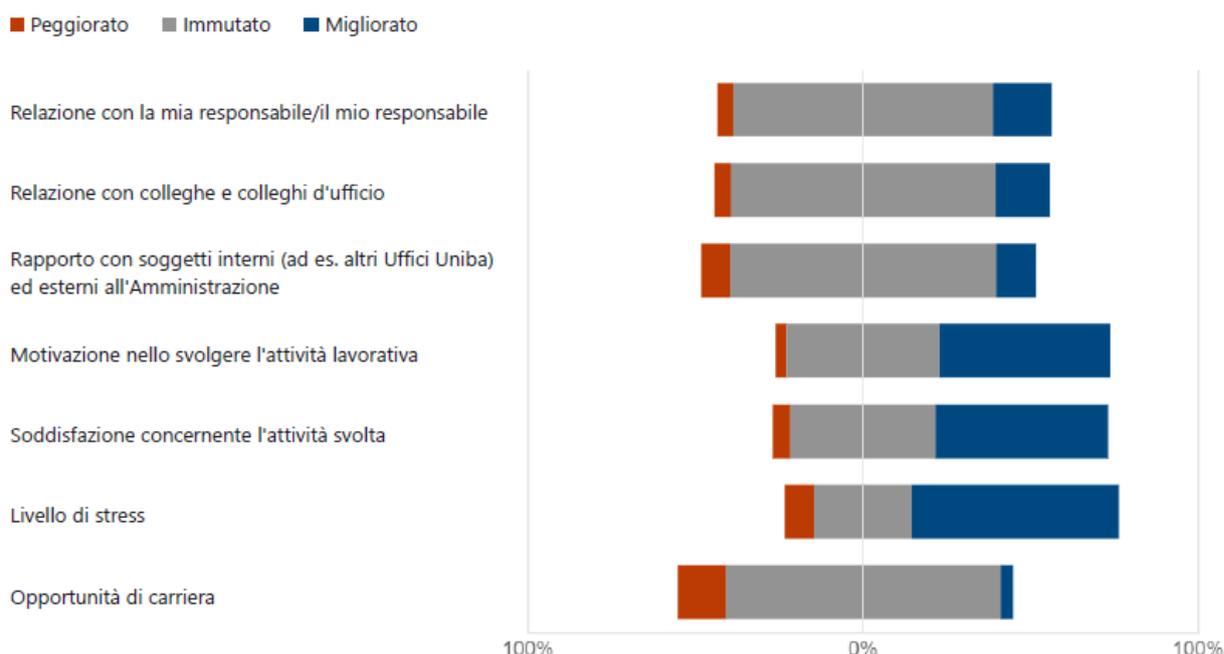
Il 62% delle persone in lavoro agile che hanno compilato il questionario affronta una distanza casa - lavoro superiore ai 9 km (nel dettaglio, il 33% percorre da 20 ai 59 km, il 21% da 10 a 19 Km, il 7% da 60 a 149 Km e 2 persone oltre 150 Km). Il 68% impiega fino a 30 minuti per raggiungere la sede di

lavoro, il 31% da 1 a 2 ore. Il mezzo di trasporto più utilizzato per lo spostamento casa – lavoro risulta essere l'automobile individuale.

Risultati

Riflettendo sulla propria esperienza di lavoro agile, il 51% dei rispondenti ritiene migliorata la propria motivazione al lavoro, il 51,4% reputa migliorata la soddisfazione concernente l'attività svolta ed il 61,9% percepisce un minor livello di stress. Aspetti quali le relazioni interne all'ufficio (quasi l'80%) ed esterne tra uffici e con gli stakeholders (79,5%) e le opportunità di carriera (81,9%) risultano percepiti quali immutati dalla maggior parte dalle persone rispondenti al questionario.

Figura 9 - Mutamento aspetti lavorativi durante il lavoro agile



Il 90% delle persone ha risposto di aver riscontrato, attraverso lo Smart Working, benefici in termini di conciliazione vita privata/attività lavorativa. Dai dati raccolti si evince che l'80% riferisce di non percepire variazioni in merito al proprio carico di lavoro durante l'esperienza di Smart Working.

Gli aspetti percepiti come maggiormente positivi nell'esperienza dello Smart Working sono per il 37% il risparmio di tempo impiegato per gli spostamenti e per il 28% il benessere complessivo; a seguire la gestione familiare per il 26% e la qualità del lavoro/delle prestazioni per il 9%. Le difficoltà maggiori sono riconducibili a: 38% problemi informatici; 28% problemi organizzativi e 23% problemi legati al carico di lavoro.

3.2. MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, di seguito anche Piano, riconducibile alle disposizioni dell'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, riferito ai ruoli del personale contrattualizzato (Dirigente, Tecnico-amministrativo e CEL), è confluito nel PIAO ai sensi di quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

La definizione del fabbisogno contenuto nel Piano ha tenuto conto delle disposizioni del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nell'intento di rafforzare la capacità amministrativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro in funzione anche dell'attuazione del PNRR ed è stato costruito tenendo in considerazione:

- i risultati delle azioni realizzate in attuazione del Piano 2021-2023, rielaborate alla luce delle esigenze al momento della redazione del documento;
- i Progetti direzionali e i relativi raccordi con la Programmazione Strategica e con gli ambiti d'intervento del PIAO;
- l'analisi dei dati relativi a: lo stato delle risorse; le cessazioni del personale; le facoltà assunzionali (punti organico); gli obblighi previsti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 (assunzioni obbligatorie); gli obblighi previsti dall'art. 1014 del D.L. 15 marzo 2010, n. 66 (ricollocazione professionale dei militari volontari congedati);
- la sostenibilità della spesa di personale, gli equilibri di bilancio e la proiezione dei costi;
- la valorizzazione delle professionalità interne, mediante la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo, in applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017;
- l'intento di produrre uno sviluppo omogeneo delle diverse famiglie professionali.

Le azioni attuative del Piano 2022-2024 sono state autorizzate dal Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del: 26/05/2022; 30/06/2022; 28/07/2022; 07/09/2022; 29/09/2022; 05/12/2022; 22/12/2022 e 13/01/2023. Le modifiche apportate al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, autorizzate dal Consiglio di Amministrazione nelle suddette riunioni, sono state adottate con D.R. n. 4572 del 20/12/2022.

Il monitoraggio intermedio della Programmazione contenuta nel Piano 2022-2024 è stato presentato al Consiglio di Amministrazione in data 28/07/2022 e includeva il monitoraggio:

- dello stato di avanzamento delle procedure concorsuali;
- dello stato di avanzamento della Programmazione 2022-2024, nel suo complesso;
- delle risorse assunzionali (punti organico).

Si riporta, di seguito, un rendiconto del livello di realizzazione della Programmazione contenuta nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024:

- ✓ Livello di attuazione della programmazione dei profili professionali utili alla realizzazione dei **Progetti Direzionali AD IMPATTO DIRETTO SUL VALORE PUBBLICO:**

Tabella 24 – Profili collegati al Progetto Direzionale "Implementare nuovi strumenti per favorire la sostenibilità ambientale e sociale" (cod. Progetto: 2022_PROG_APEP_02)

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Servizi istituzionali	K.3	Manager Green Economy	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1	1	0

Tabella 25 – Profili collegati al Progetto Direzionale “Supportare la digitalizzazione dei servizi” (cod. Progetto: 2022_PROG_DAI_02)

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Servizi tecnici diversi	L.10	Ingegnere informatico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1	1	0
	M.3	Informatico web designer	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1	1	1
Servizi tecnici informatici	M.5	Sistemista	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	3 ^(*)	1	0
	M.7	Social media manager	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1	0	0

Tabella 26 - Profili collegati al Progetto Direzionale “Supportare le iniziative di potenziamento dell'offerta formativa” (cod. Progetto: 2022_PROG_OFF_01)

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Didattica	D.1	CEL	CEL	Area non individuata	9	9	4	0
	D.2	Esperto di progettazione dell'offerta formativa	D	Area amministrativa-gestionale	6	6 ^(*)	6	6
	D.3	Supporto alla didattica e servizi di segreteria studenti	C	Area amministrativa	6	6	4	1

Tabella 27 - Profili collegati al Progetto Direzionale “Potenziare i servizi a favore della percorribilità dell'offerta formativa” (cod. Progetto: 2022_PROG_OFF_02)

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Servizi agli studenti	I.1	Esperto Disturbi Specifici per l'Apprendimento	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2	2
	I.2	Esperto in Validazione e Certificazione delle Competenze (EVCC)	D	Area amministrativa-gestionale	1	1	0	0
	I.3	Mediatore culturale	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2	2
	I.4	Psicologo clinico – Psicoterapeuta	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2	2

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Servizi tecnici informatici	M.4	Manager e-learning	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	3(*)	3	2
	M.6	Tecnico e-learning	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	3(*)	3	3

Tabella 28 - Profili collegati al Progetto Direzionale "Supportare il percorso dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro verso la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa (Open Science)" (cod. Progetto: 2022_PROG_RTM_01)

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Servizi bibliotecari	J.1	Bibliotecario	C	Area biblioteche	7	0	0	0
	J.3	Manager di Biblioteca	D	Area biblioteche	12	2	2	2
	J.4	Direttore di Polo Bibliotecario	EP	Area biblioteche	2	0	0	0

Tabella 29 - Profili collegati al Progetto Direzionale "Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UniBa e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso un'azione pilota di consolidamento." (cod. Progetto: 2022_PROG_RTM_02)

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Internazionali zzazione	E.1	Esperto di Internazionalizzazione della Ricerca e della Terza Missione	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2	2
	E.2	Interprete/Traduttore	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	1	0
Ricerca e Terza Missione	F.2	Europrogettista	D	Area amministrativa-gestionale	6	6	6	6
	F.4	Manager della Ricerca	D	Area amministrativa-gestionale	6	6	6	2
	F.7	Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1	0	0	0

Tabella 30 - Profili collegati al Progetto Direzionale "Favorire l'attuazione delle misure di welfare e delle iniziative previste dal Gender Equality Plan a favore del personale UniBA" (cod. Progetto: 2022_PROG_RU_02)

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Risorse umane	H.2	Manager della Diversità	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2	2
	H.3	Psicologo del lavoro	D	Area amministrativa-gestionale	1	1	1	1

- ✓ Livello di attuazione della programmazione dei profili professionali utili alla realizzazione dei **Progetti Direzionali AD IMPATTO INDIRETTO SUL VALORE PUBBLICO:**

Tabella 31 - Profili collegati al Progetto Direzionale "Digitalizzazione della gestione del patrimonio immobiliare" (cod. Progetto: 2022_PROG_APEP_01)

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Servizi tecnici diversi	L.2	Perito industriale	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	2	0	0
	L.5	Ingegnere meccanico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1	1	0
	L.6	Ingegnere elettrico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1	1	0
	L.7	Architetto	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	0	0	0
	L.8	Geometra	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	2	0	0
	L.9	Ingegnere civile	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	1	1	0

Tabella 32 - Profili collegati al Progetto Direzionale "Implementare il sistema integrato di Performance Management" (cod. Progetto: 2022_PROG_TRAS_01)

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Cruscotto gestionale	C.2	Statistico	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2	2
	C.3	Esperto in programmazione e controllo	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	1	1
Servizi tecnici informatici	M.2	Informatico applicativi	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	4	4(*)	1	0
	M.8	Esperto informatico	D	Area amministrativa-gestionale	14	14(*)	5	0

Tabella 33 - Profili collegati al Progetto Direzionale "Reingegnerizzare i processi di approvvigionamento inferiori alla soglia comunitaria e del ciclo passivo forniture" (cod. Progetto: 2022_PROG_TRAS_02)

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Approvvigionamenti e attività negoziali	A.2	Esperto di Approvvigionamenti e attività negoziali	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2	0
	A.3	Supporto Amministrativo Contabile per la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	C	Area amministrativa	12	12	12	10
	A.4	Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	Dirigenti	Dirigente amministrativo	1	1	1	1
Risorse Finanziarie	G.2	Supporto Amministrativo Contabile	C	Area amministrativa	10	10	10	10

- ✓ Livello di attuazione della programmazione dei profili professionali utili alla realizzazione delle **azioni collegate agli obiettivi strategici**:

Tabella 34 - Profili collegati all'Obiettivo Strategico "B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni"

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Ricerca e Terza Missione	F.5	Tecnico di laboratorio	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	20	15	7	0
	F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	24	14 ^(*)	9	3

Tabella 35 - Profili collegati all'Obiettivo Strategico "D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBA"

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Risorse umane	H.6	Direttore della Direzione Risorse Umane	Dirigenti	Dirigente amministrativo	1	1 ^(*)	1	0
Servizi tecnici diversi	L.4	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	2	2	2

- ✓ Livello di attuazione della programmazione dei profili professionali utili al **miglioramento dei processi interni**:

Tabella 36 - Profili utili al Miglioramento dei processi interni

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Attività legali	B.1	Avvocato	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	1	0

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Cruscotto gestionale	C.1	Supporto Specialistico alle Direzioni Centrali	D	Area amministrativa-gestionale	6	6 ^(*)	6	6
	C.4	Coordinatore amministrativo o dipartimento di didattica e di ricerca	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2	2
	C.5	Specialista amministrativo con funzioni di coordinamento	EP	Area amministrativa-gestionale	16	0	0	0
Risorse Finanziarie	G.1	Fiscalista e Tributarista	D	Area amministrativa-gestionale	4	4 ^(*)	4	4
Risorse umane	H.1	Esperto per le procedure formative, progettuali e di monitoraggio del Servizio Civile	D	Area amministrativa-gestionale	2	2 ^(*)	2	2
	H.7	Direttore della Direzione Sanità	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1	0	0	0
Servizi bibliotecari	J.2	Dirigente bibliotecario	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1	0	0	0
Servizi istituzionali	K.1	Archivista	D	Area amministrativa-gestionale	1	1	1	1
	K.2	Esperto in Comunicazione e Promozione dell'Immagine	D	Area amministrativa-gestionale	2	1	0	0
	K.4	Supporto amministrativo alle direzioni centrali	B	Area amministrativa	66	66 ^(*)	65	65

PROFILI IN PROGRAMMAZIONE							LIVELLO DI ATTUAZIONE	
Famiglia professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel TRIENNIO 2022-2024	DI CUI in fabbisogno nel 2022	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
Servizi tecnici diversi	L.11	Specialista tecnico	EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	8	0	0	0
	L.3	Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici	B	Area servizi generali e tecnici	10	10	8	5
Servizi tecnici informatici	M.1	Dirigente tecnico	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1	0	0	0

Con riferimento alle tabelle precedenti, i numeri delle unità in fabbisogno nel 2022 contrassegnati con (*) hanno subito delle modifiche rispetto alla pianificazione contenuta nel DPI 2022-2024 deliberate dal Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del 26.05.2022, del 30.06.2022, del 28.07.2022, del 07.09.2022 e del 29.09.2022 e adottate con D.R. n. 4572 del 20/12/2022.

L'analisi dei dati relativi al livello di realizzazione della Programmazione contenuta nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 porta ai seguenti risultati di sintesi:

Grado di realizzazione della Programmazione:

$$\frac{N. di posti istituiti nel 2022}{N. di posti in programmazione nel 2022} \% = \frac{195}{242} \% = 80,58\%$$

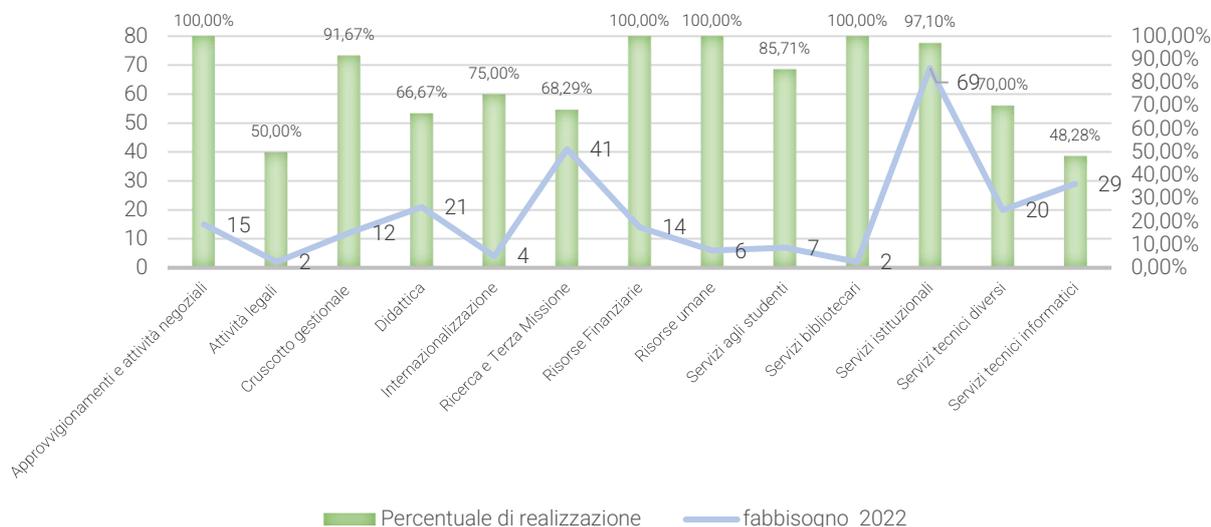
Impatto assunzionale delle azioni realizzate:

$$\frac{N. di assunti nel 2022}{N. di posti istituiti nel 2022} \% = \frac{148}{195} \% = 75,90\%$$

All'atto dell'istituzione dei posti, il Consiglio di Amministrazione individua anche la procedura di reclutamento da adottare sui singoli profili. Nell'ambito delle procedure ordinarie di reclutamento sono annoverate, tra le altre: lo scorrimento di graduatoria in corso di validità relativa ad una procedura concorsuale coerente con il profilo in fabbisogno o l'attivazione di un nuovo concorso pubblico. Nella maggior parte dei casi, il differimento delle prese di servizio rispetto all'anno di istituzione dei posti dipende dalla tempistica di espletamento delle procedure prevista dalla normativa, che impone il limite dei sei mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di concorsi per titoli, dalla data della prima convocazione (DPR 9 maggio 1994, n. 487, art. 11, co. 5) e/o dalle richieste di parte dei vincitori di concorso, comprese nelle casistiche ammesse dal CCNL e dalla normativa vigente.

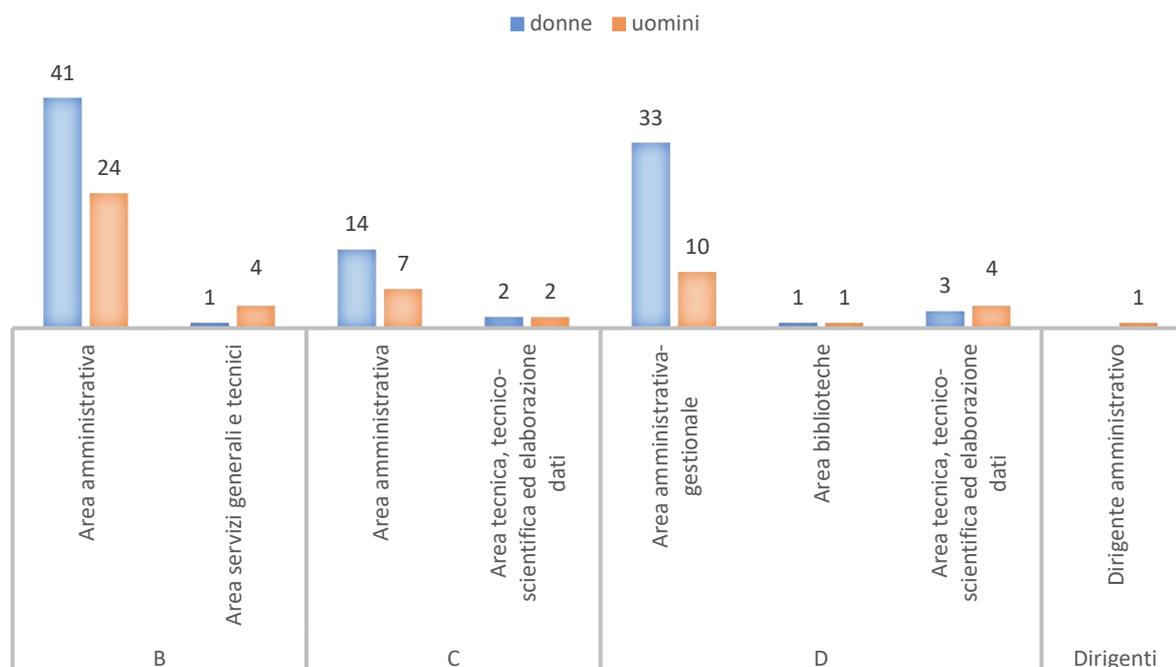
Di seguito, si fornisce una rappresentazione grafica del grado di realizzazione della Programmazione riferita alle famiglie professionali:

Figura 10 - Grado di realizzazione della Programmazione per Famiglia Professionale



Con riferimento alle attività di monitoraggio previste dalle LINEE GUIDA SULLA “PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”, emanate il 6 ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, in attuazione di quanto previsto dall’art. 5 del d.l. 30 aprile 2022, n. 36 si presenta un’analisi di genere delle assunzioni effettuate:

Figura 11 - Analisi di genere delle assunzioni: numero di assunzioni per categoria e area



Dalla lettura del grafico precedente, emerge un numero complessivo maggiore di assunzioni di donne su tutte le categorie, fatta eccezione per i Dirigenti, dove si conta l'assunzione di una sola unità strutturata nel 2022. Di seguito, si propone una rappresentazione in termini percentuali dell'analisi di genere delle assunzioni 2022:

Tabella 37 - Analisi di genere assunzioni 2022: percentuali per categoria

Categoria	% donne assunte	% uomini assunti
B	60,00%	40,00%
C	64,00%	36,00%
D	71,15%	28,85%
Dirigenti		100,00%

Con riferimento ai ruoli dirigenziali sono in corso le seguenti procedure:

- Avviso di procedura di mobilità interuniversitaria e intercompartimentale per il personale Dirigente di II fascia a tempo indeterminato delle Università e delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., presso la Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro;
- Concorso pubblico, per titoli e colloquio, per la copertura di n. 1 posto di Dirigente di II fascia, a tempo determinato, per la durata di mesi 12, prorogabili di anno in anno fino a un massimo di 5 anni, a cui affidare la Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro
Indetto con D.D.G. n. 270 del giorno 09/03/2023.

Con riferimento alla valorizzazione delle professionalità del personale interno, inoltre, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha mostrato, negli ultimi documenti di Programmazione del personale, una particolare attenzione. Infatti, intende applicare, non appena perverranno le indicazioni delle modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, l'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001, così come modificato dal d.l. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113. Il d.l. 80/2021 con riserva di posti in programmazione fino al limite del 50%.

Nel corso del 2022, l'Ateneo ha proseguito, intanto, l'applicazione della norma transitoria compresa nella riforma Madia (art. 22, comma 15, d.lgs. 75/2017), relativa alle procedure di progressione verticale che ha esaurito i suoi effetti nel 2022.

Di particolare rilevanza sono state, infine, le opportunità offerte dalle risorse stanziare dall'articolo 1, comma 297, lett. a), della l. 30 dicembre 2021, n. 234 (Piani straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026), assegnate con Decreto Ministeriale n. 445 del 06/05/2022. Le risorse finanziarie assegnate all'Università degli Studi di Bari Aldo Moro con il suddetto provvedimento sono state € 1.779.996,00, nel 2022, € 7.119.985,00 a partire dal 2023, che, al valore del Punto Organico di € 113.000,00 (come da calcoli contenuti nel provvedimento), corrispondono a 15,75 P.O. sul 2022. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di dedicare le risorse stanziare nel 2022 interamente al reclutamento di personale tecnico-amministrativo, chiedendo al Direttore Generale di presentare una proposta di implementazione del piano dei fabbisogni 2022-2024, potendo contare sulle risorse del Piano straordinario e sui punti organico ordinari liberati dall'utilizzo delle suddette risorse. La proposta del Direttore Generale è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29/09/2022.

A partire dalla seconda metà del mese di aprile sono partite le verifiche dei dati collegati alla programmazione 2022 sul portale PROPER Cineca. I dati certificati delle attività di programmazione del personale degli atenei sono contenuti all'interno della suddetta piattaforma. Nella schedulazione delle attività stabilita dal Ministero, il 26/05/2023 si chiuderanno le attività di imputazione, in termini di punti organico, delle assunzioni effettuate nel corso del 2022. Negli step intermedi sono state effettuate, tra le altre, le seguenti verifiche: verifiche finanziarie; verifica delle cessazioni 2022; verifiche ed eventuali rimodulazioni delle risorse assunzionali dell'anno precedente. Solo al termine delle attività di rendicontazione, il Ministero potrà ufficializzare i dati relativi al contingente di punti organico

generati dalle cessazioni dell'ultimo anno e il calcolo degli indicatori 2022 relativi alla sostenibilità della spesa di personale e agli equilibri di bilancio. Lo stato degli indicatori permetterà un proporzionale accesso alle quote premiali previste annualmente dal Ministero per le attività di programmazione degli atenei. Si rammenta che i punti organico (P.O.) sono l'unità di misura utilizzata dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) per definire le risorse annuali utili alle nuove assunzioni. In quest'ottica, ad ogni dipendente (docente, PTA e CEL), sulla base del livello di inquadramento, corrisponde un equivalente in P.O..

Per il PTA e CEL un'unità equivale a:

- 0,20 P.O. se di categoria B;
- 0,20 P.O. se CEL;
- 0,25 P.O. se di categoria C;
- 0,30 P.O. se di categoria D;
- 0,40 P.O. se di categoria EP;
- 0,65 P.O. se Dirigente.

I Punti Organico assegnati alle istituzioni universitarie, purché non versino in una situazione di significativa e conclamata tensione finanziaria, prevedono una quota di base corrispondente ad una percentuale (50%) delle cessazioni dell'anno precedente, che costituiscono una disponibilità certa per ogni Ateneo, ed una quota premiale risultato di un calcolo proporzionale alla virtuosità dell'Ateneo, assegnata annualmente dal MUR.

Al termine delle azioni di attuazione della Programmazione 2022-2024 il prospetto delle facoltà assunzionali (punti organico) disponibili risultava essere il seguente:

Tabella 38 - Calcolo dei Punti Organico disponibili al termine della programmazione 2022-2024

DESCRIZIONE	P.O. (ASSEGNATI)	(SPESI)	(RESIDUO)	
PO 2021 (DM n. 1096 del 24-09-2021) - 103% DELLE CESSAZIONI 2020	22,4	1,24	21,16	
PO 2022 (D.M. n. 1106 del 24-09-2022) - 86,3% del DELLE CESSAZIONI 2021	17,7	0	17,7	CERTIFICATI PROPER
DM 445 2022 - PIANO STRAORDINARIO - QUOTA RESIDUA 2023	6,65	0	6,65	
PO 2023 (PROVVISORIO - 50% DELLE CESSAZIONI 2022)	11,87	0	11,87	
PO 2024 (PROVVISORIO - 50% DELLE CESSAZIONI 2023)	9	0	9	
PO 2025 (PROVVISORIO - 50% DELLE CESSAZIONI 2024)	2,72	0	2,72	
TOTALE DISPONIBILE NON SPESO			69,10¹⁶	
P.O. ACCANTONATI ma non SPESI			12,85¹⁷	
<i>di cui per PROCEDURE IN FASE DI ESPLETAMENTO</i>			<i>2,7</i>	
<i>di cui per PROCEDURE NON ANCORA BANDITE</i>			<i>7,4</i>	
<i>di cui per PROCEDURE ESPLETATE</i>			<i>0,3</i>	
<i>di cui per DIFFERIMENTI DI ASSUNZIONI</i>			<i>2,45</i>	
P.O. DISPONIBILI DA ACCANTONARE			56,25	<i>(69,10 - 12,85)</i>

¹⁶ Disponibilità massima per la programmazione 2023-2025

¹⁷ Compresi nella disponibilità massima. Da portare a nuovo nella programmazione 2023-2025

Con riferimento alle analisi della sostenibilità della spesa di personale, equilibri di bilancio e proiezione dei costi, considerando che la certificazione dei valori del 2022 sarà resa disponibile su PROPER dopo le chiusure di rendicontazione, si rappresenta quanto segue. Il calcolo finale degli indicatori 2021, previsti dal D. Lgs. 49/2012, dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, come certificato su PROPER, ha portato ai seguenti valori:

Tabella 39 - indicatori 2021 UniBA (D. Lgs. 49/2012)

Indicatore spese del personale (IP)	66,38%
Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	1,24
Indicatore di indebitamento (IDEB)	0,00%

Tali valori, compresi nei range di sicurezza, hanno permesso l'accesso alle quote premiali a valere sui P.O. 2022 così come formalizzate dal Decreto Ministeriale n. 1106 del 24/09/2022.

Inoltre, tenendo conto dei dati forniti dalla Direzione Amministrazione e Finanza, relativamente ai costi stipendiali dell'anno 2022 e alla quantificazione e classificazione delle entrate dell'anno 2022, è stata prodotta una simulazione dei suddetti indicatori, sull'anno 2022, al fine di verificare la sostenibilità della programmazione 2023 e l'eventuale accesso alle quote premiali di P.O. 2023.

La simulazione mostra i seguenti risultati:

Tabella 40 - Simulazione indicatori 2022 (D. Lgs. 49/2012)

Indicatore spese del personale (IP)	70,56%
Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	1,16
Indicatore di indebitamento (IDEB)	0,00%

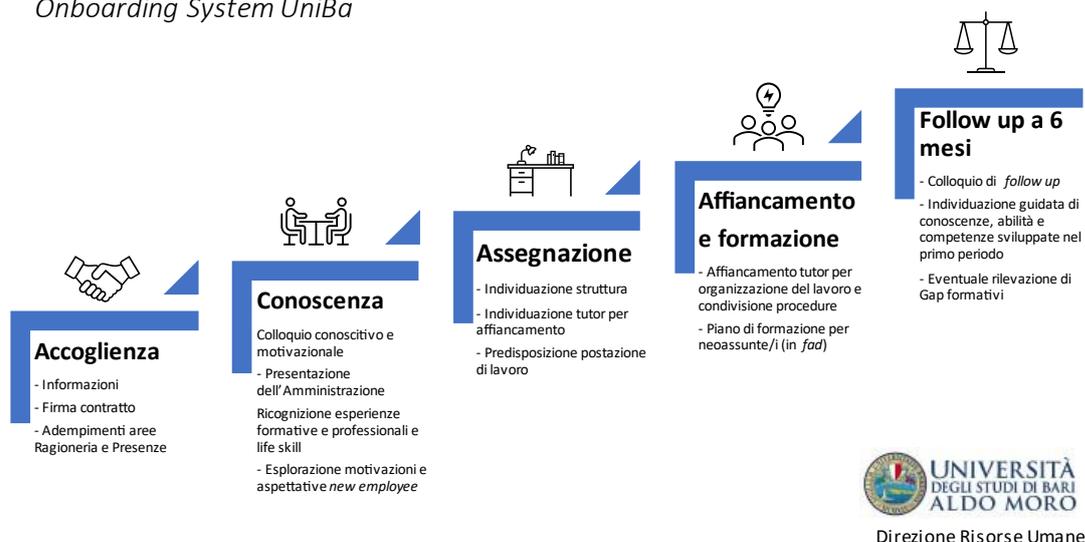
La stima evidenzerebbe i segnali della politica assunzionale degli ultimi anni, pur mantenendo i valori nei limiti di sicurezza, tanto da poter proporre ulteriori investimenti nell'ambito della programmazione del personale. Sarà necessario applicare il consueto e costante monitoraggio della spesa al fine di mantenere l'andamento degli indicatori nell'ambito dei range concessi.

Con riferimento, infine, alle iniziative realizzate dall'Ateneo per favorire il benessere organizzativo e dell'individuo, si evidenzia la nuova procedura di accompagnamento all'inserimento delle nuove risorse all'interno dell'organico (*Onboarding*), avviata a partire da settembre 2022. L'*onboarding* aziendale è uno strumento per mezzo del quale le/i neoassunte/i acquisiscono le conoscenze di lavoro, le abilità e i comportamenti necessari per diventare membri efficaci dell'organizzazione. Lo scopo è permettere alla nuova risorsa di prepararsi al ruolo da ricoprire ed alle nuove responsabilità, sentirsi accolta, ottenere le conoscenze necessarie per poter lavorare nel modo migliore e divenire velocemente una risorsa utile alla comunità.

Il sistema di *onboarding* messo in campo da UniBa prevede cinque tappe consecutive e complementari:

Figura 12 - Le tappe del Sistema di Onboarding UniBa

Onboarding System UniBa



Fonte: Elaborazioni U.O. Welfare d'Ateneo – Direzione Risorse Umane

Tabella 41 - Descrizione delle tappe del Sistema di Onboarding UniBa

Tappe del Sistema di Onboarding UniBa	Descrizione delle attività	Strutture organizzative coinvolte
Accoglienza	Informazioni alla nuova risorsa	U.O. Carriera personale contrattualizzato
	Firma del contratto di assunzione e compilazione della documentazione allegata	
	Altri adempimenti contrattuali	
Conoscenza	Colloquio conoscitivo e motivazionale	U.O. Welfare d'Ateneo
	Presentazione dell'Amministrazione	
	Ricognizione delle esperienze formative e professionali e delle <i>life skill</i>	
	Esplorazione delle motivazioni e aspettative	
Assegnazione	Individuazione della struttura di assegnazione	Direzione Generale Direzione Risorse Umane
	Individuazione del tutor per l'affiancamento	Struttura di assegnazione
	Predisposizione della postazione di lavoro	
Affiancamento e formazione	Affiancamento da parte del tutor per organizzazione del lavoro e condivisione procedure (<i>affiancamento on the job</i>)	Struttura di assegnazione U.O. Formazione; U.O. Servizi Formazione a Distanza (FAD) per il personale
	Piano di formazione per neoassunte/i (in <i>fad</i>): pacchetto formativo di presentazione generale dell'Amministrazione, delle sue strutture e funzioni in modalità asincrona e a distanza.	
Follow up	Colloquio individuale di feedback, relativo ai primi mesi vissuti da neo-dipendente: eventuale rilevazione di Gap formativi e/o criticità	U.O. Welfare d'Ateneo

È destinatario del percorso anche il personale interno vincitore di altro concorso, all'atto dell'inserimento nel nuovo profilo professionale.
Da settembre 2022 ad oggi si registrano n.159 colloqui della fase di assunzione (n. 124 nel 2022 e n. 35 nel 2023) e n. 44 colloqui di *follow up* a distanza di sei mesi, questi ultimi in fase di svolgimento.

3.3. BILANCIO DELLA FORMAZIONE

Uno strumento per l'attuazione del più ampio processo di sviluppo organizzativo e del miglioramento della qualità dei servizi, conseguenti all'innalzamento delle competenze e del livello culturale.

L'opportunità di utilizzare tale strumento nell'ambito del PIAO in fase programmatica ha consentito di corrispondere al requisito della integrazione con le altre sezioni del più ampio Documento di Programmazione Integrata e quindi di pervenire ad una migliore strutturazione e individuazione di ambiti su cui incidere.

Tale metodologia ha consentito l'individuazione di azioni formative con impatto sugli obiettivi dell'agenda 2030 presenti nel Gender Equality Plan (GEP), sugli obiettivi strategici, di valore pubblico, nonché su quelli di performance.

Le azioni individuate nel Piano della formazione e nel catalogo formativo sono in linea anche con la Riforma della pubblica Amministrazione e con gli indirizzi declinati nel PNRR che contempla, tra gli altri, l'obiettivo di realizzare una PA competente attraverso il rafforzamento e la valorizzazione delle persone. Il PNRR, infatti, individua la necessità di attivare dei percorsi formativi¹⁸:

- articolati e differenziati per target di riferimento;
- altamente qualificati e certificati all'interno di un sistema di accreditamento;
- individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenze;
- riferiti ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti.

Riguardo alla rilevazione dei gap di competenze, si rappresenta che nell'ampio quadro di interventi normativi sopraggiunti nel periodo post pandemico, anche per la realizzazione del PNRR (già citati nella presente sezione) sono state emanate le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" che saldano la formazione e la riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze alle modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici. Al contempo, le stesse Linee Guida, precisano che, nell'ambito delle linee progettuali del PNRR a titolarità del Dipartimento della Funzione Pubblica, è previsto lo sviluppo di una strumentazione dedicata (toolkit, repertori di competenze, tassonomie, supporto consulenziale per la gestione strategica delle risorse umane) che verrà resa disponibile per l'implementazione della metodologia illustrata nelle stesse Linee Guida. Tale precisazione, nonché diverse interlocuzioni con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha indotto l'amministrazione a ritenere opportuno attendere la ricezione, dallo stesso Dipartimento, dello strumento che consentirà di sviluppare una comune tassonomia di descrittori delle professionalità presenti e/o necessarie alle medesime tipologie di amministrazioni, anche per una più agevole comparazione.

¹⁸ Fonte: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

DATI DI SINTESI DELLE INIZIATIVE FORMATIVE 2022

Tabella 42 - Ore, giornate, unità interessate e costi delle iniziative di formazione erogate al personale dell'Università di Bari nell'anno 2022

Tipologia d'intervento	Edizioni/mo dalità erogazione da remoto	Totale ore formazione	Giornate di formazione	Unità interessate	Femmine	Costi	Obiettivo strategico	Ambiti PIAO
Aspetti legali e finanziari in Horizon Europe	diretta streaming	4	1	438	266	0	B.1 - Incrementar e la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni	attuazione della strategia
Open Science in Horizon Europe – Laboratorio pratico sulla proposta	diretta streaming	4	1	26	22	0	B.1 - Incrementar e la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni	attuazione della strategia
Open Scienze in Horizon Europe	diretta streaming	4	1	388	229	0	B.1 - Incrementar e la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni	attuazione della strategia
Corso di formazione all'utilizzo della piattaforma Portiamo Valore	5	95	15	56	33	4.650,00	C.1 - Potenziare l'integrazione e con il tessuto economico-sociale	attuazione della strategia
Seminario: Linguaggio, parità uomo-donna e culture organizzative	diretta streaming	2	1	445	277	400,00	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano	parità di genere
Aggiornamento RLS	1	8	2	15	4	600,00	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	attuazione della strategia
Aggiornamento Primo Soccorso	3	18	3	58	22	1.350,00	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	attuazione della strategia

Tipologia d'intervento	Edizioni/mo dalità erogazione da remoto	Totale ore formazione	Giornate di formazione	Unità interessate	Femmine	Costi	Obiettivo strategico	Ambiti PIAO
Contrattazione integrativa 2021	1	4	1	17	11	0	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	attuazione della strategia
Incontri del D.G. - Procedimento amministrativo e mappatura dei processi	diretta streaming	2	1	606	359	0	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	attuazione della strategia
Giornata della Trasparenza - "Divers* e Uguali. - Bilancio di Genere 2021 - Gender Equality Plan 2022-2024	diretta streaming	4	1	365	221	0	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	parità di genere
Laboratorio - Il processo di costruzione del self-empowerment	1	2	1	35	26	125,00	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	parità di genere
Valorizzazione delle differenze di genere per il superamento degli stereotipi	diretta streaming	2	1	346	218	200,00	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	parità di genere
Laboratorio - Il genere nelle e delle organizzazioni	1	2	1	38	30	187,50	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	parità di genere
Laboratorio - Oltre la stalled revolution. Politiche, welfare, vita quotidiana	1	2	1	37	26	187,50	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	parità di genere
Formazione per il personale neoassunto	diretta streaming	12	5	105	73	439,00	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano

Tipologia d'intervento	Edizioni/mo dalità erogazione da remoto	Totale ore formazione	Giornate di formazione	Unità interessate	Femmine	Costi	Obiettivo strategico	Ambiti PIAO
Gestione e valorizzazione dei collaboratori	2	30	6	38	22	3.600,00	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
Gestione della performance in Uniba	2	4	2	61	37	103,28	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
Operatore Locale di Progetto (OLP)	1	4	1	19	12	0	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
Information Literacy come Competenza Trasversale: Training for Trainer	diretta streaming	4	2	27	23	400,00	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
Salute organizzativa e benessere individuale: valorizzare le risorse personali per potenziare la performance	Formazione e-learning per tutto il PTA	11		avviata il 16 dicembre		1.500,00	D.1 - Promuovere e il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
Uniba.it: comunicare sul web	2	20	2	31	18	387,30	E.1 - Promuovere e lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
*Formazione sulla gestione della Didattica su UGOV-DID/Esse3 per i Referenti	1	40	8	12	7	1.032,80	E.1 - Promuovere e lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Applicativo Pianificazione e controllo (PICO) UNIBA e monitoraggio	18 (SESSIONI)	36	3	269	144	3.720,00	E.1 - Promuovere e lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure

Tipologia d'intervento	Edizioni/modalità erogazione da remoto	Totale ore formazione	Giornate di formazione	Unità interessate	Femmine	Costi	Obiettivo strategico	Ambiti PIAO
infrannuale obiettivi								
Il diritto d'accesso nelle segreterie studenti	1	9	2	36	23	4.000,00	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	attuazione della strategia
Contabilità economico-patrimoniale	1	8	2	84	41	350,00	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	attuazione della strategia
La programmazione integrata e finalizzata alla creazione di Valore Pubblico nelle Università: verso il PIAO	diretta streaming	3	1	32	21	500,00	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Applicativo PRISMA e il Regolamento per la disciplina del fondo di Ateneo per la premialità	1	3	1	67	44	0	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Addetti antincendio - rischio elevato	3	60	12	44	21	11.252,00	E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	sviluppo organizzativo e del capitale umano

Fonte: Direzione Risorse Umane, Sezione Personale contrattualizzato, UO Formazione

Nota: Totale speso € 34.984,38

Tabella 43 - Ore, giornate, unità interessate e costi delle iniziative di formazione esterna fruite dal personale dell'Università di Bari nell'anno 2022

Tipologia d'intervento	Ore di formazione ove desumibili	Unità interessate	Femmine	Costi	Obiettivo strategico	Ambiti PIAO
Convegno MoodleMoot Italia 2022		1	0	600,00	A.1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	attuazione della strategia
Progettazione e Gestione dei Corsi di studio alla luce dei nuovi requisiti di qualità	14	1	1	750,00	A.1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
SUA-CdS: officina del management didattico per la qualità dei corsi di studio	6	2	2	600,00	A.1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Novità accreditamento iniziale dei corsi di studio	8	1	0	350,00	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Novità per l'accREDITAMENT o iniziale dei corsi di studio-seconda ed.	8	1	0	350,00	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Scuole di specializzazione di area sanitaria: stato dell'arte e prospettive future	12	1	1	700,00	A.3 - Ampliare la formazione post-laurea	attuazione della strategia
L'internazionalizzazione dell'offerta formativa	16	1	1	850,00	A.4 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa	attuazione della strategia
Practical Course of Fluorescence Microscopy and high throughput imaging	24	1	1	800,00	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni	attuazione della strategia
Oltre la soglia. Biblioteche per la conoscenza. Biblioteche per la comunità	8	9	9	0,00	C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale	accessibilità
Sviluppo organizzativo, qualità della programmazione e creazione di valore pubblico nelle università	6	3	3	0,00	C.2 - Promuovere la cultura della sostenibilità	attuazione della strategia
I fondi comunitari a supporto dello sviluppo sostenibile e della transizione ecologica	40	5	1	0,00	C.2 - Promuovere la cultura della sostenibilità	attuazione della strategia
Il benessere organizzativo e	3	1	1	200,00	D.1 - Promuovere il	attuazione della strategia

Tipologia d'intervento	Ore di formazione ove desumibili	Unità interessate	Femmine	Costi	Obiettivo strategico	Ambiti PIAO
il wellbeing nella P.A.: principi, strumenti e esperienze					benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	
Laboratorio annuale Università 2022 – Contrattazione integrativa & CCNL	4	2	1	500,00	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	attuazione della strategia
Contributi EX INPDAP omessi e prescrizione adempimenti e versamenti	6	1	1	790,00	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
Gestire le divergenze, mediare e raggiungere l'accordo	60	4	4	0,00	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
I permessi e le assenze previste dai contratti collettivi nelle P.A.	4	1	1	250,00	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
Inglese pratico per la pa	50	1	1	0,00	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
La Performance dei dipendenti pubblici	60	1	0	0,00	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
Norme EN 81-20 e EN 81-50 (ascensori), contabilità e casi di studio	100	1	0	3.050,00	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
Nuove modalità di reclutamento per competenze e percorsi di carriera per il personale interno	4	2	1	540,00	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
Personale, organizzazione e riforma della pubblica amministrazione e - pianificazione, misurazione e valutazione della performance	40	1	1	0,00	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	sviluppo organizzativo e del capitale umano
Riforma congedi parentali e permessi L. 104/92	2	1	1	90,00	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del	sviluppo organizzativo e del capitale umano

Tipologia d'intervento	Ore di formazione ove desumibili	Unità interessate	Femmine	Costi	Obiettivo strategico	Ambiti PIAO
					capitale umano UNIBA	
Fare community con i social network informazione, partecipazione e dialogo	60	1	1	0,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	attuazione della strategia
Servizi online delle P.A. per gli utenti: comunicazione web e potenziamento delle tecnologie	60	3	3	0,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	attuazione della strategia
3° corso annuale PROCEDAMUS 2022	9	7	3	800,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Corso base sul conguaglio fiscale e previdenziale	4	1	0	150,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Corso di addestramento all'uso di eglubox pa 1.0	7	7	4	0,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
CSA – Amministratore di CSA	6	1	0	150,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
CSA - Elenchi del personale in CSA	10	1	1	150,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
CSA - Stampe di supporto per il conto annuale	6	6	3	1.350,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Database ESSE3 parte 1: anagrafiche e area amministrativa	8	1	0	250,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Database ESSE3 parte 2: tasse e bandi	8	1	0	250,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Database ESSE3 parte 4: carriera e calendario esami	8	1	0	250,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Digital team working, rivoluzione digitale e sviluppo delle risorse umane : strumenti e competenze per l'organizzazione	50	5	3	0,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure

Tipologia d'intervento	Ore di formazione ove desumibili	Unità interessate	Femmine	Costi	Obiettivo strategico	Ambiti PIAO
condivisa del lavoro						
Elenchi del personale in CSA	6	3	2	450,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Esse3 - Conseguimento Titolo	27	1	0	250,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
ESSE3 - Piani carriera	8	2	1	500,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
ESSE3 - Questionari	4	1	0	150,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Esse3 Anagrafe Nazionale Studenti - Aggiornamenti	10	1	1	250,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
ESSE3 Diploma Supplement	8	1	0	250,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
ESSE3 piani carriera	12	1	0	250,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Formazione per Incaricati alla Registrazione preposti al rilascio delle firme digitali remote (Infocert) al personale docente e personale T/A di Ateneo	4	1	0	350,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Gestione, conservazione e sicurezza dei documenti digitali nella p.a.	60	2	0	0,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Il Design thinking per il miglioramento dei processi e dei servizi pubblici	50	5	5	0,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
La fascicolazione: concetti archivistici e applicazioni pratiche in Titulus		1	1	125,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
La gestione dei documenti nella	60	1	0	0,00	E.1 - Promuovere lo	semplificazione e

Tipologia d'intervento	Ore di formazione ove desumibili	Unità interessate	Femmine	Costi	Obiettivo strategico	Ambiti PIAO
nuova società dell'informazioni					sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	reingenerizzazione delle procedure
La gestione di SIRIO in CSA	4	1	1	150,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Nuovo programma gestionale ACNP e GAP	4	46	33	0,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Nuovo programma gestionale GAP -	1	46	33	0,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Titulus Amministratori	5	1	1	500,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
UGOV-RU - La gestione dell'organico	10	1	1	750,00	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Cybersecurity – La sicurezza dei dati per proteggere l'ente	4	2	1	400,00	E.2 - Favorire la transizione digitale	attuazione della strategia
Anticorruzione, Trasparenza E Integrità: Strategie Preventive E Sistemi Di Compliance Gestione Del Rischio Corruzione	46	2	2	0,00	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	attuazione della strategia
Gli agenti contabili, gli economi e i consegnatari: adempimenti e funzioni	8	3	3	1.140,00	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	attuazione della strategia
Il Conto Annuale - Novità dell rilevazione 2021	6	3	3	690,00	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	attuazione della strategia
L'IRAP per le Università e gli Enti pubblici di Ricerca	2	1	0	150,00	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la	attuazione della strategia

Tipologia d'intervento	Ore di formazione ove desumibili	Unità interessate	Femmine	Costi	Obiettivo strategico	Ambiti PIAO
					diffusione dei dati	
L'Iva nei rapporti con l'estero: le novità dopo la circolare 26 del 13 luglio 2022	2	1	1	200,00	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	attuazione della strategia
Le delibere e gli organi collegiali di università ed enti pubblici	6	2	2	300,00	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	attuazione della strategia
Le statistiche per le decisioni pubbliche nel PNRR	15	4	2	400,00	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	attuazione della strategia
Come garantire il diritto di accesso ai documenti amministrativi	4	1	1	200,00	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
Software statistico SPSS, modulo MULTI (statistica multivariata)	15	2	0	1.350,00	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	semplificazione e reingenerizzazione delle procedure
La gestione del rischio corruttivo e il whistleblowing in ambito universitario	6	1	0	0	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	sviluppo organizzativo e del capitale umano
La prevenzione della corruzione nei comportamenti dei dipendenti della pubblica amministrazione	60	3	3	0	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	sviluppo organizzativo e del capitale umano
Aggiornamento coordinatore della sicurezza	40	1	1	93,38	E.4 - Promuovere interventi di	attuazione della strategia

Tipologia d'intervento	Ore di formazione ove desumibili	Unità interessate	Femmine	Costi	Obiettivo strategico	Ambiti PIAO
					sviluppo sostenibile	
Analisi e Valutazione delle politiche pubbliche nell'ambito del PNRR	21	3	2	480,00	E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	attuazione della strategia
Le novità della legge 29 luglio 2021 n. 108 di conversione al decreto legge 31 maggio 2021, n. 77. Gli interventi in materia contrattuale per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	14	9	3	1.300,00	E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	attuazione della strategia
Coordinatori per la sicurezza nei cantieri edili	120	1	0	585,00	E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	sviluppo organizzativo e del capitale umano
L'università nella transizione culturale: obiettivi e sfide per la gestione efficace del cambiamento	12	1	1	380,00	E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	sviluppo organizzativo e del capitale umano

Fonte: Direzione Risorse Umane, Sezione Personale contrattualizzato, UO Formazione

Nota: Totale speso € 25.413,38, oltre ai costi sostenuti per l'adesione alle comunità professionali.

Tabella 44 Partecipanti, ore e media ore di formazione fruite dal personale dell'Università di Bari nel triennio 2020-2022 secondo il genere

Anno riferimento	Partecipanti uomini	Ore di formazione fruite da uomini	Media ore fruite da uomini	Partecipanti donne	Ore formazione fruite da donne	Media ore fruite da donne
2020	498	8.324	16,7	714	11.636	16,3
2021	1.276	13.351	10,5	1.983	20.239	10,2
2022	1.735	9.557	5,5	2.640	14.045	5,3

Fonte: Direzione Risorse Umane, Sezione Personale contrattualizzato, UO Formazione

ULTERIORI AZIONI FINALIZZATE AL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE E ALLA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

- ✓ Adesione alla Piattaforma Syllabus: nuove competenze per le PA, nell'ambito del Piano Strategico Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese finalizzato alla valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione a supporto delle amministrazioni pubbliche. La piattaforma consente di:
 - erogare formazione MOOC a titolo gratuito per i dipendenti di tutte le amministrazioni pubbliche sui temi della transizione digitale (in futuro anche ecologica e amministrativa);
 - prevedere un percorso di formazione individuale disegnato a partire dalla rilevazione dei gap di conoscenza e di competenza (attività di assessment);
 - tracciare i risultati della formazione attraverso il superamento di un test post formazione e di un sistema di certificazione;
 - disporre di una base di conoscenza unica e aggiornata sullo stato delle conoscenze dei fruitori.

Unità iscritte	Partecipanti Uomini che hanno seguito almeno 1 corso	Partecipanti Donne che hanno seguito almeno 1 corso
516	145	246

- ✓ Il Protocollo d'intesa (PA 110 Lode) con il Dipartimento della Funzione Pubblica finalizzato al rafforzamento delle competenze del personale delle pubbliche amministrazioni, ha consentito al personale di iscriversi a corsi di laurea e corsi post-laurea con una tassa di immatricolazione/iscrizione ridotta e ulteriori agevolazioni previste dall'atto convenzionale. Per l'avvio di tali iniziative si è provveduto, in fase di prima applicazione, alla realizzazione di un catalogo dei corsi di studio e dei Master compatibili con la finalità del Progetto.

Tabella 45 - Iscritti all'Università di Bari con l'iniziativa "PA110 e lode" nell'a.a. 2021-22 per tipo di corso e genere

Tipo di corso	Genere		Totale
	Uomini	Donne	
Laurea Triennale	16	11	27
Laurea Magistrale	9	7	16
Master 1° livello	9	9	18
Master 2° livello	14	13	27
Corso alta formazione	10	15	25
Totale	58	55	113

Fonte: elaborazioni UO Statistiche di Ateneo su dati PA110 e lode

- ✓ Partecipazioni a comunità professionali e adesioni ai corsi INPS Valore PA (corsi inseriti nella tabella dati di sintesi);
- ✓ Valorizzazione del capitale intellettuale e le competenze presenti in organico. Le figure professionali interne svolgono il ruolo di formatori con diverse finalità:
 - qualificare il personale associato ai processi individuati per famiglie professionali (corsi inseriti nella tabella dati di sintesi);
 - avvantaggiare i neoassunti nella conoscenza dell'organizzazione e dei processi. Sono state realizzate attività di *onboarding*, mentoring, formazione e tutoraggio con diversi vantaggi (introdurre i neoassunti e agevolarne l'ingresso nelle strutture, acquisire la conoscenza tacita difficilmente trasferibile attraverso atti e procedure, favorire il benessere organizzativo,... Nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane è stata introdotta, a partire da settembre

2022, una nuova procedura di accompagnamento all'inserimento delle nuove risorse all'interno dell'organico attraverso un percorso di *onboarding*: sono stati eseguiti n. 124 colloqui in fase di assunzione a cui seguiranno n. 44 colloqui di follow up a distanza di sei mesi. (Fonte: Direzione Risorse Umane, UO Welfare d'Ateneo). Per la rappresentazione delle attività si rinvia al paragrafo monitoraggio del piano triennale di fabbisogno di personale)

Sono state avviate attività di tutoraggio per il personale di nuova assunzione, sono state individuate 122 unità di personale con esperienza professionale per affiancare 138 nuovi assunti. Fonte: Direzione Risorse Umane, Sezione Personale contrattualizzato, UO Formazione).

- attivare modalità di co-working per lo scambio di buone pratiche e favorire il rafforzamento delle competenze nell'ambito delle famiglie professionali attivando la cosiddetta "spirale della conoscenza" l'attivazione di "comunità di pratica" per famiglie professionali. Si espone, di seguito, la sperimentazione realizzata con una breve descrizione di sintesi:

Titolo: <i>COMUNITA' DI PRATICA DEL TT</i>
Tema: della comunità di pratica:
<i>Making research results work for society</i> : percorso di accompagnamento e formazione che la Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione ha realizzato nel 2022 con il NETVAL - Network italiano per la Valorizzazione della ricerca universitaria sui temi del trasferimento di conoscenza e della terza missione. Il percorso intrapreso ha rappresentato un momento di crescita condiviso che ha consentito allo staff della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione in primis, e alla comunità accademica in secundis, di avviare una riflessione sul passato, presente e futuro in termini di quanto si era fatto negli anni precedenti sul tema brevetti, spin off e terza missione, sul punto a cui oggi si è, su quali strumenti/competenze UniBA può contare, sulle importanti prospettive e sugli investimenti, condivisi con la governance, su cui procedere nel futuro prossimo.
Anno di riferimento: <i>da giugno a dicembre 2022</i>
Modalità di co-working: Il percorso, di durata semestrale si è articolato in 5 momenti distinti:
<i>Scenari futuri per la Ricerca, l'Innovazione, il Trasferimento Tecnologico e la Terza missione</i> - 1 giornata (8 ore) in presenza presso l'Università degli Studi di Bari a giugno 2022 - 1/2 giornata di follow up (4 ore) – a distanza - nel mese di novembre
<i>Valorizzazione del portafoglio di brevetti</i> - 2 giornate (da 8 ore cad.) in presenza presso l'Università degli Studi di Bari nel periodo luglio e ottobre 2022 - 1/2 giornata di follow up (4 ore) – a distanza - nel mese di novembre
<i>Creazione e rafforzamento degli spin off</i> - 2 giornate (da 8 ore cad.) in presenza presso l'Università degli Studi di Bari nel periodo luglio/ottobre 2022 - 1/2 giornata di follow up (4 ore) – a distanza - nel mese di novembre
<i>Research2business - Knowledge Communication&Engagement</i> - 2 giornate (da 8 ore cad.) in presenza presso l'Università degli Studi di Bari nel periodo luglio/ottobre 2022 - 1/2 giornata di follow up (4 ore) – a distanza - nel mese di novembre
<i>Conferenza conclusiva presso l'Università degli Studi di Bari nel mese di dicembre 2022.</i>

Al termine del percorso è stato creato il canale Teams "I-Uniba" in cui sono stati condivisi tutti i materiali a coloro i quali hanno manifestato interesse a proseguire il confronto.
Famiglie professionali coinvolte: Personale Tecnico Amministrativo: <ul style="list-style-type: none"> - di tutta la Direzione Ricerca, terza missione e internazionalizzazione - della Programmazione strategica - dei Dipartimenti (UO Ricerca) - dei Centri (p.e. Centro di Eccellenza per l'Imprenditorialità e l'Innovazione) - delle Partecipate di maggiore rilevanza (p.e. Tecnopoli)
Docenti rappresentanti: <ul style="list-style-type: none"> - la governance (Rettore, Delegati, Consiglieri di Amministrazione) - Commissioni Brevetti e Spin off)
Eventuali aree di miglioramento individuate: <ul style="list-style-type: none"> - rafforzamento delle competenze necessarie per l'istituzionalizzazione di nuovi strumenti per il TT in tutte le diramazioni dell'Ateneo; - comunicazione e digitalizzazione; - misurazione dell'impatto.
Eventuali obiettivi/indicatori strategici e/o operativi correlati: <ul style="list-style-type: none"> - Revisione del Regolamento Spin Off - Revisione del Regolamento Brevetti - Predisposizione del Programma di Ateneo per il "Proof of Concept"
Referente Dirigente/Coordinatore: Dott.ssa Adriana Agrimi – Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione Dott.ssa Anna Maria De Marinis – UO Terza Missione – Sezione Ricerca e Terza Missione Centri

- ✓ Elaborazione di una meta-analisi di dati e informazioni di Ateneo relativa alle indagini sul Benessere Organizzativo e alla customer relativa ai servizi "Misuriamoci" con l'intento di identificare le esigenze di rafforzamento delle competenze tecnico professionali, relazionali ed organizzative. Gli esiti sono confluiti nel catalogo formativo allegato al PIAO 2023/2025.
- ✓ Realizzazione di percorsi formativi previsti dal Gender Equality Plan (GEP) finalizzati alla valorizzazione delle differenze di genere e al superamento degli stereotipi (si rinvia alla tabella dati di sintesi e alle schede di rendicontazione degli obiettivi strategici).
- ✓ Implementazione della Piattaforma FAD con le seguenti finalità: realizzare un apprendimento attivo e collaborativo in percorsi di studio personalizzati; favorire la partecipazione del personale al processo formativo; permettere una maggiore interazione tra formatore e discente; promuovere un apprendimento ubiquo; ridurre le criticità peculiari dei corsi che prevedono una partecipazione numerosa; monitorare il processo formativo e i livelli di apprendimento; conciliare i tempi di lavoro e di vita con quelli formativi; erogare servizi di formazione a distanza accessibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive; migliorare la fruibilità del percorso formativo per il personale che risiede lontano dalla sede di lavoro.
 I corsi realizzati nell'anno 2022 in modalità integralmente a distanza o blended in attuazione del PIAO, specificatamente inerenti agli obiettivi strategici richiamati nonché presenti nell'Allegato 8 - Catalogo della Formazione 2022/2024, sono i seguenti:

B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni

- Open Science in Horizon Europe
- Aspetti legali e finanziari in Horizon Europe

D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA

- Salute organizzativa e benessere individuale: valorizzare le risorse personali per potenziare la performance;
- Seminari su linguaggio e stereotipi di genere
- Laboratori di empowerment di genere
- Ciclo di incontri con il Direttore Generale: Confronto sulla tematica del procedimento amministrativo e mappatura dei processi.
- Corso di Formazione Personale Neoassunto
- Corso di Formazione Personale Neoassunto - Bibliotecari

E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali

- Il diritto d'accesso nelle segreterie studenti
- Formazione sulla gestione della Didattica su UGOV-DID/Esse3 per i Referenti Didattici di Ateneo

E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati

- Corso di formazione sulla contabilità economico-patrimoniale (2022);
- Le categorie di opere negli appalti pubblici di lavori (2021 erogato anche nel 2022)

Inoltre, è stata effettuata l'implementazione tecnica della piattaforma riferita alle funzionalità maggiormente utilizzate per i suddetti corsi (per esempio l'autenticazione unica, i test di autovalutazione o il rilascio dell'attestato di partecipazione). Si segnala anche la redazione della "Guida operativa per la progettazione di corsi e-learning su piattaforma FAD UniBa" (obiettivo individuale [2022_DAI_05]).

4. PERFORMANCE INDIVIDUALE

4.1 INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI DATI SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'Università valuta la performance individuale del personale tecnico-amministrativo contrattualizzato ai sensi del D.lgs. 165/2001.

Ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale si distinguono:

- SOGGETTI VALUTATI (personale con o senza incarichi di responsabilità);
- SOGGETTI VALUTATORI (soggetti che, avendo diretta contezza della performance del valutato, partecipano al protocollo di valutazione della performance individuale).

Ai sensi dell'art. 9, commi 1 e 2, del D.lgs. 150/2009 le componenti della valutazione della performance individuale sono due:



- i RISULTATI RAGGIUNTI in relazione agli obiettivi assegnati e fissati nell'ambito del Piano della performance (per le università Piano Integrato);
- i COMPORTAMENTI E LE COMPETENZE manifestati nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività - c.d. *Comportamenti*.

Il protocollo di valutazione è differenziato in relazione al livello di responsabilità ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa (si rinvia al documento SMVP 2022 - Paragrafo 5 "Performance individuale" per approfondimenti sui protocolli di valutazione):

- MODELLO DI TIPO MISTO (che contempla l'approccio *bottom up* e quello *top down*) per il personale con incarichi di responsabilità e per i titolari di altri incarichi;
- MODELLO "DALL'ALTO AL BASSO" (*top down*) per il personale senza incarichi di responsabilità.

Figura 13- Protocolli di valutazione performance individuale



Sono considerati soggetti con incarichi di responsabilità:

- Direttore Generale;
- Dirigenti;
- Altri dipendenti con incarichi di responsabilità.

La performance individuale dei soggetti titolari d'incarichi di responsabilità è misurata e valutata in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi individuali ed organizzativi (c.d. Affidabilità) e alle capacità manageriali e individuali.

Il SMVP 2022, con riferimento alla performance individuale, conferma le principali novità introdotte dal previgente Sistema con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- Riduzione del peso attribuito all'autovalutazione nei protocolli di valutazione;
- Rimodulazione dei pesi tra obiettivi e comportamenti;
- Previsione di pesi differenziati per posizione organizzativa;
- Introduzione di un modello di valutazione per il personale in lavoro agile.

La composizione della dimensione dell'affidabilità e il suo peso divergono in relazione all'incarico attribuito. Per un approfondimento sulla composizione della dimensione affidabilità per posizione organizzativa si rinvia ai contenuti del SMVP 2022.

Per l'anno 2022, gli obiettivi operativi sono stati adottati come di seguito dettagliato:

- Obiettivi dei responsabili di strutture di livello I e II (Direttore generale e dirigenti) con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024 (Sezione III del DPI 2022-2024) adottato il 28.04.2022;
- Obiettivi dei responsabili di strutture di livello III e IV adottati con decreto del Direttore Generale ([Decreti di adozione degli obiettivi delle strutture di III e IV livello organizzativo](#))

La dimensione Affidabilità 2022 dei titolari di posizione organizzativa è articolata come segue:

- a) obiettivi individuali collegati ai progetti trasversali di Ateneo;
- b) obiettivi individuali collegati ai progetti direzionali o di efficientamento dei processi gestiti;
- c) 1 o più obiettivi organizzativi (performance organizzativa della struttura gestita).

Al fine di valutare l'apporto dei soggetti valutati alle attività di supporto alla didattica e alla ricerca (relazioni funzionali), il SMVP 2022 ha confermato la valutazione c.d. funzionale per le seguenti posizioni organizzative:



- *Responsabili di Unità Operativa di laboratorio* dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca;
- *Responsabili di Unità Operativa di Biblioteca* dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca;
- *Responsabili delle strutture amministrative di supporto alle Scuole*;
- *Coordinatori di Dipartimento* di Didattica e di Ricerca;
- *Direttori di Polo Bibliotecario*.

La performance individuale del personale senza incarichi di responsabilità (categorie B, C, D) è misurata in relazione alla performance organizzativa della struttura organizzativa di afferenza e alle capacità individuali.

4.2 OBIETTIVI INDIVIDUALI

I Progetti Direzionali (paragrafo 2.4) costituiscono obiettivi individuali dei dirigenti. Agli obiettivi individuali è attribuito un peso complessivo (per dirigente) pari a 50 su 80 per la dimensione Livello di conseguimento degli obiettivi. Agli obiettivi di tipo progettuale va aggiunto il seguente obiettivo individuale:

<i>Codice obiettivo</i>	<i>Denominazione</i>	<i>Ob. strategico</i>	<i>Dirigente Responsabile</i>	<i>Indicatore e Target 2022</i>	<i>Risultato al 31/12/2022</i>
2022_C00_01	Monitorare l'attuazione delle misure finanziate dal PNRR per le linee di intervento che involgono l'Amministrazione delle Strutture dipartimentali di didattica e di ricerca (report sulle attività svolte)	B.1	MICCOLIS EMILIO	Realizzazione (Target: On)	On

Gli obiettivi individuali assegnati ai titolari di posizione organizzativa (di livello non dirigenziale) possono discendere da progetti dirigenziali o direttamente dagli obiettivi strategici (ove è previsto un intervento operativo che abbia una correlazione diretta con gli obiettivi strategici e che non trova collocazione in obiettivi intermedi).

Gli obiettivi individuali dei titolari di posizione, che costituiscono azioni intermedie di progetti direzionali, sono rendicontati nell'Allegato n. 3.

4.3 VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI

La valutazione dei comportamenti organizzativi attiene all'ambito delle *Capacità Manageriali (CM)*, cioè la capacità di programmare, gestire e controllare le risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate, e delle *Capacità Individuali (CI)*, caratteristiche dell'individuo (conoscenze, esperienze, capacità, attitudini, immagine di sé, motivazioni, valori) che alimentano sistematici e osservabili comportamenti intenzionali, correlati a prestazioni individuali il cui livello è conforme a quanto stabilito per il titolare di una data posizione di lavoro o, più in generale, alle esigenze ed aspettative dell'organizzazione.

Con le dimensioni "Capacità Manageriali" e "Capacità Individuali" l'Università di Bari valuta i comportamenti esibiti dal personale amministrativo e tecnico nel periodo oggetto di riferimento della valutazione. L'analisi dei comportamenti consente di stabilire una relazione tra la "qualità" dei risultati e "qualità" dei comportamenti individuali.

Per l'anno 2022 sono stati adottati i seguenti modelli di valutazione individuale:

- Direttore Generale e Dirigenti;
- Responsabili di Sezione,
- Coordinatori dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca;
- Responsabili di Staff;
- Responsabili di Ufficio;
- Direttori di Polo;
- Responsabili di Unità Operative (gestionali, di biblioteca e di laboratorio);
- Responsabili delle Strutture Amministrative di supporto alle Scuole;
- Titolari di altro incarico;
- Personale senza incarico di responsabilità.

Per le dimensioni Capacità Manageriali e Capacità Individuali si utilizza il metodo della valutazione dei comportamenti conosciuto come "Liste di controllo" attraverso cui il valutatore è chiamato a scegliere, rispetto ad un insieme di possibili esempi di un dato comportamento (c.d. indicatori di comportamento), sia positivi sia negativi, quello/i che identifica/no il comportamento tenuto dal soggetto valutato.

La scala di valutazione, per ciascun indicatore di comportamento, è la seguente:

Tabella 46 - Scala di valutazione dei comportamenti

Descrizione	Punteggio
Comportamento non esibito mai	1
Comportamento esibito raramente	2
Comportamento esibito spesso	3
Comportamento esibito molto spesso	4
Comportamento esibito sistematicamente	5

Per ciascuna tipologia di ruolo organizzativo sono utilizzati set di indicatori di comportamento differenziati (riportati in forma analitica nel paragrafo 2.2. del [Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024](#)).

Per il personale dirigenziale la valutazione dei comportamenti è effettuata dai diretti collaboratori (*bottom up*) in misura corrispondente al 30% del peso attribuito alla dimensione comportamenti. Per il 2022 la valutazione dei collaboratori è stata realizzata attraverso una specifica funzionalità implementata sull'applicativo PiCo.

I collaboratori si sono espressi sui comportamenti esibiti da parte del personale dirigente.



Le possibili risposte sono di tipo qualitativo e riguardano la frequenza del verificarsi di determinati items di comportamento da parte del personale dirigenziale. In totale sono stati individuati n. 97 soggetti valutatori. Complessivamente ha risposto il 77% degli invitati. Nella Tabella seguente è riportato, per l'anno 2022, il numero dei soggetti invitati a rispondere al questionario (valutatori), il numero dei rispondenti e il relativo tasso di risposta, suddivisi per struttura.

Tabella 47 - Tasso di risposta dei valutatori chiamati ad esprimersi sui comportamenti dirigenziali

Nominativo Valutato	Struttura Valutato	Numero Valutatori	Numero valutazioni ricevute	Tasso di risposta (%)
AGRIMI ADRIANA	070000 - Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	6	5	83%
BERARDI GIANFRANCO	120000 - Direzione Amministrazione e Finanza	6	5	83%
MICCOLIS EMILIO	110000 - Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	37	26	70%
MY FILOMENA LUISA	060000 - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	7	4	57%
PRUDENTE GAETANO	020000 - Direzione Generale	21	19	90%
QUARTA ALESSANDRO	050000 - Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	5	5	100%
RUTIGLIANI PASQUA	090000 - Direzione Risorse Umane	7	6	86%
SQUEO PAOLO	040000 - Direzione Affari istituzionali	8	5	63%

Fonte: elaborazioni Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione su dati PiCo

4.4. PROCESSO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Al termine del periodo di riferimento degli obiettivi, coincidente con l'anno solare, il Direttore Generale ha dato avvio alla valutazione individuale stabilendo la relativa tempistica. Il processo è stato sviluppato coerentemente con quanto definito dal SMVP 2022 che prevede che le strutture assegnatarie degli obiettivi effettuino una proposta di misurazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo utilizzando gli applicativi a supporto del controllo di gestione, assieme ad una relazione di accompagnamento che indichi le modalità con cui è stato misurato il grado di raggiungimento.

La valutazione gerarchica dei collaboratori (Capi sezione e responsabili di unità operative di diretta collaborazione dei Dirigenti e Direttore Generale) e l'autovalutazione dei comportamenti è stata effettuata dai valutatori in ambiente Pico successivamente alla misurazione e valutazione degli obiettivi. Le valutazioni delle capacità individuali e manageriali dei dirigenti e del Direttore Generale da parte dei collaboratori (*bottom up*) sono state effettuate con le modalità descritte nel paragrafo 4.3.

Per il completamento delle valutazioni individuali e, quindi, per dare avvio alla fase dei colloqui di valutazione si attende la validazione da parte del Nucleo di Valutazione della presente relazione.

Gli esiti della valutazione individuale e il riepilogo dei punteggi per fascia di merito e ruolo organizzativo saranno pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

5. AZIONI DI MONITORAGGIO E RIESAME DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

5.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL MONITORAGGIO

Le diverse sezioni del PIAO sono state sottoposte a monitoraggio semestrale. Le fasi del processo di monitoraggio, i soggetti coinvolti e la tempistica del monitoraggio 2022 sono descritte per ciascuna sezione.

Un approfondimento trasversale alle sezioni meritano gli stakeholder, coinvolti nell'attività di monitoraggio con frequenza annuale. La tabella che segue riepiloga, per ciascuna sezione, gli strumenti utilizzati e gli utenti destinatari.

Tabella 48 – Fasi, soggetti e tempi del monitoraggio

Ambito	Strumenti di monitoraggio	Tipologie di utenti coinvolti
VALORE PUBBLICO	Rilevazione sul Benessere Organizzativo; Indagine sui laureati Almalaurea	Personale interno (Docenti, Personale Tecnico-Amministrativo, CEL e Dirigenti) Laureati
PERFORMANCE	Rilevazione Misuriamoci sulla qualità dei servizi offerti Rilevazione "Bottom up"	Studenti; Frequentanti corsi post-laurea; Specializzandi, Personale Interno; Enti e Imprese; Dottorandi; Futuri studenti
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Procedura aperta	Utenti interni ed esterni
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Rilevazione "Monitoraggio dell'impatto del lavoro agile" Focus group	Personale in agile Posizioni Organizzative Dirigenti

Gli esiti delle indagini sugli stakeholder sono riepilogati nelle corrispondenti sezioni e sono, inoltre, pubblicati sul sito istituzione.

SEZIONE DEL PIAO: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Frequenza del monitoraggio: semestrale

Il processo di monitoraggio è definito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022 con riferimento ai diversi ambiti della Performance Organizzativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (POUB).

Per gli ambiti del Valore Pubblico creato (VP) e la Performance Strategica (Ps) il processo di misurazione intermedia e finale è avviato dal Direttore Generale attraverso le strutture amministrative di supporto, per ciascun ambito di competenza. Il grado di conseguimento degli obiettivi strategici è misurato, a livello centralizzato, dalla Direzione Generale attraverso l'utilizzo di dati e informazioni di provenienza interna ed esterna.

Il monitoraggio operativo è stato realizzato dai responsabili delle unità organizzative assegnatarie di obiettivi entro il 31 luglio 2022. L'introduzione del nuovo gestionale (PiCo) ha comportato un'intensa attività di accompagnamento dei responsabili delle strutture organizzative, in particolare, per il monitoraggio degli obiettivi operativi.

Le operazioni di inserimento dei dati di monitoraggio si sono concluse in data 31/07/2022. Contestualmente, i dati raccolti sono stati analizzati dalla Direzione Generale.

L'esito della misurazione intermedia degli indicatori è stato comunicato agli Organi di Governo anche per valutare l'adozione di misure correttive in corso d'anno. Il Rettore e il Direttore Generale hanno trasmesso, inoltre, al NdV l'esito del monitoraggio intermedio e il riepilogo delle azioni correttive poste in essere.

I risultati e le modifiche intervenute sugli obiettivi, indicatori e/o target sono state riepilogate nel paragrafo 2.1.

Di seguito si riepiloga il processo di monitoraggio e valutazione della Performance Organizzativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (POUB) per l'annualità 2022:

VALORE PUBBLICO E STRATEGIA

Fase	Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
<i>Monitoraggio intermedio al 30 giugno 2022</i>	Avvio da parte della Direzione Generale delle attività di misurazione degli indicatori strategici e di valore pubblico	Direzione Generale	Giugno 2022
	Misurazione degli indicatori	Direzione Generale	Luglio 2022
	Valutazione intermedia sullo stato di avanzamento	Rettore Delegati e responsabili di linee programmatiche Direttore Generale	Agosto - Settembre -
	Condivisione degli esiti	Rettore Delegati e responsabili di linee programmatiche NdV Senato Accademico Consiglio di Amministrazione Direttore Generale	Agosto -Settembre 2022
	Interventi di modifica in corso d'anno	Consiglio di Amministrazione	Settembre - - Ottobre 2022
<i>Monitoraggio finale e valutazione della performance</i>	Misurazione degli indicatori e valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi	Direzione Generale	Gennaio - Aprile 2023
	Calcolo della performance strategica	Direzione Generale	Marzo -Maggio 2023
	Redazione del Documento "Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo" (paragrafi 2.2.1, 2.2.2 e 2.2.3)	Direzione Generale	Aprile- Maggio 2023
<i>Monitoraggio intermedio della programmazione triennale dei dipartimenti di didattica e di ricerca</i>	Monitoraggio intermedio dei documenti di programmazione triennale dei Dipartimenti 2022-2024	Rettore Direttore Generale Delegati Dipartimenti di didattica e di ricerca Direzione Generale	Ottobre - Novembre 2022

PERFORMANCE

Fase	Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
<i>Monitoraggio intermedio al 30 giugno 2022</i>	Avvio da parte della Direzione Generale delle attività di misurazione degli indicatori operativi	Direzione Generale	Giugno 2022
	Misurazione degli indicatori da parte delle strutture di IV livello	Titolari di posizione organizzativa e di altri incarichi	Luglio 2022
	Valutazione intermedia sullo stato di avanzamento	Titolari di posizione organizzativa e di altri incarichi	Luglio 2022
	Condivisione degli esiti	NdV Consiglio di Amministrazione Direttore Generale	Agosto -Settembre 2022
	Interventi di modifica in corso d'anno	Direttore Generale Consiglio di Amministrazione	Settembre - - Ottobre 2022
<i>Monitoraggio finale e valutazione della performance</i>	Misurazione degli indicatori e valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi	Titolari di posizione organizzativa e di altri incarichi	Febbraio-Marzo 2023
	Calcolo della performance organizzativa sui diversi livelli organizzativi;	Direzione Generale	Aprile- Maggio 2023
	Verifica dei dati di rendicontazione	Nucleo di Valutazione Direzione Generale	Marzo -Maggio 2023

Fase	Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
	Redazione del Documento "Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo" (paragrafo 2.4)	Direzione Generale	Aprile- Maggio 2023

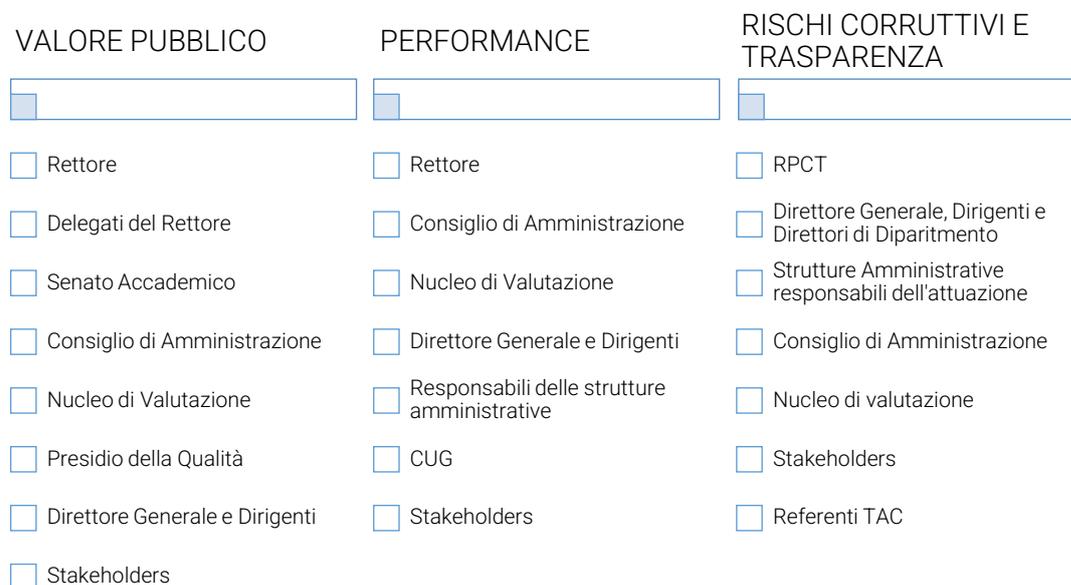
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Per monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione adottate, l'Università di Bari adopera un applicativo, denominato SIMPAT-DE (Sistema Informativo per il Monitoraggio del Piano Anticorruzione e Trasparenza), il quale consente di tracciare le attività di controllo effettuate dai Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed al RPCT di verificare lo stato di avanzamento delle predette misure. L'accesso a SIMPAT-DE è consentito unicamente al RPCT ed ai Referenti mediante l'utilizzo delle proprie credenziali istituzionali.

In particolare, mediante una procedura guidata, l'applicativo permette a ciascun Referente di generare una dichiarazione descrittiva dello stato di attuazione di ciascuna misura di prevenzione concernente i processi di competenza della propria Struttura organizzativa nonché di esplicitare i motivi dell'eventuale mancata o parziale attuazione delle misure stesse.

Fase	Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
<i>Monitoraggio intermedio</i>	Avvio del monitoraggio anticorruzione I periodo	RPCT	Maggio 2022 con riferimento al semestre 01.11.2021-30.04.2022
	Monitoraggio delle misure anticorruzione previste nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza Referenti TAC Strutture Amministrative responsabili dell'attuazione	Maggio 2022 con riferimento al semestre 01.11.2021-30.04.2022
	Avvio del monitoraggio trasparenza I periodo	RPCT	Giugno 2022 con riferimento al semestre 01.11.2022-30.06.2022
	Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione come da tabella UniBA che costituisce l'all. 7 al D.P.I. 2022-2024	Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza Referenti TAC Strutture Amministrative responsabili dell'attuazione	Giugno 2022 con riferimento al semestre 01.11.2022-30.06.2022
<i>Monitoraggio finale e valutazione</i>	Avvio del monitoraggio anticorruzione II e III periodo	RPCT	Ottobre 2022 con riferimento al semestre 01.05.2022-31.10.2022 e al periodo 01.01.2022-01.10.2022
	Monitoraggio delle misure anticorruzione previste nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza Referenti TAC Strutture Amministrative responsabili dell'attuazione	Ottobre 2022 con riferimento al semestre 01.05.2022-31.10.2022 e al periodo 01.01.2022-01.10.2022
	Avvio del monitoraggio trasparenza II periodo	RPCT	Febbraio 2023 con riferimento al semestre 01.07.2022-31.12.2022
	Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione come da tabella UniBA che costituisce l'all. 7 al D.P.I. 2022-2024	Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza Referenti TAC Strutture Amministrative responsabili dell'attuazione	Febbraio 2023 con riferimento al semestre 01.07.2022-31.12.2022

Figura 14 Riepilogo dei soggetti coinvolti nei monitoraggi per ciascun ambito della Sezione



SEZIONE DEL PIAO: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione costituisce la principale novità della programmazione 2022-2024. I processi di monitoraggio riferiti all'attuazione del lavoro agile, della programmazione dei fabbisogni e della formazione sono stati introdotti in forma sperimentale per l'anno 2022 e, successivamente, sistematizzati nella Sezione 5 del PIAO 2023-2025.

ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nel corso del 2022 l'Amministrazione ha avviato il sistema di monitoraggio del lavoro agile sia per gli aspetti che riguardano l'attuazione del lavoro agile, sia per gli impatti.

L'introduzione di uno specifico set di indicatori di monitoraggio organizzativo ha richiesto la costruzione di flussi informativi interni per la raccolta e la elaborazione dei dati e delle informazioni necessarie ad alimentare il sistema di controllo.

La tabella che segue riepiloga, oltre alle attività di mera misurazione, anche quelle di progettazione dei flussi informativi e del sistema di monitoraggio realizzate nel 2022.

Fase	Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
Monitoraggio intermedio	Progettazione del sistema di monitoraggio degli impatti	Direzione Generale; CUG; Organizzazioni sindacali	Giugno-Ottobre 2022
	Avvio delle attività di misurazione degli indicatori operativi (misure di performance con impatto sul lavoro agile)	Direzioni Amministrative	Luglio 2022
	Valutazione intermedia sullo stato di avanzamento del progetto	Gruppo di lavoro per l'introduzione del lavoro agile, Direttore Generale; Direzione Risorse Umane	Luglio 2022

Fase	Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
<i>Monitoraggio finale e valutazione</i>	Misurazione degli indicatori sull'attuazione del progetto di introduzione del lavoro agile	Gruppo di lavoro per l'introduzione del lavoro agile; Direttore Generale; Direzione Risorse Umane; Direzione Affari Istituzionali	Dicembre 2022
	Misurazione degli indicatori di impatto	Gruppo di lavoro per l'introduzione del lavoro agile; Direttore Generale; Direzione Risorse Umane; Direzione Affari Istituzionali	Dicembre 2022
	Somministrazione del questionario per la valutazione dell'impatto organizzativo	Direzione Generale; Direzione Risorse Umane; CUG.	Dicembre 2022
	Elaborazione dati e redazione dei documenti di sintesi	Direzione Generale; Direzione Risorse Umane	Gennaio -Febbraio 2023

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Fase	Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
<i>Monitoraggio intermedio</i>	Analisi dello stato di avanzamento delle procedure concorsuali	Direzione Risorse Umane; Direzione Generale; Consiglio di Amministrazione	Luglio 2022 con riferimento ai dati relativi al I semestre 2022
	Analisi dello stato di avanzamento della Programmazione 2022-2024	Direzione Risorse Umane; Direzione Generale; Consiglio di Amministrazione	Luglio 2022 con riferimento ai dati relativi al I semestre 2022
	Analisi delle risorse assunzionali (punti organico)	Direzione Risorse Umane; Direzione Generale; Consiglio di Amministrazione	Luglio 2022 con riferimento ai dati relativi al I semestre 2022
<i>Monitoraggio finale e valutazione</i>	Rendiconto del livello di realizzazione della Programmazione 2022-2024	Direzione Risorse Umane; Direzione Generale; Consiglio di Amministrazione	Aprile/Maggio 2023 con riferimento ai dati relativi al 2022
	Analisi della sostenibilità della spesa di personale, equilibri di bilancio e proiezione dei costi	Direzione Amministrazione e Finanza; Direzione Risorse Umane; Direzione Generale; Consiglio di Amministrazione	Aprile/Maggio 2023 con riferimento ai dati relativi al 2022
	Analisi delle risorse assunzionali (punti organico)	Direzione Risorse Umane; Direzione Generale; Consiglio di Amministrazione	Aprile/Maggio 2023 con riferimento ai dati relativi al 2022

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Fase	Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
<i>Monitoraggio intermedio</i>	Monitoraggio azioni e indicatori strategici	Direzione Risorse Umane; Direzione Generale; Rettore; Consiglio di Amministrazione; Nucleo di Valutazione; CUG	Luglio 2022 con riferimento ai dati relativi al I semestre 2022
	Monitoraggio corsi di formazione	Direzione Risorse Umane; Direzione Generale e Dirigenti	Luglio 2022 con riferimento ai dati relativi al I semestre 2022. Tempistiche previste dai Progetti Direzionali e dai Progetti Formativi

Monitoraggio finale e valutazione	Monitoraggio azioni e indicatori strategici	Direzione Umane; Direzione Generale; Consiglio di Amministrazione; Nucleo di Valutazione; CUG	Risorse Direzione Rettore; di	Aprile/Maggio 2023 con riferimento ai dati relativi al 2022
	Monitoraggio corsi di formazione	Direzione Umane; Direzione Generale; Consiglio di Amministrazione; Nucleo di Valutazione; CUG	Risorse Direzione Rettore; di	Aprile/Maggio 2023 con riferimento ai dati relativi al 2022

Figura 15 Riepilogo dei soggetti coinvolti nei monitoraggi per ciascun ambito della Sezione

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Rettore	<input type="checkbox"/> Rettore	<input type="checkbox"/> Rettore
<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione
<input type="checkbox"/> Nucleo di Valutazione	<input type="checkbox"/> Nucleo di Valutazione (frequenza: triennale)	<input type="checkbox"/> Nucleo di Valutazione (frequenza: triennale)
<input type="checkbox"/> Direttore Generale e Dirigenti	<input type="checkbox"/> Direttore Generale e Dirigenti	<input type="checkbox"/> Direttore Generale e Dirigenti
<input type="checkbox"/> Responsabili delle strutture amministrative	<input type="checkbox"/> CUG	<input type="checkbox"/> CUG
<input type="checkbox"/> CUG	<input type="checkbox"/> OO.SS. e RSU	<input type="checkbox"/> OO.SS. e RSU
<input type="checkbox"/> OO.SS. e RSU		
<input type="checkbox"/> Stakeholders		

5.2 AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO DI MONITORAGGIO

Si illustrano, di seguito, le principali aree di miglioramento su cui l'Ateneo sta attualmente investendo:

AREE DI MIGLIORAMENTO	AZIONI REALIZZATE E IN CORSO
PERFEZIONAMENTO DEI MODELLI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Individuazione degli ambiti del valore pubblico - Definizione delle metodologie per la misurazione del valore pubblico; - Miglioramento della rappresentazione del processo di cascading e della integrazione sostanziale dei contenuti programmatici dell'Ateneo attraverso l'utilizzo di Schede di sintesi (per gli obiettivi strategici, per i pilastri del valore e per i progetti direzionali); - Previsione di indicatori multidimensionali per i progetti direzionali; - Avvio del processo di monitoraggio del GEP
IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER IL PERSONALE IN LAVORO AGILE	<ul style="list-style-type: none"> - Allineamento degli applicativi per la valutazione del personale in lavoro agile - Predisposizione e diffusione di materiale informativo e realizzazione di percorsi di formazione sulla valutazione del lavoro agile rivolti al personale tecnico amministrativo

AREE DI MIGLIORAMENTO	AZIONI REALIZZATE E IN CORSO
IMPLEMENTAZIONE DEGLI STRUMENTI DI ASCOLTO DEGLI UTENTI INTERNI ED ESTERNI E INTEGRAZIONE DEI RISULTATI NEL PROCESSO DI CALCOLO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE (ART. 19 BIS DEL D. LGS 74/2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Progettazione del sistema di misurazione dell'impatto del lavoro agile - Avvio dell'indagine del lavoro agile (personale tecnico amministrativo)
IMPLEMENTAZIONE DEL DATA WAREHOUSE DI ATENEO (SISMA) E COSTRUZIONE DI UN SISTEMA INFORMATIVO DI ATENEO A SUPPORTO DELLE DECISIONI	<ul style="list-style-type: none"> - Implementazione dell'applicativo PRISMA (applicativo per la gestione dei dati sui progetti di ricerca) anche per tenere conto della gestione dei Progetti PNRR; - Implementazione dell'applicativo PiCo (Pianificazione e controllo) per la gestione delle informazioni inerenti il ciclo integrato della performance di Ateneo; - Avvio della rendicontazione finale e della valutazione individuale sulla piattaforma interna
TRACCIABILITÀ DEI RISULTATI E DEI PROCESSI DI MISURAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Perfezionamento dei processi di monitoraggio e di misurazione dei risultati - Semplificazione dei report e della documentazione utile alla rendicontazione dei risultati - Erogazione di percorsi formativi per le attività di monitoraggio e di controllo (formazione PiCo)
MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI DIPARTIMENTI DI DIDATTICA E DI RICERCA	<ul style="list-style-type: none"> - Individuazione di un set comune di indicatori; - Implementazione di strumenti operativi per favorire la omogenea redazione dei contenuti (note operative, format precompilati, ecc.); - Implementazione di database integrati per la gestione delle variabili a maggior impatto sulle decisioni (ad esempio database Progetti, Iniziative, Eventi); - Perfezionamento dei processi di monitoraggio e di misurazione dei risultati; - Condivisione dei risultati conseguiti dai dipartimenti nei diversi ambiti istituzionali.

Tra le attività di miglioramento realizzate nel corso del 2022 vi è l'attività formativa strumentale al potenziamento delle competenze sui processi di programmazione e controllo i cui contenuti di dettaglio sono state rappresentati nel paragrafo "Bilancio della formazione".

5.3 GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'implementazione del PIAO, introdotto dal D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 e i relativi decreti attuativi, ha richiesto interventi di modifica al modello di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

L'annualità 2022 è stata un periodo di sperimentazione delle metodologie e delle logiche programmatiche introdotte legislativamente in corso d'anno.

Sintetizziamo di seguito i principali elementi di novità sperimentati nel corso del 2022 e recepiti nell'ambito del Sistema di Misurazione e di valutazione della performance adottato a gennaio 2023:

1) Introduzione della dimensione "Valore Pubblico" (VP). La performance organizzativa di UniBA è stata integrata con la dimensione del Valore Pubblico. La metodologia di calcolo della dimensione Valore Pubblico è allineata con quella strategica in termini di scale di valutazione e di processi di misurazione e rendicontazione. Il Sistema è stato aggiornato al modello di Valore Pubblico introdotto sperimentalmente nel Documento di Programmazione Integrata 2022-2024 che prevede i seguenti passaggi logici: mappatura degli stakeholder, selezione dei principali portatori di interesse, individuazione degli obiettivi di valore pubblico (c.d. pilastri del valore).

2) Aggiornamento dei contenuti previsti nel Documento di Programmazione Integrata (paragrafo 4). Il Sistema individua i contenuti del Documento di Programmazione Integrata per la parte inerente al PIAO (sez. III). Lo schema è adeguato ai decreti attuativi del D.L. n. 80/2021. Sono riepilogati in forma tabellare i Piani di Ateneo integrati nel PIAO.

3) Allineamento temporale del processo di monitoraggio intermedio della programmazione dipartimentale rispetto alle esigenze programmatiche di Ateneo (paragrafo 4.4 – tabella n.5). Si è reso più esplicito il processo di programmazione e rendicontazione dei dipartimenti, anche alla luce delle indicazioni fornite dal NDV nella Relazione Annuale. In particolare, è stato introdotto il monitoraggio infra-annuale, strumentale alla programmazione del triennio successivo.

Per la performance delle strutture amministrative (Performance Amministrativa di Ateneo) e del personale (Performance Individuale) vi è una sostanziale conferma dei modelli previsti dal Sistema per l'anno 2022.

Nell'ambito dell'indagine sul Benessere Organizzativo, l'Amministrazione valuta il grado di condivisione del sistema di valutazione da parte del Personale Tecnico Amministrativo.

I risultati registrano una complessiva tendenza di crescita sui 3 ambiti: L- LA MIA ORGANIZZAZIONE; M – LE MIE PERFORMANCE; N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA.

Tabella 49 – Grado di condivisione del sistema di valutazione 2022.

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE		valutazioni positive (4-6 in %)		
		2020	2021	2022
AMBITO L - LA MIA ORGANIZZAZIONE				
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	60,4	53,2	57,4
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	60,2	48,9	57,9
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	57,0	48,4	58,4
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	68,3	63,7	68,6
AMBITO M - LE MIE PERFORMANCE				
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	60,7	56,7	62,1
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	63,5	57,8	63,0
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	63,9	57,7	65,0
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	55,8	49,2	60,0
AMBITO N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA				
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	59,1	54,7	62,6
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	64,5	59,3	66,9
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	54,1	47,8	57,0
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	33,8	31,7	37,5
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	45,8	41,8	50,7

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo. Indagine sul Benessere Organizzativo 2022

Particolarmente significativo è il miglioramento registrato sugli items: L.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione (+9); L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione (+10); M.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati (+10,8); N.03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance (+ 9,2); N.05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale (+8,9).

L'Amministrazione ha, infatti, realizzato più interventi a favore della diffusione della conoscenza interna sui temi della programmazione, misurazione e valutazione della performance:

- Sviluppo e avvio dell'utilizzo dell'applicativo PiCo (Pianificazione e Controllo) che consente l'accesso diretto alle informazioni di performance a tutto il personale tecnico amministrativo;
- Interventi formativi sul tema ("Formazione per il personale neoassunto"; "Gestione della performance in UniBA"; "Applicativo Pianificazione e controllo (PICO) UniBA e monitoraggio infra-annuale obiettivi"; "Salute organizzativa e benessere individuale: valorizzare le risorse personali per potenziare la performance".