



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO



RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE INTEGRATA DI ATENEO ANNO 2019
(Art.10, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.)

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24/06/2020

La Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, rilevando eventuali scostamenti e ridisegnando le modalità e gli obiettivi da realizzare.

Il mese di giugno di ogni anno, pertanto, diventa per le pubbliche amministrazioni un momento fondamentale ed imprescindibile di verifica di confronto e sintesi.

L'anno 2019 è stato caratterizzato dall'avvicendamento dell'organo monocratico di vertice. Il mandato del Rettore, prof. Antonio Uricchio, è terminato nel mese di giugno con il passaggio delle funzioni alla prof.ssa Luigia Sabbatini, decana dell'Ateneo, sino all'insediamento del prof. Stefano Bronzini avvenuto in data 1/10/2019 con conseguente rinnovo delle deleghe politiche.

L'anno 2019 ha visto il consolidamento di azioni messe in campo nel precedente triennio. Solo per citarne alcune, si pensi agli obiettivi della programmazione triennale 2016/2018, il cui conseguimento ha reso possibile l'acquisizione nell'FFO di tutto il finanziamento assegnato dal DM 264/17 pari a € 4.374.999. Il consuntivo della programmazione triennale mostra come l'Ateneo abbia orientato le scelte e le risorse cogliendo le opportunità di crescita e di sviluppo, con formule innovative. E' stato possibile, tra l'altro, riqualificare il patrimonio edilizio e si è dato avvio ad un percorso anche per l'ammodernamento delle apparecchiature scientifiche.

Proprio con la medesima finalità di voler migliorare, trovare nuove risposte, intercettare opportunità e soluzioni, è stato avviato il percorso di analisi preliminare e di approfondimento degli indicatori della programmazione triennale 2019/2021 (con il Rettore, Prof. Bronzini, i suoi delegati, gli Organi di governo Centrale, i Direttori di Dipartimento e le parti sociali), confluito poi nella definizione della programmazione 2020-2022.

La raggiunta solidità economico-finanziaria ha consentito di iniziare un percorso di rinnovamento ed implementazione del personale docente. Infatti, sono stati emessi nell'ultimo anno circa 400 bandi di concorso, tanto che è stato impiegato tutto il budget del turnover disponibile per il 2019 senza entrare in sofferenza sul rapporto ISEF.

Per la valorizzazione di tutto il personale tecnico amministrativo, grazie all'integrazione dei processi per la gestione della formazione con quelli della performance (e di conseguenza anche dei documenti ad essi correlati) è stato possibile sviluppare, progettare e avviare percorsi formativi considerando il fabbisogno che avesse attinenza con i processi gestiti e tenendo conto di parametri organizzativo-gestionali nell'ottica del miglioramento dell'efficienza, della produttività e della collaborazione funzionale e a salvaguardia della qualità dei servizi erogati.

La contrattazione "dialogica" con le OO.SS e le RSU ha consentito di raggiungere proficuamente l'intesa e la sottoscrizione del CCI del comparto (il 20.3.19) e di quello della Dirigenza il (15.4.19) e sono stati aperti numerosi Tavoli di confronto per le varie tematiche di stretto interesse per il personale PTA (Pev, Peo, Orario di Lavoro, Telelavoro e Smart working).

Nello scenario di riferimento, l'Ateneo ha ricevuto riconoscimenti per l'ottima attività del personale tecnico amministrativo, premiato a livello nazionale:

- ⇒ I Premio AIV (Associazione Italiana di Valutazione) *Buone Pratiche nella PA* con la seguente motivazione *"..ha utilizzato l'ascolto sistematico dell'utenza come leva per la diffusione all'interno dell'Ateneo di una cultura organizzativa incline al cambiamento"*, 2 aprile 2019.
- ⇒ E' risultata Finalista (Unico Ateneo del paese premiato!) nella categoria partecipazione ed *accountability* FORUM PA 2019 –premio Open Government Champion, 16 maggio 2019.

La nuova programmazione di UNIBA è stata redatta per rispondere alle nuove sfide con l'impegno dei docenti e del personale tecnico amministrativo e CEL, proiettandosi verso traguardi sempre più ambiziosi che ne confermino e accentuino il ruolo vitale per il territorio formando le studentesse e gli studenti, vero fulcro vitale della intera comunità.

Il Rettore
Stefano Bronzini

Sommario

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	2
SEZIONE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	7
1. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI DALL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO	8
1.1 GLI AMBITI STRATEGICI DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO	8
Ricerca	9
Terza Missione	12
Didattica	19
Amministrazione	24
Le Performance dell'Ateneo nelle graduatorie internazionali	28
2. INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI DATI SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	33
3. GLI OBIETTIVI STRATEGICI	35
4. PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENEO	38
4.1 RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI TRASVERSALI DI ATENEO	43
PROG_TRAS_01 SVILUPPARE I MECCANISMI DI COORDINAMENTO ORGANIZZATIVO	43
PROG_TRAS_02 IMPLEMENTARE IL SISTEMA INFORMATIVO A SUPPORTO DELLE DECISIONI	46
PROG_TRAS_03 AVVIARE MISURE PER IL DECENTRAMENTO DEI PROCESSI AMMINISTRATIVI E/O GESTIONALI PER MIGLIORARE L'EFFICIENZA E L'EFFICACIA DELLA STRUTTURA AMMINISTRATIVA	48
2019_DIR_RF AVVIARE LE ATTIVITÀ PER L'INTRODUZIONE DELLA CONTABILITÀ ANALITICA	50
4.2 COMUNICAZIONE, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	52
SEZIONE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE	58
5. INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI DATI SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	59
5.1 OBIETTIVI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI	61
OBIETTIVI INDIVIDUALI DEL DIRETTORE GENERALE	61
OBIETTIVI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI	62
5.2 LA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI	69
5.2.1 METODOLOGIE DI INDAGINE SUI COMPORAMENTI INDIVIDUALI E MANAGERIALI (BOTTOM UP PER I TITOLARI DI INCARICO DIRIGENZIALI)	70
5.3 PROCESSO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE E RISULTATI AGGREGATI	74
SEZIONE III - CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE DI ATENEO	76
6.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE INTEGRATA DI ATENEO	77
6.2 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE INTEGRATA DI ATENEO	79
6.3 GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	81
ALLEGATO 1 – RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI	
ALLEGATO 2 – RENDICONTAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE	
ALLEGATO 3 - RENDICONTAZIONE OBIETTIVI DEL PROCESSO DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ	
ALLEGATO 4 –RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
ALLEGATO 5 – RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI EFFICACIA E DI EFFICIENZA DEI PROCESSI INTERNI	

INFORMAZIONI DI SINTESI PER GLI STAKEHOLDER

La struttura organizzativa e la governance dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (di seguito anche Università di Bari o Ateneo) si articolano nel rispetto dei criteri e dei principi contenuti nella Legge 240/2010, recepiti dallo [Statuto dell'Ateneo](#).

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](#).

Di seguito si riportano alcuni dati di sintesi che hanno caratterizzato l'Ateneo nel corso del 2019:

Tabella 1 - Dati di sintesi UNIBA

DIDATTICA	STUDENTI – a.a. 2018/19
<p><u>Offerta formativa corsi di laurea a.a. 2019/20</u></p> <p>Corsi di laurea di I Livello n.56 Corsi di laurea di II Livello n.50 Corsi di laurea a Ciclo Unico n.12 di cui n.5 corsi internazionali Totale corsi di studio in offerta formativa n.118 Corsi inter-ateneo: n.4</p> <p><u>Offerta formativa post-laurea a. a. 2019/20</u></p> <p>Corsi di Specializzazione n.51 Corsi di Dottorato di ricerca XXXV ciclo n.19 Master di I e II livello n.31 Short Master n.17 Corsi di Perfezionamento e Alta formazione n.3 Summer school n.7</p>	<p><u>Lauree</u></p> <p>Iscritti ai corsi di Laurea (DM270) - n.26.184 Iscritti ai corsi di Laurea Magistrale (DM270) - n.5.127 Iscritti ai corsi di Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM270) - n.10.493 Iscritti ai corsi di Laurea Triennale - n.569 Iscritti ai corsi di Laurea Specialistica - n.31 Iscritti ai corsi di Laurea a Ciclo Unico - n 616 Iscritti ai corsi di Laurea Vecchio Ordinamento (Scienze Formaz Prim) - n.76 Iscritti ai Corsi ANTE DM509 non in ANS – n.873 Totale iscritti- n.43.969</p> <p><u>Post- n. laurea</u></p> <p>Iscritti ai corsi di Specializzazione n.1.366 Iscritti ai Master di I e II livello n.479 Iscritti ai Corsi di perfezionamento n.183 Iscritti ai corsi di Dottorato n.477</p>
<p>RICERCA e TERZA MISSIONE -</p> <p>Organismi associativi partecipati n.81 di cui Spin- n.off in portafoglio n.13 di cui Distretti a cui partecipa Uniba n.6 Brevetti in portafoglio (depositati) n.38 di cui 17 internazionali Spin off n. 22</p>	<p>INTERNAZIONALIZZAZIONE a.a. 2018/19</p> <p>Studenti Erasmus in ingresso n.386 Studenti Erasmus in uscita n.367 Visiting n.52</p>

STRUTTURE	PERSONALE DI RUOLO al 31/12/19
Scuole n.2	Professori Ordinari n.261
Dipartimenti di didattica e di ricerca n.23	Professori Associati n.473
Centri di eccellenza dipartiment. e interdipartim. n.7	Ricercatori n.484
Centri di Ricerca Interdipartimentali n.12	Ricercatori a tempo determinato T. A n.91
Centri di Ricerca Interuniversitari n.8	Ricercatori a tempo determinato T. B n.76
Centro di studi dipartimentale n.1	Dirigenti n.7
Centro studi e formazione n.1	Personale tecnico-amministrativo (indeterminato) n. 1348
Centri di servizio n.8	Collaboratori esperti linguistici n.45
Biblioteche Centrali n.5	
Biblioteche di Dipartimento e Centri bibliotecari n.27	
Musei n.8	
Collezioni e raccolte n.3	
Archivio generale di Ateneo n.1	
Altre Strutture n.5	
Spazi dedicati alla didattica mq 90.577	

L'attuale modello organizzativo (in vigore dal 1 gennaio 2019) è stato adottato con [Decreto del Direttore Generale n. 662 del 21 dicembre 2018](#) ed è pubblicato sul [sito web di Ateneo](#). Di seguito si riportano alcuni dati di sintesi:

Tabella 2 - Struttura organizzativa

RETTORATO	n. 3 Uffici
DIREZIONE GENERALE	n. 10 Staff
	n. 9 Unità Gestionali
DIREZIONI AMMINISTRATIVE (N. 7)	n. 20 Sezioni
	n. 79 Unità Gestionali
	n. 1 Board di Coordinamento Tecnico
AVVOCATURA	n. 1 Board di Coordinamento dell'Avvocatura
	n. 2 Unità Gestionali
DIPARTIMENTI DI DIDATTICA E DI RICERCA (N. 23)	n. 23 Coordinamenti
	n. 92 Unità Gestionali
	n. 48 Unità Operative di Laboratorio
	n. 8 Unità Operative di Biblioteca
SCUOLE	n. 2 Strutture di Supporto
	n. 2 Unità Gestionali
POLI BIBLIOTECARI	n. 7 Poli

Per l'analisi quali-quantitativa delle risorse umane al 31-12-2019 si rinvia all'[Allegato n. 1](#) – Bilancio di Genere - del Documento di Programmazione Integrata 2020-2022 nel quale l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, condividendo lo spirito, la prospettiva e la metodologia suggeriti dalle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (emanate dalla CRUI a settembre 2019) presenta i dati e le informazioni di genere relativi al Personale Docente, al Personale Tecnico Amministrativo (PTA) e alla componente studentesca.

SEZIONE I - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI DALL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

Se si prende in considerazione il Quadro dell'assegnazione iniziale del Fondo di Finanziamento Ordinario 2019, pubblicato dal Miur (allegato del DM n. 738 dell'8 agosto 2019), l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha fatto registrare un'assegnazione iniziale di FFO di 188,718 milioni di euro, con un aumento di circa il 1,59% rispetto ai 185,773 milioni di euro rappresentati nella tabella del 2018 (DM 587 dell'8 agosto 2018 e DM 768 del 26 novembre 2018 – integrazione delle quote del FFO). L'importo relativo alla quota base è stato di 118,409 milioni di euro, moderatamente inferiore a quello del 2018 che era pari a 123,589 milioni di euro (-4,19%), ma se si analizza tale quota alla luce del peso che UNIBA ha sul totale degli atenei italiani si deduce chiaramente che la riduzione di tale componente sconta anche la generale riduzione del totale nazionale dell'importo dedicato ad essa: in quest'ottica il calo si ridimensiona su un -1,37%.

Prendendo in considerazione l'assegnazione relativa alla quota premiale, UNIBA fa risultare un'assegnazione per il 2019 di 41,079 milioni di euro, significativamente inferiore a quella del 2018, pari a 45,068 milioni di euro (-8,85%). In questo caso, invece, la complessiva assegnazione all'intero sistema universitario è risultata in crescita, pertanto il calo, intendendo la variazione del peso dell'assegnazione di UNIBA sul totale nazionale, è rappresentato da un -13,5%. Infatti, sempre con riferimento alla quota premiale, il peso complessivo dell'assegnazione di UNIBA sul totale nazionale passa dal 2,66% del 2018 al 2,30% del 2019. Le componenti di tale quota che giustificano tale risultato sono: 1) gli indicatori associati alle Politiche di reclutamento del Personale docente (peso: 2,55% nel 2018 e 1,96% nel 2019) e 2) gli indicatori associati alla Valorizzazione dell'autonomia responsabile (peso: 3,46% nel 2018 e 2,23% nel 2019).

A cercare di riequilibrare la sperequazione insita nel modello di riparto, interviene la quota definita "Intervento perequativo" che ha consentito al nostro ateneo di recuperare in parte le importanti riduzioni relative alla quota base e premiale (-9,169 milioni di euro), facendo registrare un'assegnazione di 11,336 milioni di euro (+155,37%), di gran lunga superiore rispetto ai 4,439 milioni di euro del 2018.

In sintesi, considerando anche le altre componenti più importanti che rientrano nel modello di riparto del Fondo (Una tantum per recupero della quota base, Piani straordinari per l'assunzione dei docenti, No-tax area, Compensazione per blocco scatti stipendiali, Dottorato e post laurea), oltre alla quota base, premiale e perequativa, si può affermare che nel 2019 l'assegnazione fa registrare una sostanziale invarianza rispetto al 2018 (da 185,554 milioni di euro del 2019 a 186,258 milioni di euro del 2018. Pari ad una variazione del -0,38%).

1.1 GLI AMBITI STRATEGICI DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

Nelle pagine seguenti, per ciascun ambito strategico, in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2019, si riepilogano i principali risultati conseguiti nel corso del 2019.



Progetti di Ricerca

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro riconosce l'importanza delle opportunità di finanziamento comunitarie, nazionali e regionali per la ricerca ed il trasferimento tecnologico e dello sviluppo dei rapporti con il mondo della produzione e del lavoro e con istituzioni pubbliche e private in Italia e all'estero, per contribuire allo sviluppo socio-economico del territorio e del Paese ed al consolidamento dello spazio europeo della ricerca e dell'istruzione.

La Relazione su Ricerca e Terza Missione

Nel 2019 sono state presentate n. 38 proposte progettuali nell'ambito del Programma Quadro di Ricerca e Innovazione Horizon 2020, di cui n. 4 ammesse a finanziamento.

Nel corso dell'anno sono stati approvati e sono in gestione n. 20 progetti, che prevedono un contributo comunitario totale pluriennale per l'Ateneo di 5.995.484,63 euro.

Oltre al programma Horizon 2020, l'Università gestisce anche altre tipologie di finanziamenti, in particolare, il programma Erasmus+ che promuove opportunità per:

- studenti, tirocinanti, insegnanti e altro personale docente, scambi di giovani, animatori giovanili e volontari.
- creare o migliorare partenariati tra istituzioni e organizzazioni nei settori dell'istruzione, della formazione e dei giovani e il mondo del lavoro
- sostenere il dialogo e reperire una serie di informazioni concrete, necessarie per realizzare la riforma dei sistemi di istruzione, formazione e assistenza ai giovani.

Nel 2019 sono state presentate n.13 proposte progettuali e approvate n. 4.

Nell'ambito dei Programmi di Ricerca Nazionale, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha presentato numerosi progetti, di particolare importanza sono i PRIN - Progetti di Rilevante Interesse Nazionale (MIUR). Il bando PRIN 2017 (pubblicato il 27/12/2017) ha previsto un aumento considerevole dello stanziamento a livello nazionale che è passato da 91.908.209 euro a 391.000.000 euro. Il programma PRIN (Progetti di ricerca di Rilevante Interesse Nazionale) è destinato al finanziamento di progetti di ricerca pubblica per favorire il rafforzamento delle basi scientifiche nazionali, in vista di una più efficace partecipazione ai Programmi quadro dell'Unione Europea.

Alla scadenza del bando l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha presentato n. 388 domande nel ruolo di responsabile di unità locale, di cui 80 come Principal Investigator.

Nell'anno 2019 sono state pubblicate le graduatorie di ammissione a finanziamento dei progetti per settore e Linee di intervento. Risultano ammessi a finanziamento n. 55 progetti, di cui n. 7 come Principal Investigator.

Implementazione degli strumenti a supporto della Ricerca

Sportello Apre (Obiettivo strategico "Aumentare la partecipazione a bandi competitivi")

L'attività di supporto si è sviluppata nella predisposizione di istruttorie mirate a verificare la correttezza della fase di presentazione di ciascun progetto e nella consulenza offerta nelle fasi successive di gestione e rendicontazione.

L'help-desk tecnico-scientifico si è avvalso di un supporto specialistico specifico nella predisposizione tecnico-economica di progetti in ambito europeo, fornito dall'agenzia APRE, quest'ultima forte del suo ruolo di National Contact Point (NCP) per il programma di ricerca europeo HORIZON 2020.

I risultati delle suddette collaborazioni si sono concretizzati nel crescente interesse mostrato dal personale di ricerca per il programma europeo HORIZON 2020, cui sono seguite numerose proposte progettuali in vari ambiti di ricerca.

Catalogo IRIS (Obiettivo strategico – "Miglioramento quali-quantitativo della produzione scientifica")

L'Università di Bari utilizza il portale IRIS per la gestione dei dati della Ricerca. Il suddetto portale consente di archiviare, consultare e valorizzare i prodotti delle attività di Ricerca, alimenta in modo automatico la banca dati

Loginmiur e dialoga con i sistemi centrali nazionali e internazionali per la gestione e disseminazione delle pubblicazioni. Fornisce a ricercatori, amministratori e valutatori gli strumenti per monitorare i risultati della Ricerca.

L'applicativo permette, inoltre, di gestire i processi della ricerca interni all'istituzione e di raccogliere i dati utili per adempiere alle varie richieste ministeriali o dell'Unione Europea, inoltre il catalogo si interfaccia con network e banche dati internazionali esterne (SCOPUS, WOS) per consentire di ottimizzare la selezione dei prodotti in sede di valutazione ANVUR.

Il servizio rende possibile la visibilità dei prodotti scientifici archiviati, favorendo la disseminazione della conoscenza scientifica e l'impatto dei risultati della ricerca sulla comunità accademica nazionale ed internazionale.

Ai fini di una corretta gestione del catalogo l'Ateneo offre un servizio di supporto agli addetti alla Ricerca a livello centrale e dipartimentale, con l'individuazione di specifiche figure quali amministratori di sistema e superutenti con competenze operative relative alla gestione del catalogo a supporto del personale docente e ricercatore di Ateneo.

Alla fine del 2019 sul portale risultano inseriti n. 107.955 prodotti di cui 4.847 solo nell'anno 2019.

Sistema di Valutazione della Produzione Scientifica Degli Atenei Crui/Università della Basilicata per il biennio 2019-2020 (Obiettivo strategico – "Miglioramento quali-quantitativo della produzione scientifica")

L'Ateneo ha adottato un servizio di supporto alla valutazione della produzione scientifica, proposto dalla CRUI e sviluppato dall'Università della Basilicata come supporto di simulazione VQR 2015-2019.

Il progetto CRUI-UNIBAS ha l'obiettivo di dotare il sistema universitario italiano di uno strumento condiviso di autovalutazione dei prodotti della ricerca a supporto delle politiche di programmazione di Ateneo, che consente di effettuare valutazioni automatizzate della produzione scientifica dei propri docenti delle aree sia bibliometriche sia quelle non bibliometriche, secondo i modelli nazionali definiti dell'Agenzia nazionale di Valutazione:

1. il modello VQR-Like orientato alla valutazione delle strutture;
2. il modello di valutazione ASN, orientato alla valutazione delle carriere;
3. il modello FFABR orientato alla valutazione della produzione scientifica recente dei singoli.

In particolare, quest'ultimo, che risulta essere il più recente modello, fornisce indicatori di produttività scientifica dei soggetti valutati sul breve-medio periodo, introducendo la valutazione automatizzata su larga scala dei prodotti della ricerca.

Il sistema, in un'ottica di integrazione dei sistemi informatici dedicati alla ricerca, attinge automaticamente i metadati dei prodotti (titolo, autori, rivista ecc.) da IRIS e fornisce una panoramica della produzione scientifica per diversi livelli di aggregazione:

- calcolo degli indicatori di valutazione di tipo VQR-like per anno, oltre che per Dipartimenti, SSD, aree scientifiche, settori concorsuali e combinazioni di questi.

Sono stati individuati n. 1 referente per gli aspetti di Governance di Ateneo e n. 1 referente per gli aspetti di carattere amministrativo.

Inoltre, sono stati invitati i dipartimenti a nominare n. 5 utenti di "back office" "o soggetti autovalutatori" incaricati di condurre le procedure di autovalutazione

Nel corso del 2019 sono state effettuate due tornate di valutazione, durate circa 4 settimane, nel mese di luglio e nel mese di novembre, in tale periodo era consentito di aggiornare i dati inseriti nel portale IRIS. Il Sistema infine ha generato degli indicatori relativi alla produzione scientifica dei dipartimenti e degli indicatori aggregati che hanno consentito di individuare e segnalare ai Dipartimenti una serie di anomalie nel catalogo IRIS, con particolare riguardo agli identificativi bibliometrici esterni, quali WOS e SCOPUS.

La procedura di valutazione è stata effettuata con strumenti informatici e comunque in modo da garantire la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati nel rispetto della normativa vigente.

Dottorato di Ricerca (*Obiettivo strategico “Potenziare l’attrattività e la qualità dei corsi di dottorato di ricerca”, “Valorizzare i corsi di dottorato”*)

Nell’ambito del Dottorato di Ricerca per l’A.A 2019/2020 sono stati istituiti ed attivati n. 19 corsi afferenti al 35° ciclo e sono stati messi a concorso per il medesimo ciclo n. 137 posti di dottorato di cui n. 104 posti con borsa di studio finanziate dall’Ateneo anche con fondi ministeriali, n. 17 posti con borsa di studio finanziati da Enti Esterni (n. 2 dall’Istituto di Ricerca sulle Acque - CNR-IRSA; n. 1 dall’Istituto per la protezione sostenibile delle piante - IPSP-CNR; n. 1 dall’Istituto Agronomico Mediterraneo di Bari - IAM-B; n. 1 posto con borsa di studio cofinanziata da Aeroporti di Puglia SPA e Acquedotto Pugliese SPA; n. 3 posti dall’Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, n. 1 da Innovapuglia SPA; n. 2 da ITEL Telecomunicazioni srl; n. 2 da Novartis Farma SPA; n. 1 dall’IZSPB; n. 1 da Istituto Superiore di Sanità; n. 1 posto con borsa di studio cofinanziata da CNR ed ENI SPA; n. 1 da AIMS srl), n. 2 posti di dottorato industriale (SABACOM ENGINEERING SRL, FINCONS SPA), n. 1 posto con contratto di apprendistato (Exprivia SPA), n. 2 posti con borsa finanziati da dipartimento di Eccellenza; inoltre, n. 20 posti con borsa di studio sono stati riservati a laureati in Università estere; i posti senza borsa di studio sono 8 di cui n. 1 riservato a laureati in università estere; si fa presente altresì che n. 3 posti sono stati riservati a candidati vincitori nell’ambito dei progetti MSCA.

A partire dall’anno accademico 2018/2019, questa Università ha avviato, tra l’altro, il percorso formativo in *“Comunicazione e promozione della ricerca”* dedicato ai dottorandi. Nel predetto percorso formativo hanno preso parte 192 dottorandi che hanno sviluppato competenze trasversali legate alla comunicazione, anche in lingua inglese, dei saperi specialistici (scientifici e umanistici), alla progettazione e promozione della ricerca, alla sostenibilità, al linguaggio di genere, all’uso delle nuove tecnologie. Inoltre, sono state attribuite n. 18 borse aggiuntive di “Dottorato di Ricerca Innovative a caratterizzazione Industriale” per l’Anno Accademico 2019/2020 – ciclo XXXV – a valere sul Programma Operativo Nazionale Ricerca E Innovazione 2014-2020 e sul Programma Operativo Complementare Ricerca e Innovazione 2014-2020. Le predette borse sono collegate alle proposte progettuali presentate nel 34° ciclo ed ammesse a finanziamento ma non finanziate nello stesso ciclo per carenza di fondi.



Potenziamento degli strumenti di Monitoraggio e delle strutture di Terza Missione - (Obiettivo strategico "Potenziare gli strumenti di monitoraggio delle attività di Terza missione attraverso la creazione di un cruscotto")

L'Università negli ultimi sta attraversando una fase di rapido cambiamento, per poter favorire logiche di accountability è necessario guardare ai processi di organizzazione e gestione in modo più integrato, considerando gli atenei attori del proprio territorio, in grado di poter interagire con il tessuto produttivo e con la società civile in un'ottica di valorizzazione della didattica e della ricerca.

Le Linee Guida Anvur per la valutazione della qualità della ricerca (novembre 2019) hanno individuato nel concetto di "valorizzazione dei risultati della ricerca" la dimensione operativa della "cosiddetta Terza Missione" nelle istituzioni accademiche. Il giudizio di qualità del GEV (Gruppo Esperti di Valutazione) si baserà sulla qualità dei *case studies* che ciascuna istituzione accademica sceglierà per meglio valorizzare l'impatto sociale, economico e culturale dei propri risultati di ricerca oltre che per la rilevanza sociale del caso rispetto al contesto territoriale di riferimento (art. 6, pag. 8 delle linee guida) ovvero della buona pratica prodotta.

Attività realizzate

Al fine di lavorare in maniera più sistematica sulla Terza Missione, il Senato Accademico ha approvato l'adozione di un modello di autovalutazione delle attività di Terza Missione partecipato ed inclusivo, affidandone la sperimentazione ad un Gruppo di lavoro che ha svolto le seguenti attività:

1. Analisi delle esperienze di valutazione della terza missione nell'ambito accademico nazionale, europeo e internazionale;
2. Realizzazione di una indagine esplorativa per la ricostruzione dei principali modelli di valutazione della terza missione (Anvur ed esperienze microterritoriali);
3. Creazione di un elenco di stakeholder alla luce dei rapporti con il territorio attivati dai singoli Dipartimenti e dei Centri di Terza Missione Uniba;
4. Somministrazione di una survey on line per la definizione di indicatori bottom up e top down di valutazione della terza missione in Uniba (n.23 dipartimenti, n.11 centri) ed elaborazione dati;
5. Realizzazione di Focus Group discussion con stakeholder del partenariato economico e sociale (maggio 2019);
6. Modellizzazione Cruscotto valutativo e stesura della relazione finale;
7. Diffusione della esperienza nell'ambito del Convegno Tematico "*Valutare la Terza Missione dell'Università: processi partecipativi e meccanismi di consultazione*" dell'AIV - Associazione Italiana di Valutazione e submission di articolo a rivista scientifica.

Il cruscotto per la valutazione della Terza Missione Uniba

La ricerca applicata ha mostrato come la scelta metodologica di una valutazione pluralista (con Direttori di Dipartimento, Presidenti dei Centri di ricerca, dei Centri di Eccellenza, dei Centri di Servizio di Ateneo, Coordinatori delle Unità Operative di Ricerca e Terza Missione, stakeholder esterni del territorio coinvolti in un unico processo di valutazione accademica) sia in grado di far emergere una idea "non stratificata" di Terza Missione, che è al contrario:

1. Significativa per gli attori locali interni ed esterni (rilevanza condivisa della strategicità della missione di valorizzazione della ricerca sul territorio);
2. Integrata – nel senso che è percepita come processo integrato alla ricerca e non secondario o isolato, ovvero Terza;
3. Misurabile attraverso le ricadute territoriali della ricerca (alleanza con il sistema delle imprese e delle eccellenze territoriali - paradosso dell'internazionalizzazione).

In tal senso la sperimentazione avviata in Uniba per un cruscotto di valutazione della Terza missione ha avuto l'obiettivo di contrastare la logica dei vasi non comunicanti di didattica e ricerca e si inquadra all'interno di un quadro integrato che non può separare il lavoro di ricerca da quello di impatto e diffusione sul territorio e di traduzione di essa come itinerario didatticamente valorizzabile.

Dalla proposta occorrerà passare nel prossimo anno alla adozione, anche in via sperimentale, del cruscotto in modo da implementare un processo di innovazione che superi, come negli intenti della stessa azione performativa, la logica dell'adempimento in vista di un sistema realmente utile alla comunità accademica e al miglioramento delle sue performance.

Risultati realizzati dal Centro per l'Apprendimento Permanente (C.A.P.) (Priorità H- Favorire azioni per la sostenibilità ambientale e sociale", "Priorità F- Potenziare e consolidare l'internazionalizzazione")

Mission

Il C.A.P. è un servizio dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro volto a promuovere processi di apprendimento permanente e di certificazione e accreditamento delle competenze acquisite in contesti formali ed informali. E' rivolto a tutti i cittadini comunitari e non comunitari e ha come Mission la valorizzazione del "capitale culturale" quale risorsa fondamentale e strategica per l'umanità. Il Centro ha tra i suoi principali obiettivi il riconoscimento finalizzato di crediti formativi e titoli di studio con particolare riferimento al riconoscimento dei percorsi culturali e formativi di persone titolari di protezione internazionale.

Azioni di sostegno all'integrazione accademica di studenti internazionali rifugiati

Immatricolazioni di Studenti Internazionali Rifugiati

Lo studente internazionale che ha ottenuto lo status di rifugiato politico o risulta titolare di protezione internazionale/sussidiaria/umanitaria e non possiede documentazione originale del proprio titolo di studio conseguito nel Paese di origine può rivolgersi al Cap scrivendo a sportello.cap@uniba.it che avvalendosi della rete internazionale Enic- Naric e della collaborazione con il Cimea, con il Ministero dell'Interno e con il MIUR sostiene lo studente ad ottenere "a titolo gratuito (per i rifugiati)" l'equiparabilità del titolo di studio finalizzata alla re-iscrizione ai percorsi accademici, interrotti nel proprio Paese. Tale riconoscimento è finalizzato alla richiesta di immatricolazione da parte dello studente ad uno dei corsi di studio Uniba e alla conseguente richiesta di abbreviazione di corso, in collaborazione con le giunte didattiche dei singoli Dipartimenti e con gli uffici Studenti Stranieri Uniba. Tale azione ha consentito, a partire dall'a.a. 2016/2017, previa delibera del Senato Accademico (del 27.10.2016, p. 23) l'immatricolazione presso il nostro Ateneo di studenti internazionali che, sempre attraverso l'accompagnamento dello sportello, sono risultati vincitori di borsa di studio CRUI/Ministero Interno/ANDISU. Questa iniziativa ha contribuito alla internazionalizzazione del nostro Ateneo con l'iscrizione a UNIBA di 9 studenti internazionali nel 2016/2017, 15 nel 2017/2018, 17 nel 2018/2019, 16 nel 2019/2020, provenienti da Eritrea, Nigeria, Gambia, Camerun, Egitto, Iraq, Siria, Palestina, Yemen, Pakistan. Del primo contingente di borsisti CRUI il primo studente rifugiato si è laureato il 30 ottobre 2019 in Scienze Politiche, relazioni internazionali e studi europei.

European Qualifications Passport for Refugees

Dal 18 al 22 novembre 2019 il Cap in collaborazione con la Rete Italiana per l'Apprendimento Permanente, con il Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione ha ospitato i valutatori del Consiglio di Europa e del Cimea per la valutazione dei titoli di studio di persone rifugiate interessate ad ottenere il Passaporto Europeo delle Qualifiche dei rifugiati, con l'obiettivo di offrire una chance di riconoscimento delle qualifiche e dei titoli di studio ottenuti precedentemente all'arrivo in Italia. La loro candidatura (questa è stata la novità assoluta) è stata esaminata anche in caso di scarsa o assente documentazione dei titoli originali. Il passaporto EQPR ([European Qualifications Passport for Refugees](#)) fornisce una valutazione dei titoli di istruzione superiore ottenuti nel Paese di provenienza consentendo, laddove le università lo riconoscano come documento valido e riconosciuto, l'ammissione a ulteriori studi nelle università dei Paesi di arrivo e agevolando il processo di integrazione e di occupazione. In totale sono 47 i candidati che hanno richiesto il rilascio dell'EPQR nel corso della 4° sessione di valutazione italiana, di questi bene 42 hanno ricevuto una valutazione positiva dei titoli di studio pregressi.

Adesione al Manifesto per le Università Inclusive UNHCR

L'Università degli Studi di Bari ha aderito al Manifesto delle Università Inclusive conseguentemente alla partecipazione al seminario nazionale di *L'impegno delle Università per i rifugiati e il Manifesto dell'Università inclusiva* organizzato il 31 ottobre presso l'Università La Sapienza di Roma.

Servizio IVC (Individuazione e Validazione delle Competenze) come Soggetto Titolato dalla Regione Puglia

Il Centro nel 2019 ha ricevuto l'accreditamento come Soggetto Titolato all'erogazione del servizio IVC (Individuazione e Validazione delle Competenze), nell'ambito del protocollo di intesa tra la Regione Puglia e le università della Regione pugliese, per la realizzazione del Sistema Regionale di Validazione e Certificazione delle Competenze. Nell'ambito di tale accordo, è stata avviata nel 2019 la fase di sperimentazione per la certificazione della figura professionale di "assistente familiare" e questo servizio è stato commissionato al CAP dalla Regione Puglia per n. 28 utenti, prevedendo la conclusione delle attività entro maggio 2020. Si prospetta per l'Università di Bari un servizio che, a regime, diventerebbe un'attività commerciale dell'Ateneo, configurabile come attività conto terzi, di Terza Missione che è erogabile per tutti i processi di certificazione delle competenze previsti nel Repertorio Regionale delle Professioni. In questa fase il Servizio è stato garantito con il personale interno del CAP.

Servizi di Formazione

Nel corso del 2019 si è tenuta la seconda edizione del Percorso Universitario: Le Relazioni industriali nel settore creditizio: aspetti giuridici, peculiarità economiche e dinamiche relazionali - II edizione (Convenzione Conto Terzi). Il corso si concluderà a Marzo 2020.

Progetti finanziati 2019

- ⇒ DIMICOME "Diversity Management e Integrazione: Competenze dei Migranti nel mercato del lavoro" - FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020 - Avviso "Promozione di interventi di inclusione sociale ed economica di cittadini dei Paesi terzi sviluppati in Italia e in altri Stati membri" Progetto Finanziato e in corso di realizzazione 2018/2021
- ⇒ INTERREG V-A GRECIA-ITALIA (EL-IT) 2014-2020 Progetto PALIMPSEST: *Post ALphabetical Interactive Museum using Participatory, Space-Embedded, Story_Telling* Ruolo: Partner – in corso di realizzazione 2018/2021

Premi e Riconoscimenti Internazionali come Best Practice 2019

Il CAP ha ottenuto il *Premio Vince 2019*, nella sessione plenaria internazionale del Concorso "Vince - Validation Award for Inclusion of New Citizens of Europe", promosso da EUCEN rete internazionale (*Rete europea di formazione continua universitaria*). Il premio è stato assegnato per il servizio di certificazione rivolto a rifugiati.

Pubblicazioni 2019

- ⇒ Eucen conference Aveiro and Autumn activities 2019. Vol 3 No 01 (2019): "Promoting Lifelong Learning for Migrants and Refugees: Certification and accreditation of skills acquired in formal and informal contexts, disponibile su sito Cap www.uniba.it/centri/cap;
- ⇒ "Migranti, rifugiati e università. Prove tecniche di certificazione", Edizioni.Franco Angeli, 2019;
- ⇒ "La formazione del rifugiati e dei minori stranieri non accompagnati. Una realtà necessaria", Edizioni Vita e Pensiero. Quaderni CirMiB 2-2019;

Attività di Public Engagement 2019

- *La Stanza di Alessandro e la violenza assistita dai minori - Abbattiamo il muro del silenzio* . Iniziativa promossa da Save The Children, Assessorato al Welfare del Comune di Bari, Università degli Studi di Bari e Centro per l'Apprendimento Permanente (C.A.P.) dell'Università di Bari, c/o Palazzo Ateneo;
- *Innovare nella società attraverso educazione e tecnologia: Uniba per Inso SUDAN*, c/o Palazzo Ateneo;
- *MOOC Ruiap 2019 - Apprendimenti pregressi per validazione e certificazione delle competenze* Percorso promosso dal Centro per l'Apprendimento Permanente dell'Università di Bari e da RUIAP, la Rete Universitaria italiana per l'Apprendimento Permanente;
- *Consegna dei diplomi INSO per il Comboni College in Sudan*, c/o Palazzo Ateneo;
- *Una famiglia, tutti i colori!:* mostra e dibattito con il C.A.P., in occasione dell'inaugurazione della Mostra fotografica "Una famiglia, tutti i colori" svoltasi dal 18 al 20 Maggio presso il Museo Archeologico di Santa Scolastica a Bari (Lungomare Imperatore Augusto, fronte Porto). Organizzatori: Mamme per la Pelle e CIAI;
- Seminario della Ruiap , *Le competenze e l'inclusione: la sfida delle diversità per l'Università italiana*, in

- collaborazione con la Lumsa, Libera Università Maria Santissima Assunta di Roma;
- *Giornata Mondiale del Rifugiato: Peer To Peer for Refugees Students*, c/o Palazzo Ateneo e Palazzo Chiaia Napolitano Università di Bari;
 - Multiconferenza *Learning, Competencies and Human Resources*. Organizzata da EMEMITALIA, di cui RUIAP è partner associato;
 - *L' impegno delle Università per i rifugiati e il Manifesto dell'Università inclusiva*, c/o Università La Sapienza di Roma, Palazzo Rettorato;
 - Concorso *Vince - Validation for Inclusion of New Citizens of Europe*, promosso da EUCEN;
 - [Settimana del Passaporto Europeo delle Qualifiche dei rifugiati](#) beneficiari di asilo politico o protezione internazionale (ospiti di Uniba i valutatori del Cimea e del Consiglio d'Europa);
 - Seminario *Valorizzazione dei titoli e delle competenze di migranti e rifugiati. Strumenti per l'integrazione accademica e l'inclusione lavorativa* c/o Aula Magna dell'Ateneo;
 - Presentazione del concorso "Art Palimpsest" (nell'ambito del progetto Interreg Grecia-Italia Palimpsest presentato dal CAP di Uniba), c/o Sala Giunta del Comune di Bari.

Risultati realizzati dal Centro di Eccellenza di Ateneo "Per l'Innovazione e la Creatività"

Lab BALAB e "ONE STOP SHOP", le cui azioni sono tanto determinanti da essere inserite nel Documento di Programmazione Integrata 2019-2021 – Sezione I – Programmazione Strategica di Ateneo, in particolare con riferimento all'ambito strategico "Terza missione". A questo si aggiungono altri Progetti, finanziati e non, di rilievo regionale, nazionale ed internazionale.

Attività di Trasferimento Tecnologico (*Obiettivo strategico "Implementare il piano di trasferimento tecnologico"*)

Il Centro gestisce attività permanenti come il *Contamination*

Rinnovo del Progetto 'ONE STOP SHOP FOR ENGAGEMENT, EXCHANGE, ENTERPRISE – 1S2x3E', cofinanziato dal Ministero dello Sviluppo Economico per potenziamento e *capacity building* degli Uffici di Trasferimento Tecnologico delle Università italiane. Il progetto, dopo i primi 2 anni di eccellenti risultati, è stato riammesso a finanziamento per il terzo anno consecutivo ad agosto 2018 e proseguirà fino ad agosto 2020, garantendo la prosecuzione delle attività di *scouting* "interno" per mappare e valorizzare i risultati di ricerca trasferibili e di *scouting* "esterno" per intercettare e rispondere ai bisogni di innovazione delle imprese del territorio.

Nell'arco del 2019 sono stati identificati 18 risultati della ricerca nell'ambito di diversi dipartimenti e sono stati creati 20 contatti/incontri con imprese del territorio.

Le due figure di *knowledge transfer manager* hanno effettuato 24 visite presso le PMI per il servizio gratuito di diagnostica e di valorizzazione dei titoli di proprietà intellettuale.

Le due figure di *knowledge transfer manager* hanno condotto, in collaborazione con i colleghi dell'ufficio di trasferimento tecnologico, l'attività di compilazione, caricamento e pubblicazione di 5 schede di brevetti UNIBA sulla piattaforma "*knowledge share*".

Le due figure di *knowledge transfer manager* hanno svolto n. 24 visite aziendali per il servizio gratuito di diagnostica e di valorizzazione dei titoli di proprietà intellettuale (questionario MISE).

Iniziative per la creatività e l'imprenditorialità dei giovani (*Obiettivo strategico "Accrescere le opportunità innovative per l'imprenditorialità studentesca"*)

L'attività BALAB si è consolidata sempre di più a Bari, diventando ormai punto di riferimento per l'ecosistema dell'innovazione pugliese, anche ospitando importanti percorsi di accelerazione e *business competition*, realizzando *hackathon* in *co-branding* con imprese, enti ed associazioni.

Il BALAB è diventato un programma "diffuso"; in particolare, si è strutturata meglio l'esperienza jonica grazie alla grande sinergia con l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Jonio (AdSP). Importante anche la collaborazione con il

Comune di Taranto, nell'ambito del Programma "Ecosistema Taranto", al fine di mappare le micro-economie presenti sul territorio ed accompagnarle in un percorso di sviluppo delle proprie realtà.

Nel 2019 è stato anche attivato il BaLab presso i Laboratori Urbani del Comune di Noci.

Oltre al programma BALAB, sono state organizzate tante altre attività/iniziative per incentivare l'imprenditorialità studentesca.

Di seguito sono riportati gli Hackathon organizzati durante il 2019:

- *"Hackathon Holopresence Application"* ideato dal Centro di Eccellenza *"Per l'Innovazione e la Creatività"* dell'Università con la *startup* Evholo, società impegnata nel settore Ricerca&Sviluppo e nelle applicazioni ad alto contenuto tecnologico. Competizione di due giorni durante la quale i partecipanti hanno elaborato un'applicazione in Realtà Mista per realizzare un sistema di conferenza in Olopresenza che permetta a due o più persone, localizzate in posti diversi, di interagire tra loro con Audio, Video e/o Ologrammi.
- L'Hackathon *"Prepararsi al Futuro"*, ideato da NEXT – Nuova Economia per Tutti e realizzato dall'Università di Bari per quanto concerne la tappa pugliese. L'obiettivo è stato quello di preparare e selezionare le migliori idee di sviluppo sostenibile del territorio in vista del Festival Nazionale dell'Economia Civile (Firenze – aprile 2020).
- prima tappa del *"Resto al Sud Hackathon Tour"*, competizione promossa da Invitalia in *partnership* con il Centro di Eccellenza *"Per l'Innovazione e la Creatività"* dell'Università. L'obiettivo che Invitalia ha posto all'Università era quello di valorizzare progetti/idee imprenditoriali in ambiti prioritari come Salute e Welfare, Ambiente, Turismo Sostenibile, Agritech e Foodtech, per poi proporre gli stessi progetti a finanziamento sulla misura nazionale *"Resto al SUD"*, con l'obiettivo di generare cambiamento nei territori del Sud Italia, portando innovazione, valore e impatto social.

Principali Attività di Public Engagement 2019 organizzati per lo sviluppo della creatività e dell'imprenditorialità

- Bollenti Spiriti: le *startup* si raccontano nel ricordo di Guglielmo Minervini – BaLab,
- Imprenditoria Sociale - Percorsi di Accompagnamento e di Accelerazione, a cura di Legacoop Puglia e Consorzio Social Lab – BaLab;
- Save4U a cura di Unicredit – BaLab;
- *Future of Work*, in collaborazione con Bertelsmann Foundation e Fondazione Brodolini;
- Laboratorio di *crowdfunding* per *startup* e impresa – BaLab;
- STEM: un gioco da ragazze. La nuova sfida delle pari opportunità – Bari (c/o Campus universitario);
- *Startup Europe Week* Taranto 2019 – Taranto (c/o Dipartimento Jonico),
- Innovazione di processo - Nuove economie e nuove istanze di cittadinanza, nell'ambito del DPP del Comune di Taranto;
- SPRINT – Accelerare le idee – Bari (c/o Impact Hub);
- BALAB InTour – Spazio alle idee – Dipartimento Interateneo di Fisica (Bari);
- *Matchmaking Innovation Event* nell'ambito della Fiera del Levante – Bari;
- La creatività, l'arte e la cultura d'impresa – Taranto (c/o *coworking* Ammostro).

Il Centro è Ente accreditato – di informazione - per il bando nazionale *"Resto al SUD"* di Invitalia nonché per i bandi regionali Nidi e TecnoNidi.

Attività di public engagement, comunicazione/promozione dei risultati della ricerca e networking

Tra le molteplici attività, particolare attenzione merita il Ciclo di Aperitivi dell'innovazione, denominato *"INCONTRO AL FUTURO – L'innovazione prima dei pasti"*, per la divulgazione dell'innovazione universitaria e per il *matchmaking* con imprese ed altri *stakeholders* territoriali. Momenti di promozione della ricerca e di connessione della stessa con i bisogni di innovazione dei territori e dei *player* che interagiscono, dalla piccola azienda alla multinazionale, in un'ottica di confronto e di *open innovation*.

Sono state altresì organizzate le seguenti iniziative di comunicazione/promozione dei risultati della ricerca e *networking*.

Il Centro ha presentato e gestisce i seguenti progetti:

- Progetto ILONET: *“Fostering capacities and networking of industrial liaison offices, exploitation of research results and business support”*, nell’ambito del Cooperation Programme Interreg V/A Greece-Italy (EL-IT) 2014-2020, Priority Axis: 1. *‘Innovation and Competitiveness’*, Obiettivo 1.1 *‘Delivering innovation support services and developing clusters across borders to foster competitiveness’* (2018-2020) – budget UNIBA 181.777 euro.
- Progetto “ERN-Apulia” - Notte Europea dei Ricercatori 2018/2019 - Call: H2020-MSCA-NIGHT-2018 (European Researchers' Night) - Topic: MSCA-NIGHT-2018 (2018-2019) – budget UNIBA 25.000 euro.
- *“Sperimentazioni pre-commerciali per reti 5G”*: l’Università sta elaborando *“cases”* avanzati relativi ad una molteplicità di domini applicativi che vanno dalla Città connessa alla cittadinanza attiva, dalla *cyber/physical urban security* alle applicazioni sanitarie avanzate, dall’uso di sistemi di analisi in tempo reale di *Big Data* alle tecniche di *“augmented reality”* per applicazioni in ambito turistico, all’industria 4.0, alla mobilità e logistica (2018-2021) - budget UNIBA 45.000 euro/anno.
- *“Selezione Factory”*, nell’ambito dell’intervento *“Estrazione dei Talenti”*, cofinanziato dall’Unione Europea a valere sul POR Puglia 2014-2020, Assi Prioritari OT VIII *“Promuovere la sostenibilità e la qualità dell’occupazione e il sostegno alla mobilità professionale”* e OT X *“Investire nell’istruzione, nella formazione e nella formazione professionale per le competenze e l’apprendimento permanente”* – Azioni 8.5.1 e 10.4.2. L’Università di Bari è partner di 3 *factory*, una per ogni settore di intervento: 1. *Factory “SAFE”* su Salute dell’Uomo e dell’Ambiente; 2. *Factory “Manifactory”* su Manifattura sostenibile; 3. *Factory “D-FACTORY”* su Comunità digitali, creative ed inclusive.
- Progetto PECCEI (Partenariato Euromediterraneo per la Circular Economy e l’Innovazione), finanziato dal Ministero dell’Istruzione (FFO 2018), realizzato in collaborazione tra il Centro di Eccellenza per l’Innovazione e la Creatività e il Centro di Eccellenza per la Sostenibilità - budget UNIBA 200.000 euro/anno.
- *“MANIFESTO PER LA BIOECONOMIA IN PUGLIA”* (MaBiP): Avviso pubblico per la selezione di processi partecipativi da ammettere a sostegno regionale nell’ambito del Programma annuale della partecipazione della Regione Puglia ai sensi della L.R. n. 28/2017 – Legge sulla Partecipazione; è realizzato in collaborazione tra il Centro di Eccellenza per l’Innovazione e la Creatività e il Centro di Eccellenza per la Sostenibilità - budget UNIBA 13.500 euro.

Ideazione e gestione di percorsi formativi innovativi

Il Centro ha ideato e gestisce i seguenti corsi di formazione:

- Master in *“Comunicazione della Ricerca e Didattica delle Scienze”*: Il Centro, nel corso del 2018/2019, ha coordinato la progettazione e realizzazione del Master in *“Comunicazione della Ricerca e Didattica delle Scienze”* e dei tre Corsi di Alta Formazione connessi *“in “Giornalismo scientifico”, “Didattica delle Scienze” e “Comunicazione e promozione della ricerca”*. Per il 2020 si sta riprogrammando la nuova edizione dedicata ai dottorandi di ricerca.
- Corso di Alta Formazione CATERPILLAR – Scuola/cantiere per la progettazione condivisa di politiche innovative: il Centro ha ideato e realizzato il corso di alta formazione, aperto a 53 destinatari, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Politiche, il Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione (For.Psi.Com) e il Dipartimento di Economia e Finanza di questa Università.
- Corso di Alta Formazione in *INNOVATION BROKER*: il Centro, in collaborazione con il CIHEAM Bari, ha progettato il corso della durata di 100 ore, finalizzato alla formazione di una nuova figura professionale che sta assumendo sempre maggiore rilievo nell’ambito delle politiche europee 2014-20 e post 2020, nelle misure volte a sviluppare la cooperazione tra imprese e sistema della conoscenza.
- Percorso Startup University, programma di formazione avanzata e pre-accelerazione che consente di validare il *Business Model* utilizzando il *Lean Startup* e le metodologie della *Silicon Valley*. Con il supporto di alcuni dei migliori *mentor* italiani e in partnership con aziende innovative e acceleratori, le startup partecipanti entrano a far parte di un qualificato network, accedendo anche a seed di investimento. I *partner* dell’iniziativa sono: alcuni primari *venture capital* italiani come B-Heroes, Vertis Venture, Meta Group; acceleratori quali Sellalab e UniCredit Start Lab; aziende innovative come Macnil-Gruppo Zucchetti; il *network* di *business angels* *“al femminile”* Angels4Women.

Job placement

L’Agenzia per il Placement è nata per favorire l’ingresso nel mercato del lavoro di studenti e laureati (employability), da un lato trasferendo gli strumenti per fronteggiare il momento della transizione, quali lo sviluppo di competenze di

self management, la definizione di un progetto professionale, la ricerca attiva del lavoro, la valorizzazione delle competenze possedute, dall'altro operando una funzione di intermediazione per favorire l'incontro tra imprese e giovani.

L'Agenzia per il Placement offre, inoltre, consulenza alle imprese nella definizione dei fabbisogni aziendali, nella identificazione, nella ricerca e selezione di specifici profili professionali.

Le attività svolte nell'anno 2019 dall'Agenzia per il Placement, i servizi resi, le iniziative attivate, le iniziative di networking, i progetti gestiti, sono ben rappresentati nella [Relazione delle Attività dell'Agenzia per il Placement - anno 2019.](#)

Didattica



Interventi sull'offerta formativa

L'offerta formativa dell'Ateneo di Bari nell'a.a. 2019/2020 si è arricchita di 6 nuovi corsi di laurea di cui 4 nell'area medica (due corsi di laurea triennali e due corsi di laurea magistrale):

- Tecniche di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare (abilitante alla professione sanitaria di Tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare) L/SNT3;
- Tecniche ortopediche (abilitante alla professione sanitaria di Tecnico ortopedico) L/SNT3;
- Scienze riabilitative delle professioni sanitarie LM/SNT2 unico corso nel meridione;
- Scienze delle professioni sanitarie tecniche diagnostiche LM/SNT3.

I suddetti corsi di laurea medica incrementano i bisogni di profili professionali nel territorio regionale ma anche delle regioni limitrofe ampliando il bacino di utenza degli studenti, essendo tra i pochi corsi, nelle aree specifiche, attivati nell'Italia meridionale, e l'interesse per l'attivazione di questi corsi di laurea viene da molti anni ribadito dalle Associazioni professionali.

- Scienze strategiche marittimo-portuali (laurea magistrale) LM/DS

Risponde a specifica domanda di formazione del territorio: il ruolo e la centralità crescente del Mediterraneo e dei suoi porti nei traffici commerciali marittimi mondiali. Il corso nasce altresì come naturale prosecuzione degli studi per gli studenti del corso di laurea triennale in Scienze e gestione delle attività marittime che consolida i rapporti e le sinergie continue proficue e consolidate sul fronte della formazione con la Marina Militare.

- Data Scienze (laurea magistrale) LM/91

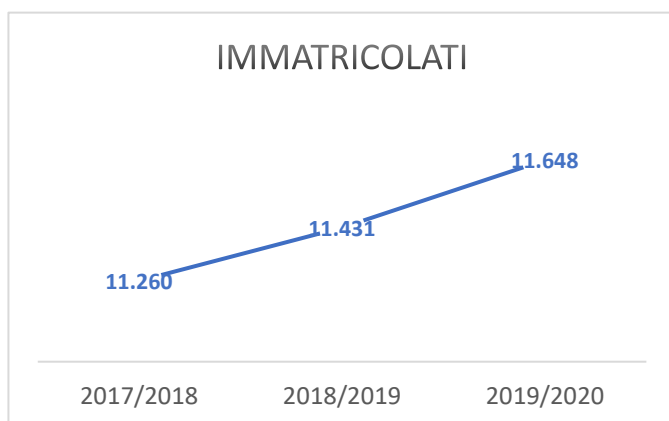
E' fondamentale per la formazione di professionisti, chiamati data scientist, in grado di eseguire analisi tematiche approfondite, sfruttare i risultati generati automaticamente, ricavare informazioni utili dai dati e utilizzarle per migliorare il processo decisionale.

Nelle regioni meridionali non è attivata, ad oggi, alcuna laurea magistrale rispondente agli obiettivi formativi tipici della data science.

Immatricolazioni

Cresce a ritmi regolari il numero di studenti che si iscrivono ad UNIBA.

Figura 1 – Andamento triennale degli immatricolati



Le performance dei nostri studenti

Aumenta il numero di laureati in corso (c.d. regolari¹), in particolare, per le lauree triennali e le lauree magistrali. Si registra, invece, un decremento del dato per le lauree a ciclo unico.

Tabella 3 – Trend studenti regolari

		Tipo Laurea			
		Laurea Magistrale (DM270)	Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM270)	Laurea (DM270)	Totale
		Biennali	Ciclo Unico	Triennali	
Anno Uscita	Studente Regolare	Laureati	Laureati	Laureati	Laureati
2016	Studente Regolare	575	294	1.060	1.929
2017	Studente Regolare	1.074	471	1.911	3.456
2018	Studente Regolare	1.058	466	2.116	3.640
2019	Studente Regolare	1.102	373	2.283	3.758
Totale		3.809	1.604	7.370	12.783

Lo stesso trend si evidenzia guardato al dato complessivo sui laureati negli ultimi 4 anni.

Tabella 4 – Trend laureati

		Tipo Laurea			
		Laurea Magistrale (DM270)	Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM270)	Laurea (DM270)	Totale
		Biennali	Ciclo Unico	Triennali	
Anno Uscita	Laureati	Laureati	Laureati	Laureati	Laureati
2016	987	725	2.630	4.342	
2017	1.635	1.200	4.290	7.125	
2018	1.539	1.294	4.400	7.233	
2019	1.626	1.086	4.504	7.216	
Totale	5.787	4.305	15.824	25.916	

Attività di Orientamento

L'Ateneo intraprende numerose azioni per orientare gli studenti verso una scelta consapevole dei Corsi di Studio in linea con inclinazioni ed aspettative (orientamento in ingresso) e favorirne la permanenza nei momenti di maggior smarrimento e indecisione (orientamento in itinere).

Orientamento in ingresso

Gli eventi di orientamento sono dedicati prevalentemente agli studenti del 4° e 5° anno della scuola secondaria di secondo grado. Vengono organizzati in diversi periodi dell'anno seguendo un processo di successivi approfondimenti

¹ Uno studente è regolare se risulta iscritto al sistema universitario da un numero di anni inferiore o uguale alla durata normale del corso di riferimento. Nel caso dei corsi del vecchio ordinamento, delle lauree triennali e delle lauree specialistiche/magistrali di primo livello (a ciclo unico), la regolarità degli studi viene calcolata a partire dall'A.A. di prima immatricolazione al sistema universitario, indipendentemente da eventuali passaggi di ordinamento, di corso o eventuali rinunce o carriere pregresse già chiuse. Nel caso delle lauree di specialistiche di secondo livello (durata biennale), la regolarità viene calcolata a partire dall'A.A. di accesso al secondo livello, vale a dire dall'A.A. di prima iscrizione ad un corso del secondo livello dopo aver conseguito un titolo di studio di primo livello. Nel caso di studenti iscritti a tempo non pieno va tenuto conto di crediti (cfu) da acquisire annualmente.

per consentire agli studenti la scelta più opportuna del proprio percorso formativo. Le iniziative proposte sono di diversa tipologia come di seguito indicato:

1. OPEN DAY: giornata di presentazione dell'offerta formativa, dei servizi e delle opportunità offerte dall'Ateneo, organizzata prima dell'inizio dell'anno accademico; è prevista la prenotazione da parte degli istituti scolastici attraverso la compilazione di una scheda. L'accreditamento è effettuato ai desk di accoglienza nella data di svolgimento dell'evento. Nel 2019 hanno aderito 67 scuole per un numero di studenti prenotati pari a 5.600.
2. ORIENTAMENTO CONSAPEVOLE: organizzazione di corsi (fino a 30 ore) presso tutti i Dipartimenti di Didattica e Ricerca, proposti sotto forma di seminari tematici e laboratori con la finalità di migliorare l'approccio al mondo universitario e la partecipazione attiva alle iniziative di orientamento, sperimentando un corso universitario e approfondendo tematiche di interesse. Nel 2019 gli ammessi ai corsi sono stati 2726 provenienti da 721 istituti scolastici.
3. COLLOQUI DI ORIENTAMENTO: attività svolta prevalentemente presso gli uffici preposti, a seguito di prenotazione, oltre alle attività di orientamento effettuate telefonicamente o a mezzo mail, per un totale di 317 colloqui nel 2019 così distribuiti:

Figura 2 - Distribuzione percentuale (%) dei colloqui per fasce d'età

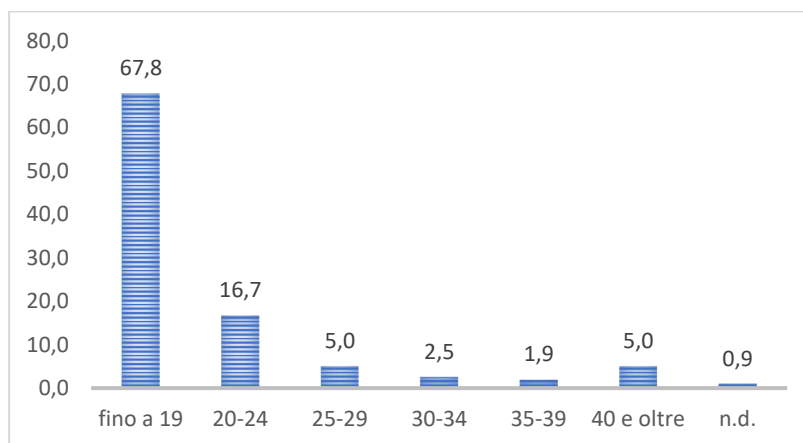


Figura 3 - Distribuzione percentuale (%) dei colloqui per genere e fasce d'età

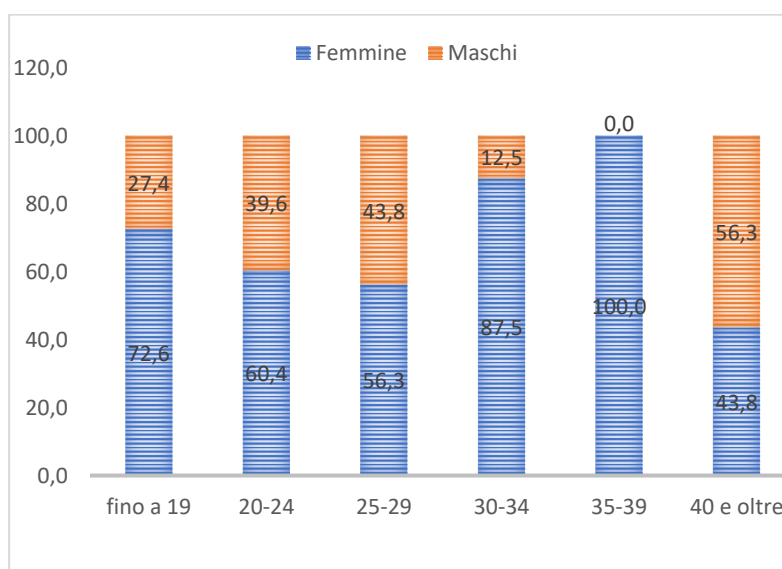
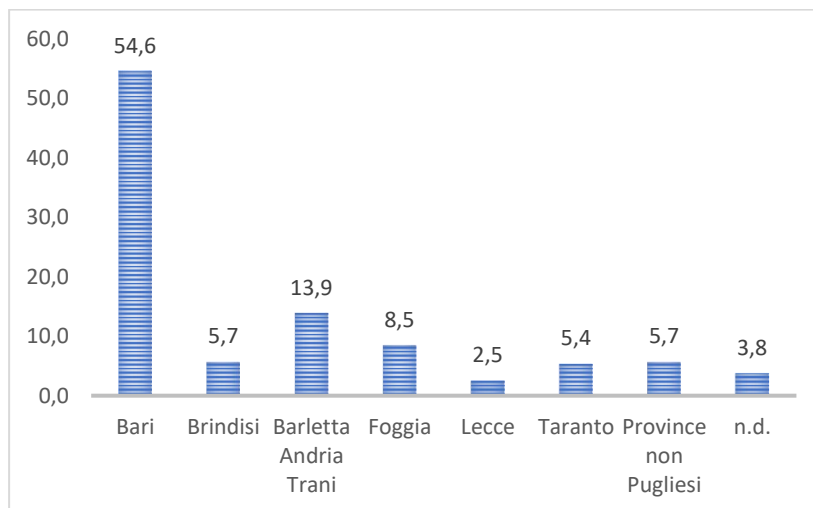


Figura 4 - Distribuzione percentuale (%) dei colloqui per provincia di provenienza



4. INCONTRI DI ORIENTAMENTO PRESSO LE SEDI DI ISTITUTI SECONDARI DI II GRADO: sono stati presentati diversi progetti di orientamento strutturati anche in più eventi e giornate al fine di supportare gli studenti frequentanti le classi 4^a e 5^a della scuola secondaria di secondo grado nella costruzione consapevole di un progetto futuro, accademico e/o professionale:

- *Orienta Menti*: accreditati 200 studenti;
- *“GOing”* oltre 1000 contatti;
- *La Primavera dell'Europa*: iniziativa finalizzata conoscere e parlare di *Unione europea* e delle sue opportunità; è stata occasione di incontri di orientamento in ingresso UNIBA e sportello EURODESK con l'accreditamento di 250 studenti;
- *Orienta Giovani* "La scuola, l'Università, il Mondo del Lavoro" (terza edizione), accreditati 150 studenti;
- *Il tuo voto per cambiare il volto dell'Europa*: accreditati 80 studenti;
- *Specifici incontri con diversi istituti di scuola superiore* in particolare l'incontro di Orientamento classi V – Istituto Bachelet, Gravina di Puglia con 120 studenti accreditati e la presenza di uno studente vincitore del Bando Part Time 2018 proveniente dallo stesso Istituto, quale testimone nell'ambito della realizzazione di modalità di incontro sempre più vicine alla realtà degli studenti in ingresso;
- *Visita guidata e incontro di Orientamento* presso l'Ateneo a conclusione di PON FSE di Orientamento Scolastico che ha coinvolto 53 studenti e 3 insegnanti di un istituto di Terlizzi.

Orientamento in itinere

Si riepilogano di seguito le principali attività realizzate:

1. Attività per i bandi di tutorato 2017/18 (n. 64 contratti) e 2018/2019 (n. 71 assegni).
2. Attività di formazione dei vincitori del Bando Peer Tutoring, realizzata in collaborazione con il Centro ADA, ai fini dell'acquisizione delle competenze necessarie alla realizzazione di tutorato e-learning in video, nell'ambito del progetto "telospiegoio" per un totale di 53 partecipanti.



Di seguito i link utili relativi alle attività di Orientamento:

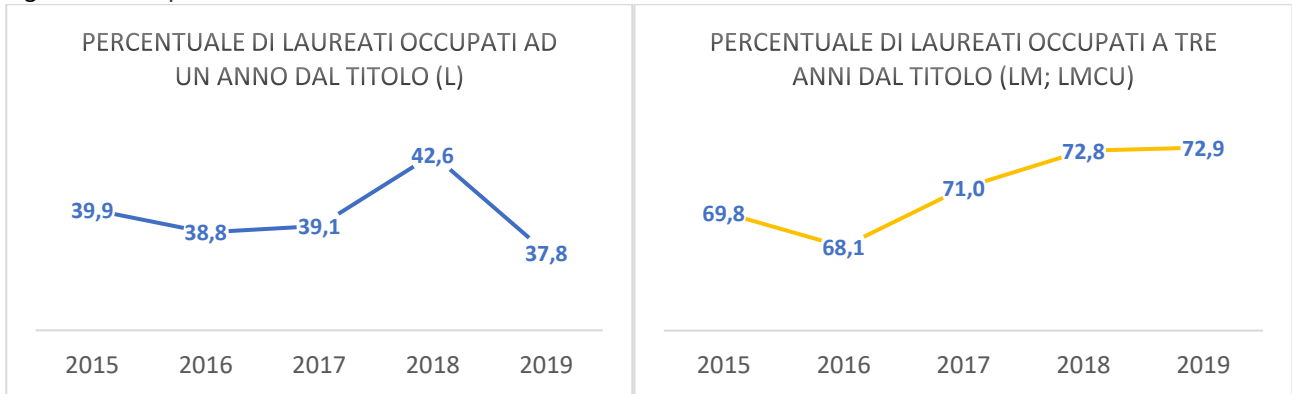
<https://www.uniba.it/studenti/orientamento/la-tua-scelta-consapevole>

<https://www.uniba.it/studenti/orientamento/brochure-servizi-agli-studenti>

Incremento dell'occupabilità

Negli ultimi anni si è registrato un miglioramento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro dei laureati dell'Ateneo barese: tuttavia nel 2019 ad un anno dal titolo si è riscontrato un arretramento (-2,1% rispetto al 2015), mentre a tre anni dal titolo si continua a registrare un miglioramento (+ 3,2% rispetto al 2015).

Figura 5 - Occupabilità laureati



Fonte: elaborazioni UO Statistiche di Atenei su dati Almalaurea, Indagine occupazione laureati 2015-2019

Amministrazione

I premi UNIBA



Premio opengov champion 2019

Giovedì 16 maggio 2019, in occasione del ForumPa 2019, l'Università di Bari ha ottenuto un importante riconoscimento dal Dipartimento Funzione Pubblica nell'ambito del convegno "Cittadinanza attiva, amministrazione aperta e partecipazione: esperienze che fanno scuola". L'Università è rientrata tra le 10 amministrazioni finaliste della categoria "Partecipazione e accountability" che concorrono all'attribuzione finale del Premio OpenGov Champion 2019. Il tema della candidatura ha riguardato "Il ciclo integrato di gestione degli stakeholder dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro" e, quindi, l'esperienza di cambiamento organizzativo messa a punto da UNIBA basata sulla partecipazione degli stakeholder interni-esterni ai processi di co(ri)-progettazione dei processi/servizi e di valutazione delle performance.

Premio Buone Pratiche Pa 2019 (Associazione Italiana Di Valutazione)

Nel corso del XXII Congresso Nazionale dell'AIV (Associazione Italiana di Valutazione), tenutosi a Venezia nei giorni 1,2 e 3 aprile 2019 l'Università ha ricevuto il Premio annuale AIV (2019) per le buone pratiche nella PA. Il riconoscimento è stato attribuito per aver utilizzato "l'ascolto sistematico dell'utenza come leva per la diffusione all'interno dell'Ateneo di una cultura organizzativa incline al cambiamento".



Impegno per la sostenibilità ambientale²

Raccolta differenziata carta e plastica 2019

L'Università di Bari ha implementato un efficiente sistema di raccolta differenziata che prevede, tra l'altro, il coinvolgimento diretto dell'AMIU Bari e della società Recuperi Pugliesi Spa, con essa convenzionata. L'attività di raccolta e conferimento dei rifiuti differenziati si riferisce in modo particolare alla carta/cartone e plastica ha consentito di abbattere al minimo, già da qualche anno, la produzione di rifiuti indifferenziati. I contenitori per la micro-raccolta di carta e plastica sono distribuiti in modo capillare in ogni immobile (ad ogni piano) in numero superiore a 400 per ciascun materiale, complessivamente più di 800 di capacità, ciascuno di circa 90 litri (circa 0,10 mc).

Progetto PECCEI

Nell'ambito dei finanziamenti FFO2018 del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, l'Università di Bari è risultata vincitrice per aver risposto al bando con il Progetto PECCEI "Partenariato Euromediterraneo per la Circular Economy e l'Innovazione", coordinato dal Centro per la Sostenibilità e dal Centro per l'Innovazione e la creatività dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

In coerenza con gli obiettivi programmatici delineati nel Piano Strategico di Ateneo e in risposta alle richieste dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, il progetto si propone di favorire la crescita in sostenibilità di UniBa e del territorio pugliese, mettendo in atto interventi formativi, di ricerca e di terza missione e avviando la creazione di *Knowledge for Sustainability HUB* (KSH) diffusi, intesi come spazi informativi e di confronto indirizzati alle imprese, ai

² Per le altre iniziative di sostenibilità ambientale si veda il paragrafo "Terza Missione"

giovani italiani e stranieri presenti sul territorio pugliese e nei territori dell'Area Euromediterranea con cui l'Università di Bari ha già avviato percorsi, progetti, processi e iniziative comuni sul tema prioritario dell'economia circolare.

In particolare, il progetto prevede le seguenti azioni:

1. Individuazione e costituzione dei Knowledge Sustainability Hub
2. Formazione del personale, ovvero:
 - a) Corso di Alta Formazione in Sustainability Management;
 - b) Corsi di qualifica certificati in Sistemi di Gestione della Qualità, Sistemi di Gestione Ambientale e Sistema di Gestione per lo sviluppo sostenibile nelle comunità.
3. Interventi innovativi di animazione territoriale, ovvero
 - Interventi di informazione e sensibilizzazione;
 - Incontri di contaminazione – Aperitivi dell'Innovazione Sostenibile;
 - Hackathon su Economia Circolare;
 - International Conference e Uniba Award.

Il progetto è stato finanziato con un budget di €200.000,00.

Partecipazione UNIBA all'evento "Sustainability Week nelle Università italiane"

Nell'ambito delle iniziative per la Sustainability Week, che si è tenuta dal 2 al 8 dicembre 2019 e che ha coinvolto 6 città con le loro rispettive Università, l'Università di Bari ha partecipato con l'iniziativa "VET sostenibile" che si è tenuta in data 2 dicembre 2019 presso l'Aula Magna del Dipartimento di Medicina Veterinaria a Valenzano. L'iniziativa ideata e realizzata da AIESEC Italia in collaborazione con atenei, partner locali e nazionali, tra cui anche la Rete delle Università per lo Sviluppo (RUS), vuole sensibilizzare le nuove generazioni su alcuni dei temi dei Sustainable Development Goals ("Consumo e Produzione Responsabile" e "Agire per il clima") e fornire spunti d'azione da concretizzare nella vita di ogni giorno per lavorare per la sostenibilità del pianeta.

Formazione del Personale tecnico amministrativo e CEL

In risposta alla priorità Politica Priorità D- Valorizzare il capitale umano e, di conseguenza, all'obiettivo strategico "Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale", l'Ateneo si è dotato del [Piano di formazione 2019/2021](#) la cui attuazione (triennale) ha comportato una progettazione e una elaborazione di percorsi formativi, inseriti poi nel [Catalogo](#) (frutto anche della rilevazione del fabbisogno formativo attuata presso le Direzioni Amministrative e i Dipartimenti di Didattica e Ricerca). Il Catalogo nasce come strumento flessibile e dinamico in ragione dell'evoluzione di una realtà complessa come quella dell'Ateneo di Bari.

I percorsi formativi ivi presenti sono inerenti alla Formazione Obbligatoria; alla Formazione d'ingresso e a quella specialistica e/o trasversale.

Il Piano della Formazione, oltre a contenere l'enunciazione dei principi ritenuti imprescindibili, fornisce una sintesi di ulteriori elementi dei quali si è tenuto conto per avviare la "strutturazione" dei criteri di individuazione di azioni formative del personale tecnico-amministrativo. Uno sforzo, tanto per la ricerca di coerenza tra i vari ambiti coinvolti, quanto per l'individuazione dei criteri che vi sottendono e che non possono prescindere da ulteriori parametri di ordine organizzativo-gestionale quali il miglioramento dell'efficienza, della produttività e della collaborazione funzionale; il supporto alla programmazione di Ateneo; la significativa riduzione delle risorse umane e finanziarie, la salvaguardia della qualità dei servizi erogati, l'ottimizzazione dell'uso di risorse sempre più scarse.

Il percorso, come suggerito dalle "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane (novembre 2018)" ha consentito l'integrazione con gli altri documenti di programmazione e rendicontazione di Ateneo e con il modello organizzativo.

La tabella che segue mostra l'incremento delle somme previste per l'anno 2019 (Risorse destinate alla copertura dei costi connessi alle attività di formazione interne rivolte a tutto il personale tecnico amministrativo) sul Capitolo "Spese per la formazione del personale dirigente e tecnico amministrativo".

Tabella 5 - Risorse destinate alla copertura dei costi connessi alle attività di formazione interne rivolte a tutto il personale tecnico amministrativo

Anno 2018	Anno 2019
(attività di formazione trasversale e specialistica) 109.000,00	(attività di formazione trasversale e specialistica) 159.000,00
(attività di formazione obbligatoria sulla sicurezza) 81.000,00	(attività di formazione obbligatoria sulla sicurezza) 71.000,00
(Totale) 190.000,00	(Totale) 230.000,00

Tabella 6 - Riepilogo dei corsi effettuati nel 2019.

Tipologia d'intervento	N. edizioni	Totale ore formazione	Giornate di formazione	Unità interessate	Femmine
Addetti al primo soccorso	1	12	3	13	5
Addetti Antincendio	1	20	4	11	4
Addetti antincendio - Aggiornamento	2	16	4	31	4
Gestione della Performance in UNIBA	11	32	11	521	298
l'applicazione dell'imposta di bollo nella pubblica amministrazione. Regole e casistica operativa	4	8	2	107	67
Formazione in affiancamento su UGOV Didattica per Referenti Didattici di Ateneo - (Modulo 1)	1	100	12	15	9
Gestione contratti passivi e professionali per una corretta gestione della fattura elettronica	2	10	2	18	12
Uniba.it: comunicare sul web	3	30	6	21	17
Rendicontazione in ambiente GZoom	16	32	4	262	144
CSA Gestione giuridica del rapporto di lavoro personale TA	1	7	1	22	16
CSA gestione personale docente	1	7	1	17	10
CSA Economico Base	1	18	3	22	14
Esse3 Didattica - Corso Base	2	56	8	45	31
Esse3 Post Laurea	2	14	2	18	16
Esse3 Segreteria Studenti	2	36	6	30	18
Gestione delle relazioni con gli utenti	4	24	4	75	44
Easy - Gestione Integrata Ateneo – 1° modulo	1	5	1	21	11
Oracle - Aperx	1	40	5	5	2
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	1	32	8	21	5
Formazione per il personale della Città Metropolitana	1	24	4	44	26
Corso di formazione in materia di prevenzione della corruzione – livello base in presenza	1	10	2	12	8
Corso di formazione in materia di prevenzione della corruzione – livello base – collegamento in streaming				180	
Corso di formazione in materia di prevenzione della corruzione – livello base – in e-learning su piattaforma FAD				tutto il personale TA	
Sicurezza e tutela della salute dei lavoratori - Formazione in e-learning su piattaforma FAD				tutto il personale TA	
Formazione esterna (formazione erogata da Enti esterni + partecipazioni al progetto Valore P.A. 2018)				129	83
	59	533	93	1457	842
				(in presenza)	

Realizzazione e ristrutturazione di aule e spazi destinati allo studio e alla ricerca

La percezione del miglioramento delle strutture risente della tempistica necessaria per la realizzazione degli interventi edilizi. Attraverso un sistema di rilevazione interno del gradimento (Progetto Misuriamoci), l'Ateneo ha ulteriormente analizzato la qualità percepita rispetto a: spazi, postazioni informatiche e servizi. Tale ambito è, infatti, già osservato dal Consorzio Almalaurea nell'indagine sul profilo dei laureati. La rilevazione è stata rivolta a tutti gli studenti iscritti

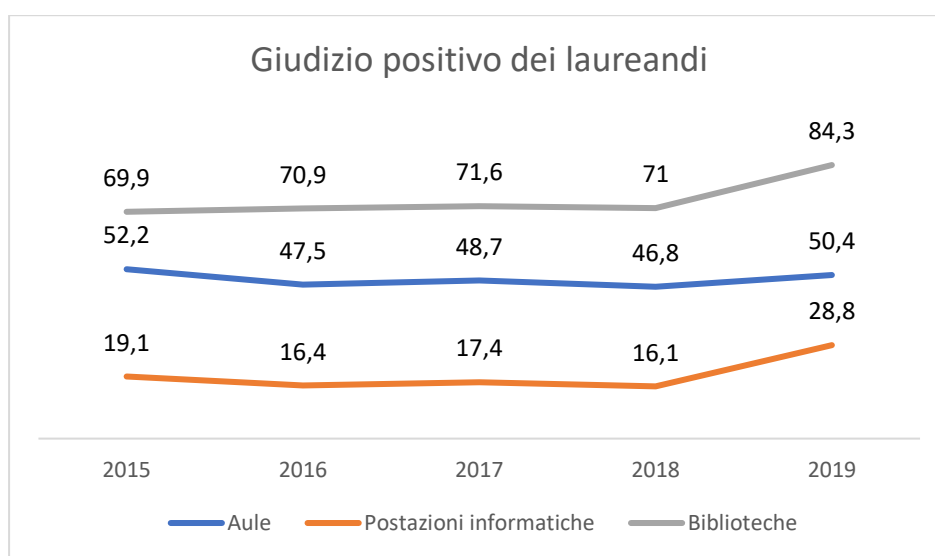
all'a.a. 2018-19 e laureati 2019. Seppur i valori medi (riportati a livello aggregato) si attestino ancora al di sotto del valore centrale pari a 3,5, si segnala un aumento dei punteggi rispetto allo scorso anno.

Tabella 7 - Numero di risposte e valutazioni medie per spazi ed infrastrutture

SPAZI ED INFRASTRUTTURE	N. risposte	Valore Medio (scala 1-6)
Aule	3593	3,0
Postazioni informatiche	3214	2,4
Attrezzature per altre attività didattiche (laboratori, attività pratiche)	3249	2,6
Spazi per lo studio individuale	3564	3,1

Fonte: elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo su dati Progetto MISURIAMOCI

Figura 6 - Percentuale dei giudizi positivi su aule, postazioni informatiche e biblioteche da parte dei laureandi dal 2015 al 2019



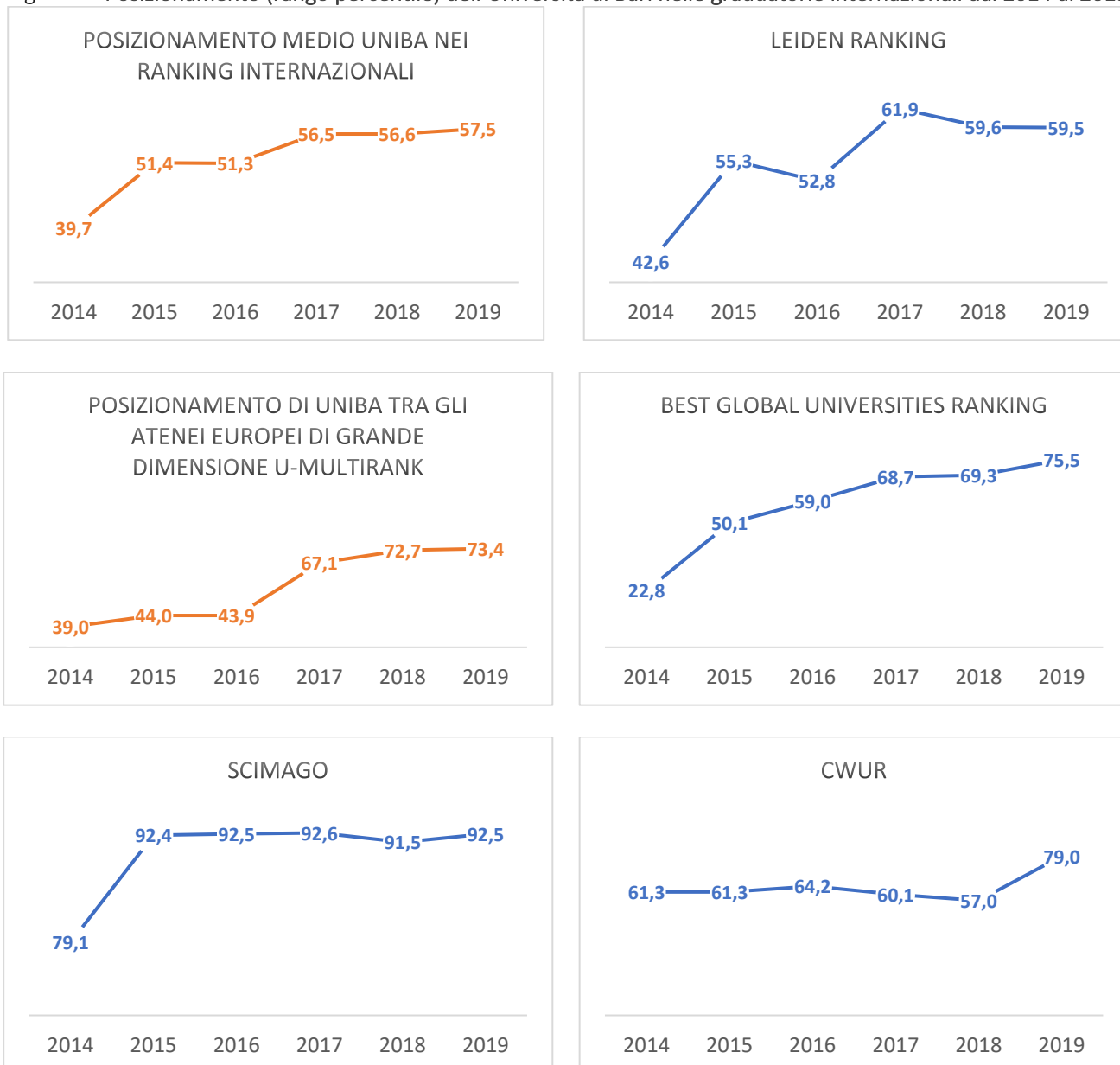
Fonte: elaborazioni UO Statistiche di Atenei su dati Almalaurea, Indagine profilo laureati 2015-2019

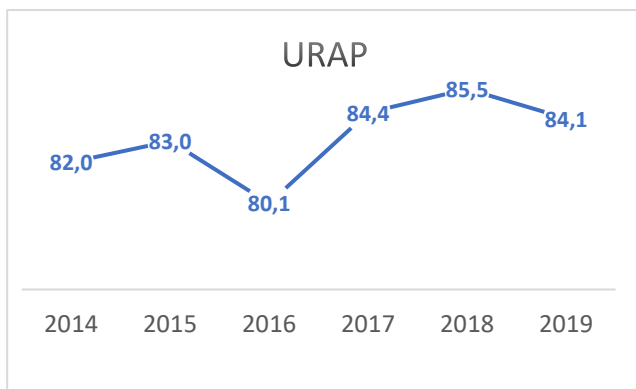
I dati sull'opinione dei laureandi rilevata dal Consorzio Almalaurea mostrano come nel 2019 si sia registrato un notevole miglioramento del giudizio da parte degli studenti, più marcato per quanto concerne le biblioteche e le postazioni informatiche, più lieve per le aule.

Le Performance dell'Ateneo nelle graduatorie internazionali

L'Ateneo conferma il proprio posizionamento nelle graduatorie internazionali che misurano, in particolare, la produzione scientifica. I grafici che seguono descrivono l'andamento del posizionamento complessivo di UNIBA sui ranking internazionali a partire dal 2014 nonché il posizionamento nei principali ranking internazionali.

Figure 1 - Posizionamento (rango percentile) dell'Università di Bari nelle graduatorie internazionali dal 2014 al 2019





Fonte: elaborazioni UO Statistiche di Atenei su dati dei rispettivi ranking

Tra le classifiche internazionali particolare importanza assume la UI GreenMetric World University Ranking, concepita per costruire un ambiente più sostenibile. L'Università di Bari partecipa dal 2011.

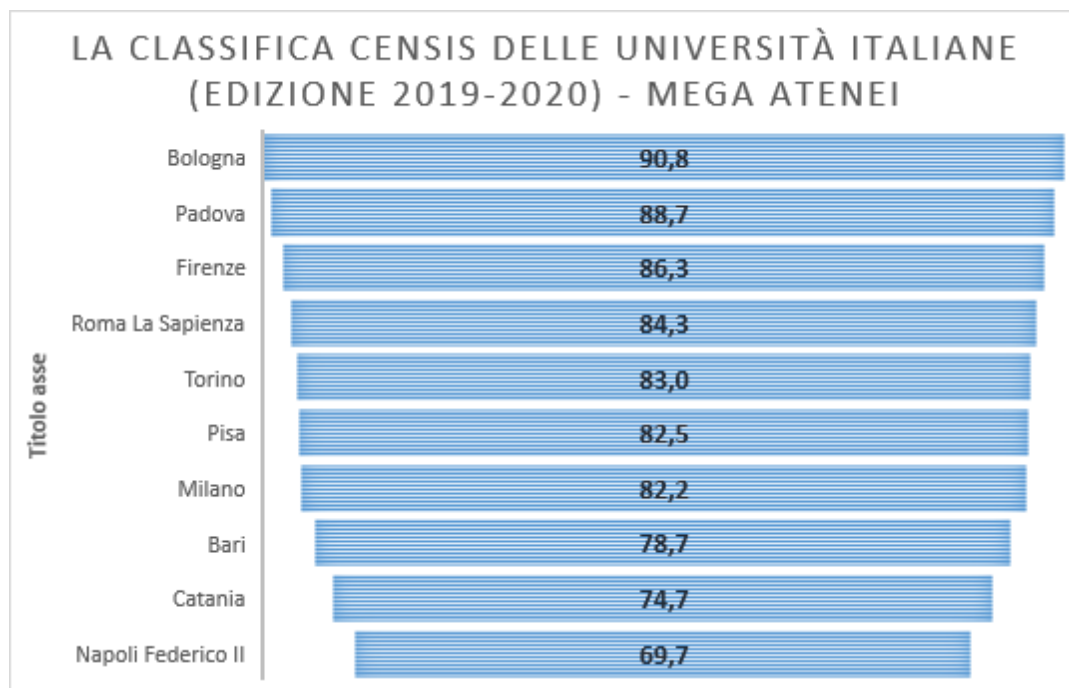
Tale ranking ha un notevole impatto sulle organizzazioni universitarie di tutto il mondo e diversi aspetti considerati si intersecano con i Goals previsti dall'Agenda 2030 dell'UNDP. A livello nazionale nel 2017 è stato istituito un Network, UI GreenMetric World University Rankings Network (UIGWURN), coordinato dall'Università di Bologna, al fine di condividere le migliori pratiche ed incoraggiare un maggior numero di università ad implementare i programmi di sostenibilità. L'Università di Bari è particolarmente attiva in tale network partecipando ai continui confronti e rispondendo con entusiasmo agli inviti di condivisione rivolti.

Per un maggior dettaglio sul ranking e sugli ultimi risultati si consulti il [link](#).

Classifica CENSIS

Nella Classifica Censis-Repubblica 2019-2020 (figura n. 1), l'Università di Bari è risultata ottava tra i mega Atenei statali (oltre 40.000 iscritti). Rispetto agli scorsi anni, tra gli indicatori della Classifica è stato introdotto quello relativo all'occupabilità che penalizza l'Università di Bari che risulta occupare la decima posizione.

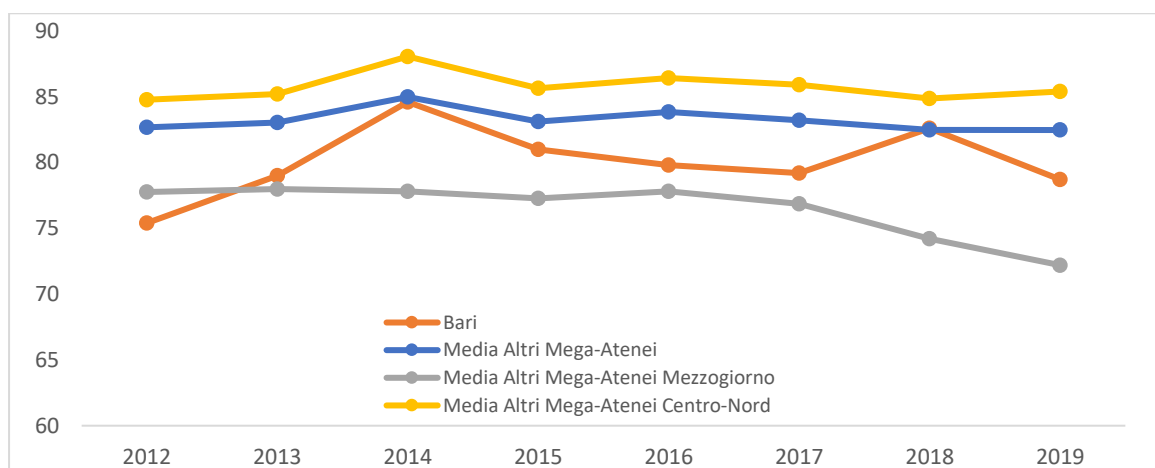
Figura 7 - Classifica CENSIS delle Università italiane (edizione 2019-2020)



Fonte: elaborazione UO Statistiche di Ateneo su dati CENSIS

Il dossier pubblicato l'8 luglio 2019 assegna all'Università di Bari l'8° posto, prima di Catania e Napoli Federico II e, quindi, primo Ateneo del Mezzogiorno; l'introduzione dell'indicatore sull'occupabilità ha fatto scendere l'Università di Bari dal 6° posto dello scorso anno all'8° di quest'anno. Negli altri indicatori l'Ateneo ha mantenuto sostanzialmente le posizioni dello scorso anno, risultando 3° per Servizi e Borse.

Figura 8 - Punteggio medio dell'Università di Bari nella classifica CENSIS-Repubblica dal 2012 al 2019



Fonte: elaborazione UO Statistiche di Ateneo su dati CENSIS

Il mantenimento delle posizioni sarebbe ascrivibile ai seguenti fattori:

- strategie di investimento sulla valorizzazione del merito degli studenti (Fonte Censis: posizionamento su "Borse di Studio" conferma del 3° posto e del punteggio 85);
- Investimenti in strutture di supporto alla didattica e alla ricerca (Fonte Censis: posizionamento al 4° posto - immediatamente dopo l'Ateneo di Milano - con punteggio pari a 81, poco meno dello scorso anno);
- Servizi agli studenti (Fonte Censis: posizionamento dal 5° al 3° posto, con punteggio cresciuto di un punto da 82 a 83).

I 3 fattori sono tutti direttamente riconducibili a specifiche priorità politiche e a obiettivi strategici previsti nel Documento di Programmazione Integrata 2019-2021 (rispettivamente obiettivi con codice B.3; E.3; B.2).

Si registra un calo sul fronte della internazionalizzazione (-1 punto) e sulla comunicazione e i servizi digitali (-12) su cui l'Ateneo deve continuare a investire.

Posizionamento UNIBA nell'ambito della produzione scientifica internazionale

Di seguito sono rappresentati alcuni dati significativi relativi alla produzione scientifica UNIBA.

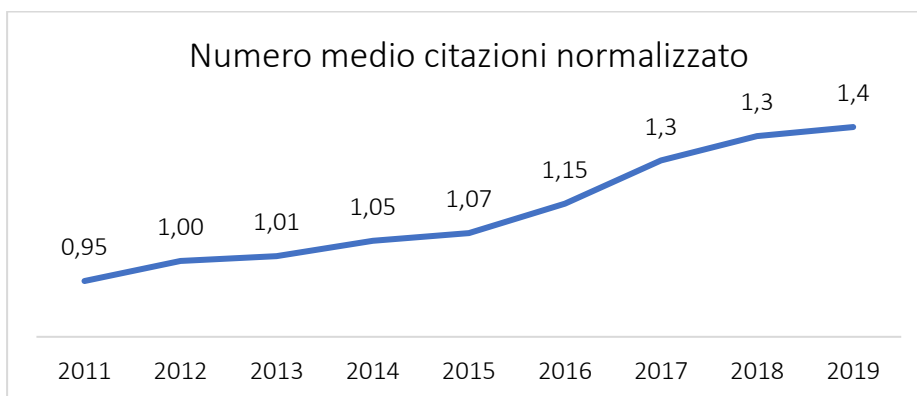
Tabella 8 - Andamento degli indicatori presenti nel Leiden ranking (2011-2019)

Indicatore	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
P	4.596	4.673	4.879	5.113	5.378	5.759	6.051	6.206	6.402
MCS	5,29	5,69	5,90	6,63	6,78	7,20	7,9	8,2	9,2
MNCS	0,95	1,00	1,01	1,05	1,07	1,15	1,3	1,3	1,4
PP(top 1%)	1,03	1,10	1,10	1,40	1,42	1,39	1,60	1,63	1,65
PP(top 10%)	8,75	9,60	9,98	10,43	10,63	11,60	12,49	12,31	12,40
PP(top 50%)	48,60	49,16	49,98	50,90	51,68	52,78	53,77	55,90	55,60
PP(collab)	76,35	77,47	78,11	79,99	81,87	82,64	84,61	85,50	86,82
PP(int collab)	37,71	38,11	38,06	39,82	42,51	43,67	45,60	46,60	46,95

Legenda: P (Numero di pubblicazioni); MCS (Numero medio di citazioni); MNCS (Numero medio di citazioni normalizzato); PP_top1% (Percentuale di pubblicazioni presenti nel top 1% delle riviste più citate); PP_top10% (Percentuale di pubblicazioni presenti nel top 10% delle riviste più citate); PP_top50% (Percentuale di pubblicazioni presenti nel top 50% delle riviste più citate)

Fonte: elaborazione UO Statistiche di Ateneo su dati Leiden ranking

Figura 9 - Numero medio di citazioni normalizzato (impatto ricerca) in Leiden ranking dal 2011 al 2019



Fonte: elaborazioni UO Statistiche di Ateneo su dati Leiden ranking

Figura 10 - Numero delle pubblicazioni in Leiden ranking dal 2011 al 2019



Fonte: elaborazioni UO Statistiche di Ateneo su dati Leiden ranking

Figura 8 - Percentuale di collaborazioni internazionali nelle pubblicazioni in Leiden ranking dal 2011 al 2019



Fonte: elaborazioni UO Statistiche di Ateneo su dati Leiden ranking

Nella Tabella 9 è riportato il posizionamento dell'Università di Bari nelle classifiche settoriali dell'URAP ranking 2019. Gli ambiti scientifici nei quali si registra un posizionamento al di sopra della mediana nelle classifiche internazionali sono: Medical and Health Sciences, Food Engineering, Biological sciences, Physical Sciences, Psychology and Cognitive Sciences, Chemical sciences e Veterinary Sciences.

Tabella 9 - Posizionamento dell'Università di Bari nel ranking URAP 2019 nei diversi settori della ricerca scientifica

Settore	Numero di Atenei in classifica	Posizione di Bari nel Mondo	Numero di Atenei italiani in classifica	Posizione di Bari tra gli Atenei italiani	Rango percentile Mondo	Rango percentile Italia
Agriculture	500	422	16	12	15,6	26,7
Biological sciences	1000	361	44	12	64,0	74,4
Chemical sciences	1000	487	35	21	51,4	41,2
Earth sciences	500	442	24	18	11,6	26,1
Engineering	1000	659	40	33	34,1	17,9
Food Engineering	300	101	18	7	66,6	64,7
Geology	500	411	27	20	17,8	26,9
Mathematical Sciences	750	418	37	25	44,3	33,3
Medical and Health Sciences	1000	265	44	14	73,6	69,8
Molecular Biology & Genetics	500	289	22	10	42,3	57,1
Neurosciences	500	286	32	12	42,9	64,5
Pharmacology	500	284	31	21	43,3	33,3
Physical Sciences	1000	413	39	23	58,8	42,1
Psychology	500	352	19	13	29,7	33,3
Psychology and Cognitive Sciences	750	340	35	19	54,7	47,1
Technology	1000	681	36	27	31,9	25,7
Veterinary Sciences	200	100	9	5	50,3	50,0

Fonte: elaborazioni UO Statistiche di Ateneo su dati URAP ranking 2019

2. INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI DATI SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La presente sezione rendiconta a consuntivo la programmazione di Ateneo contenuta nel [Documento di Programmazione Integrata 2019-2021](#) (di seguito DPI), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 25 gennaio 2019 e adottato con D.R. n. 325 del 30.01.2019.

Di seguito si riepilogano i risultati conseguiti in relazione agli:

- obiettivi strategici per ciascuna priorità politica;
- obiettivi collegati al Processo di Assicurazione della Qualità;
- obiettivi operativi annuali assegnati alle strutture amministrative.

Con il Piano Integrato 2019-2021 (Sezione III del DPI) il Consiglio di Amministrazione ha assegnato gli obiettivi individuali e organizzativi al personale tecnico amministrativo di livello dirigenziale (I e II livello organizzativo), mentre con [D.D.G. n. 114 del 06-03-2019](#) e relative modifiche ed integrazioni sono stati assegnati gli obiettivi alle strutture di III e IV livello organizzativo.

PROCESSO ED ESITI DEL MONITORAGGIO INTERMEDIO AL 30 GIUGNO 2019

Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2019 (di seguito SMVP), l'Amministrazione ha realizzato il monitoraggio intermedio al 30 giugno 2019 degli obiettivi strategici e operativi. La tabella che segue riepiloga le fasi, i soggetti coinvolti e la tempistica di attuazione del monitoraggio intermedio.

Tabella 10 – Fasi, soggetti e tempistica del processo di monitoraggio³

FASI	SOGGETTI	TEMPI
MISURAZIONE INTERMEDIA DEGLI INDICATORI STRATEGICI E OPERATIVI	Responsabili delle strutture amministrative; U.O. Statistiche di Ateneo (per gli obiettivi strategici); U.O. Programmazione e controllo direzionale Presidio della Qualità di Ateneo	Dal 1° luglio al 31 luglio 2019
VERIFICA DELLO STATO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI	Direttore Generale; Direttori delle Direzioni Amministrative; Coordinatore dell'Avvocatura, Presidio della Qualità di Ateneo.	
CONDIVISIONE DEL PROCESSO DI MONITORAGGIO E DEI RELATIVI ESITI CON IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	Nucleo di Valutazione; Direttore Generale; Struttura tecnica permanente; Staff sviluppo organizzativo, programmazione, controllo e valutazione.	Agosto 2019
ADOZIONE DELLE MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL DPI E DECRETO DI MODIFICA DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI IN RISCONTRO ALL'ESITO DEL MONITORAGGIO	Consiglio di Amministrazione; Direttore Generale	Ottobre 2019

³ Per il dettaglio sulle attività svolte si veda il paragrafo 6.1 della presente Relazione

L'esito del monitoraggio non ha evidenziato l'esigenza di interventi correttivi in corso d'anno per gli obiettivi strategici e per quelli collegati al processo di assicurazione della qualità.

Per quanto concerne, invece, gli obiettivi operativi, con [D.D.G. n. 549 del 3.10.2019](#) sono state adottate le richieste di modifica comunicate dai Responsabili delle strutture amministrative a seguito del monitoraggio intermedio. Tali richieste si riferiscono ad obiettivi che nel corso dell'anno si sono manifestati irraggiungibili per ragioni non imputabili al responsabile dell'obiettivo. Gli interventi sono classificati in:

- rimodulazioni (modifiche al testo dell'obiettivo, all'indicatore e/o al target rispetto al corrispondente adottato con [D.D.G. n. 114 del 06-03-2019](#) e ss.mm.ii.);
- eliminazioni (obiettivi definitivamente soppressi);
- sostituzioni (obiettivi sostituiti con altri di diverso contenuto);
- integrazioni (nuovi obiettivi formulati a seguito di sopravvenute esigenze dell'Amministrazione).

3. GLI OBIETTIVI STRATEGICI

La tabella che segue riassume, attraverso elementi grafici, i risultati raggiunti con riferimento a ciascun obiettivo strategico.



Su un totale di 34 obiettivi strategici, si rilevano:

- 16 obiettivi strategici conseguiti;
- 15 obiettivi strategici parzialmente conseguiti;
- 3 obiettivi strategici non conseguiti.

L'Allegato n. 1 rendiconta dettagliatamente gli indicatori strategici e il livello di conseguimento degli obiettivi strategici con riferimento al 31/12/2019. Il grado di conseguimento degli obiettivi strategici è stato valutato attraverso l'utilizzo della seguente scala individuata dal SMVP.

Tabella 11 - Scala di valutazione degli obiettivi strategici

Punteggio	Descrizione del punteggio	Scala di misurazione	Livello di raggiungimento degli obiettivi
1	Obiettivo pienamente raggiunto	75% < valori effettivi ≤ 100%	
0,5	Obiettivo parzialmente raggiunto	25% < valori effettivi ≤ 75%	
0	Obiettivo non raggiunto	0% ≤ valori effettivi ≤ 25%	

Tabella 12 - Riepilogo dei risultati strategici per l'anno 2019

PRIORITÀ POLITICHE	CODICE OBIETTIVI STRATEGICI	DESCRIZIONE OBIETTIVI STRATEGICI	LIVELLO DI CONSEGUIMENTO (%)	
PRIORITÀ A - MIGLIORARE LA QUALITÀ DI DIDATTICA, RICERCA E TERZA MISSIONE	A1	Migliorare i processi di assicurazione della qualità	100,00	
	A2	Migliorare la qualità dei corsi di studio e favorire la riorganizzazione dell'offerta formativa	50,00	
PRIORITÀ B - MIGLIORARE I SERVIZI AGLI STUDENTI E LA DIVULGAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA	B1	Realizzare un piano integrato di marketing e comunicazione di Ateneo per l'offerta formativa e i servizi	50,00	
	B2	Strutturare una rete integrata di servizi agli studenti per l'accesso, il sostegno e l'efficacia dello studio	40,00	
	B3	Implementare azioni per la valorizzazione del merito	75,00	
PRIORITÀ C - POTENZIARE E VALORIZZARE L'ATTIVITÀ DI RICERCA DELL'ATENEO	C1	Potenziare l'attrattività e la qualità dei corsi di dottorato di ricerca	66,67	
	C2	Valorizzare i corsi di dottorato	66,67	
	C3	Miglioramento quali-quantitativo della produzione scientifica	60,00	
	C4	Aumentare la partecipazione a bandi competitivi	66,67	

	C5	Definire una policy per l'integrità e l'etica della Ricerca	0,00	
PRIORITÀ D - VALORIZZARE IL CAPITALE UMANO	D1	Migliorare il livello di benessere organizzativo	100,00	
	D2	Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	66,67	
PRIORITÀ E – VALORIZZARE GLI AMBIENTI DI STUDIO, LE PIATTAFORME STRUMENTALI E LE INFRASTRUTTURE	E1	Realizzare il progetto biblioteca di comunità	100,00	
	E2	Implementare le infrastrutture informatiche a favore della digitalizzazione dei servizi	100,00	
	E3	Potenziare le strutture a sostegno dello studio e della ricerca	50,00	
PRIORITÀ F - POTENZIARE E CONSOLIDARE L'INTERNAZIONALIZZAZIONE	F1	Potenziare i servizi agli studenti stranieri	100,00	
	F2	Incrementare il numero degli studenti incoming	100,00	
	F3	Incrementare il numero degli studenti outgoing	50,00	
	F4	Ampliare l'offerta formativa a vocazione internazionale	100,00	
	F5	Promuovere l'internazionalizzazione anche attraverso il ruolo di Students Ambassador	100,00	
	F6	Migliorare la posizione di UNIBA nei ranking internazionali	0,00	
	F7	Favorire la mobilità internazionale del personale docente e tecnico-amministrativo	0,00	
	F8	Promuovere accordi di collaborazione internazionale con Università, enti ed imprese	100,00	
PRIORITÀ G - APRIRE L'UNIVERSITÀ AL TERRITORIO E FAVORIRE L'OCCUPABILITÀ	G1	Potenziare gli strumenti di monitoraggio delle attività di Terza missione attraverso la creazione di un cruscotto	100,00	
	G2	Favorire il processo di transizione dall'università al mondo del lavoro	50,00	
	G3	Promuovere accordi di collaborazione e iniziative nazionali con Università, enti ed imprese	100,00	
	G4	Accrescere le opportunità innovative per l'imprenditorialità studentesca	50,00	
	G5	Implementare il piano di trasferimento tecnologico	100,00	
PRIORITÀ H - FAVORIRE AZIONI PER LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E SOCIALE	H1	Promuovere interventi di sostenibilità ambientale	100,00	
	H2	Favorire iniziative di sostenibilità e inclusione sociale per gli studenti	50,00	

	H3	Implementare una rete territoriale per lo sviluppo sostenibile tra l'Università e altri enti	100,00	
	H4	Predisposizione e implementazione di azioni volte a favorire il processo di transizione verso la sostenibilità di Ateneo	0,00	
PRIORITY I - MIGLIORARE L'EFFICIENZA E L'EFFICACIA DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	I1	Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	100,00	
	I2	Implementare misure di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di gestione del rischio corruttivo	100,00	

* OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO SUL PROCESSO DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

Nell'Allegato n. 3 del presente documento sono rendicontati gli obiettivi prefissati per il 2019 dal Presidio della Qualità di Ateneo (PQA). Tutte le misure sono tese a migliorare i processi di Assicurazione della Qualità (AQ). Il monitoraggio degli obiettivi è stato effettuato con la raccolta di evidenze a cura della U.O. di Supporto al Presidio della Qualità in collaborazione e su indicazione del Coordinatore del PQA (nominato con D.R. n. 4589 del 06.12.2019).



4. PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENEO

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 2019, si attesta su 95,85/100.

Di seguito si riporta il raccordo tra le dimensioni di analisi della performance amministrativa, i parametri di valutazione e i relativi risultati conseguiti nel 2019:

Tabella 13 - Raccordo prospettive BS e dimensioni di valutazione

DIMENSIONI DI ANALISI	PESO RELATIVO DELLE DIMENSIONI (%)	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	SCALA DI MISURAZIONE	VALORE CONSUNTIVO 2019
DIMENSIONE DEGLI UTENTI E DELLA QUALITÀ OFFERTA	10	Risultati del questionario "Misuriamoci"	Scala da 1 a 6 (valori assoluti)	4,4
DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	75	Grado di conseguimento degli obiettivi di processo e di progetto	0-100 % ⁴	94,46
DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE		Grado di conseguimento degli obiettivi di processo e di progetto relativi a crescita e innovazione		
DIMENSIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E PATRIMONIALE	15	Indicatori di sostenibilità economico-finanziaria	Scala 0-1 (discreta)	1

Nell'Allegato n. 4 – Rendicontazione della performance organizzativa sono dettagliati i risultati conseguiti per ciascun indicatore mentre nelle pagine seguenti si analizzano sinteticamente le quattro prospettive della BS (punti a, b e c). Gli indicatori per l'analisi della salute economico-finanziaria - d) dimensione economica, finanziaria e patrimoniale - sono, invece, contenuti nell'Allegato n. 2 – Rendicontazione delle risorse economiche e finanziarie.

⁴ Si veda il paragrafo 3.4 La misurazione della Performance amministrativa di Ateneo

a) Dimensione degli utenti e della qualità offerta

L'Università di Bari considera prioritaria la soddisfazione degli utenti e, pertanto, attribuisce assoluta rilevanza alla qualità dei servizi offerti. In particolare, la gestione dei processi di erogazione dei servizi mira a garantire l'efficacia, ossia la capacità di rispondere alle attese degli utenti. Nel corso del 2019 è stato implementato il sistema di rilevazione della *customer satisfaction*, c.d. "Misuriamoci" con il coinvolgimento di un maggior numero di utenti per diversa tipologia e l'ampliamento del numero di servizi da sottoporre a valutazione (pari a n. 26). Per ciascun servizio erogato si è inteso rilevare i punti di forza e di debolezza per consentire la messa in opera di opportune azioni correttive.

Tabella 14 -Tipologia di utenti suddivisi per servizi erogati

SERVIZI	UTENTI									
	CEL	Docenti	Dottorandi	Frequentanti corsi post-lauream	PTA	Ricercatore	Specializzandi	Studenti (compresi Laureati)	Enti e imprese	Istituti scolastici/Studenti scuole superiori
Contabilità e attività negoziali del Dipartimento										
Didattica e servizi agli studenti del Dipartimento										
Didattica e servizi agli studenti del Dipartimento (Medicina)										
Ricerca e Terza Missione del Dipartimento										
Servizi generali, logistica e supporto informatico del Dipartimento					PTA Dip					
Trasferimento tecnologico e proprietà intellettuale					PTA Dip					
Dottorato di Ricerca					PTA Dip					
Progetti di ricerca nazionali e locali					PTA Dip					
Programmazione Offerta Formativa					PTA Dip					
Convenzioni per la didattica										
Segreterie studenti										
Servizi di accompagnamento al lavoro										
Orientamento allo studio					PTA Dip					
Contabilità e bilancio di Ateneo										
Appalti pubblici di lavori										
Appalti pubblici di servizi e forniture										
Master					PTA Dip					
Corsi di alta formazione e di perfezionamento					PTA Dip					
Convenzioni per la ricerca e adesioni ad enti					PTA Dip					
Informazione istituzionale (Ufficio relazioni con il pubblico 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					PTA Dip					

Fonte: elaborazioni U.O. Programmazione e Controllo e U.O. Statistiche di Ateneo su dati Progetto MISURIAMOCI

I risultati e 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 2019](#). Per il 2019 il valore medio di soddisfazione dei servizi offerti (oggetto di misurazione nel questionario "Misuriamoci") è pari a 4,4.

b) 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 opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione.

L'Ateneo ha realizzato, anche per l'anno 2019, le indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del superiore gerarchico da parte del personale. Sono stati utilizzati i modelli forniti dall'ANAC e la metodologia di rilevazione è stata preventivamente condivisa con il Nucleo di Valutazione.

Metodologia d'indagine e risultati sono descritti nella relazione pubblicata al seguente link ([Relazione indagine sul benessere organizzativo, anno 2019](#)).⁵ Allo stesso link sono pubblicati appositi confronti temporali (2013-2019) che consentono di verificare l'andamento dei risultati nel tempo. Tali prospetti evidenziano l'incremento percentuale di valori positivi per diversi ambiti di interesse e l'assenza di aree particolarmente critiche su cui intervenire tempestivamente, presenti, invece, negli anni scorsi.

Le indagini risultano un utile strumento per l'Ateneo al fine di rilevare i bisogni e migliorare, anche attraverso la definizione di obiettivi specifici, il livello di benessere del personale. Infatti, sia la programmazione strategica sia quella operativa 2019 contemplano specifici obiettivi correlati al benessere organizzativo. Tale collegamento risulta ben evidente dal cascading che mette in connessione gli obiettivi strategici "D1 - Migliorare il livello di benessere organizzativo" e "D2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale" con gli obiettivi operativi annuali.

c) Dimensione dei processi interni

L'Università di Bari adotta un modello di controllo basato sui processi. Ciò consente di valutare le interrelazioni esistenti tra le diverse attività amministrativo-gestionali e di garantire il miglioramento continuo della performance.

La dimensione dei processi interni è misurata attraverso la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi relativi a:

- progetti di innovazione e di miglioramento;
- incremento dell'efficienza, efficacia dei processi interni e della qualità dei processi di erogazione dei servizi.

Il Piano Integrato 2019-2021, in continuità con quanto fatto negli scorsi anni, ha definito, per ogni struttura organizzativa, gli obiettivi operativi (di progetto, di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi e/o dei servizi) individuando, per ciascuno di essi, indicatori e target.

Il raggiungimento degli obiettivi è stato misurato in relazione al target programmato. Il confronto tra misurazione finale dell'indicatore e il target programmato consente al responsabile della struttura (autovalutazione) e al suo superiore gerarchico (top down) di valutare il livello di conseguimento dell'obiettivo.

La scala prevista dal SMVP per la valutazione degli obiettivi è la seguente:

Tabella 15 – Scala di misurazione

Punteggio di valutazione	Descrizione del punteggio
0	Obiettivo non raggiunto
0,5	Obiettivo parzialmente raggiunto
1	Obiettivo raggiunto

⁵ Alla rilevazione hanno risposto 337 dipendenti con un tasso di risposta totale del 27,1%. Il tasso di risposta è inferiore rispetto allo scorso anno (36,1%)

Il monitoraggio finale dei obiettivi è avvenuto secondo un modello bottom up dal livello micro-organizzativo (IV livello- unità operativa, staff non articolato, ufficio, ecc.) fino alla macro, cioè l'amministrazione nel complesso (I livello di misurazione).

Con l'informatizzazione e la digitalizzazione del processo di gestione del ciclo della performance, attraverso l'applicativo Gzoom⁶, è stato possibile, per il terzo anno consecutivo, coinvolgere direttamente tutti i responsabili delle strutture nelle attività di misurazione e valutazione degli obiettivi.

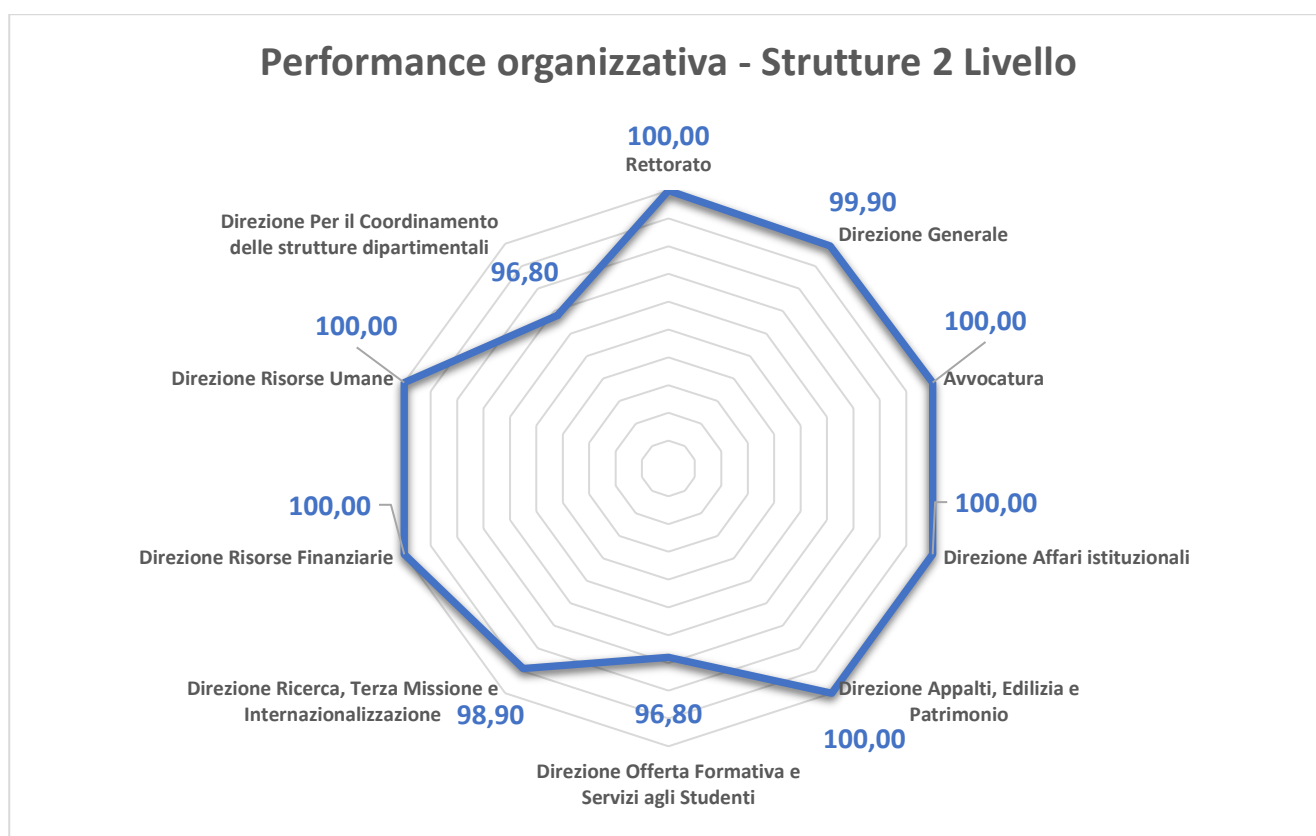
La Direzione Generale ha garantito:

- il supporto (in presenza qualora possibile⁷ e/o tramite l'applicativo Microsoft Teams e/o email) ai responsabili delle strutture nell'inserimento dei dati nell'applicativo informatico;
- l'aggiornamento dei responsabili e/o dei titolari di altri incarichi sul processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- la standardizzazione delle modalità di rendicontazione della performance.

Valori di sintesi della performance organizzativa

In linea con la metodologia descritta nel SMVP si è proceduto con il calcolo della performance organizzativa. La figura che segue riepiloga la performance organizzativa delle strutture di II livello organizzativo.

Figura 11 - Performance organizzativa delle strutture di livello 2 (Direzioni)



⁶ A partire dal ciclo della performance 2017, l'Università di Bari ha introdotto l'applicativo web GZoom per la gestione integrata e digitale del ciclo della performance dell'Ateneo. I responsabili delle posizioni organizzative sono i compilatori per la parte relativa agli obiettivi operativi e individuali. Lo Staff Statistiche di Ateneo è incaricato della compilazione per la parte degli obiettivi strategici. Le schede di monitoraggio e di valutazione sono accessibili al Nucleo di Valutazione attraverso un'utenza dedicata.

⁷ Si ricorda che la rendicontazione 2019 è avvenuta in piena emergenza sanitaria COVID-19.

Di seguito si rendicontano i tre progetti trasversali assegnati al Direttore Generale (PROG_TRAS_01, PROG_TRAS_02, PROG_TRAS_03), specificando i valori consuntivi al 31/12/2019, e il progetto assegnato al Direttore delle Risorse Finanziarie (2019_DIR_RF).

4.1 RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI TRASVERSALI DI ATENEIO

PROG_TRAS_01 SVILUPPARE I MECCANISMI DI COORDINAMENTO ORGANIZZATIVO

Scheda di Progetto Trasversale		Codice	PROG_TRAS_01
Obiettivo operativo	Sviluppare i meccanismi di coordinamento organizzativo		
Raccordo con la programmazione strategica	D1 - Migliorare il livello di benessere organizzativo; D2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale; I1 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali; I2 - Implementare misure di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di gestione del rischio corruttivo		
Indicatore	(Numero di azioni intermedie realizzate/Numero di azioni intermedie programmate)*100		
Target	≥75		
Peso	40		
Valore consuntivo	100		
Project manager	Federico Gallo		
Risorse Finanziarie collegate	Euro 31.608,10 (Quota parte tempo lavoro personale staff programmazione e controllo € 2.452,10- Art.102120104 20% Budget formazione generale € 29.156,00).		

Tabella 16 - Rendicontazione obiettivi intermedi PROG_TRAS_01 (FONTE DATI: Applicativo Gzoom)

codice	Ob. Strat.	descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Valore consuntivo	Struttura responsabile
PROG_TRAS_01_01	D2	Predisporre un progetto formativo per lo sviluppo delle competenze manageriali e/o trasversali	On/Off	Realizzazione	On	On	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale
PROG_TRAS_01_02	I1-I2	Realizzare l'indagine sulla distribuzione del FTE del personale sui processi gestiti (c.d. Facilitatore bis)	FTE distribuito/FTE complessivo di Ateneio	Percentuale	≥ 80	81,95	Responsabili Staff della Direzione Generale, Responsabili di Sezione, COA dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca, Responsabili Polo Bibliotecario; Responsabile Struttura Semplice Scuola di Scienze e Tecnologie; U.O. Organizzazione e sviluppo risorse umane - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale

codice	Ob. Strat.	descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Valore consuntivo	Struttura responsabile
PROG_TRAS_01_03	I1-I2	Predisporre il quadro sinottico dei processi UNIBA	Numero di macroprocessi rappresentati/Numero di macroprocessi UNIBA (14)	Percentuale	≥ 35	35,71	U.O. Organizzazione e sviluppo risorse umane - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale Prot n. 8954 del 31/01/2020. E' stato predisposto il quadro sinottico per il 35,71% (5 macroprocessi rappresentati/14 macroprocessi UNIBA)
PROG_TRAS_01_04	D2	Realizzare le azioni formative per lo sviluppo delle competenze manageriali	Numero di unità di personale che hanno partecipato alla formazione/Numero complessivo di PO	Percentuale	On/Off	On	U.O. Formazione - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale
PROG_TRAS_01_05	D1-D2	Avviare la valutazione delle capacità individuali del personale senza incarichi di responsabilità (redazione delle schede di valutazione e delle note informative)	On/Off	Realizzazione	On	On	U.O. Programmazione e controllo direzionale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale
PROG_TRAS_01_06	D2	Redigere il piano triennale della formazione del personale tecnico amministrativo UNIBA	On/Off	Realizzazione	On	On	U.O. Formazione - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale
PROG_TRAS_01_07	D2	Progettare e avviare il sistema di rilevazione delle competenze del personale CEL	On/Off	Realizzazione	On	On	U.O. Organizzazione e sviluppo risorse umane - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale

codice	Ob. Strat.	descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Valore consuntivo	Struttura responsabile
PROG_TRAS_01_08	D2	Realizzare la mappatura delle competenze dei CEL	Numero di unità di personale che hanno effettuato la rilevazione/Numero complessivo di unità di personale CEL	Percentuale	≥ 80	91,6	U.O. Centro linguistico di Ateneo - Sezione Servizi Istituzionali - Direzione Affari istituzionali

Scheda di Progetto Trasversale		Codice	PROG_TRAS_02
Obiettivo operativo	Implementare il sistema informativo a supporto delle decisioni		
Raccordo con la programmazione strategica	A1 - Migliorare i processi di assicurazione della qualità; A2 - Migliorare la qualità dei corsi di studio e favorire la riorganizzazione dell'offerta formativa; G1 - Potenziare gli strumenti di monitoraggio delle attività di Terza missione attraverso la creazione di un cruscotto; I1 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali; I2 - Implementare misure di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di gestione del rischio corruttivo		
Indicatore 1	(Numero di azioni intermedie realizzate/Numero di azioni intermedie programmate)*100		
Target 1	≥71		
Valore consuntivo 1	100		
Indicatore 2	(Numero di indicatori gestiti sull'applicativo SISMA/Numero di indicatori DPI) *100		
Target 2	≥ 30%		
Valore consuntivo 2	21,42%		
Peso	40		
Project manager	Federico Gallo		
Risorse Finanziarie collegate	Euro 27.433,60 (quota parte tempo lavoro personale staff statistiche di Ateneo, data engineering e programmazione e controllo € 5.433,60 - Art.102150101 costo Assistenza informatica e manutenzione software € 22.000,00)		

Tabella 17 - Rendicontazione obiettivi intermedi PROG_TRAS_02 (FONTE DATI: Applicativo Gzoom)

Codice	Obiettivo strategico collegato	Descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Valore a consuntivo	Struttura responsabile
PROG_TRAS_02_01	A1- A2- G1- I1 - I2	Elaborare un piano di progetto per il Sistema Integrato di Supporto al Management di Ateneo (SISMA)	On/Off	Realizzazione	On	On	U.O. Soluzioni di business intelligence - Staff data engineering - Direzione Generale; Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

Codice	Obiettivo strategico collegato	Descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Valore a consuntivo	Struttura responsabile
PROG_TRAS_02_02	A1- G1- A2- I1- I2	Completare l'indagine sulle variabili a maggior impatto sui processi decisionali UNIBA	On/Off	Realizzazione	On	On	Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale
PROG_TRAS_02_03	A1- I1 - I2	Implementare il sistema di rilevazione della valutazione dei servizi da parte dell'utenza (c.d. Misuriamoci)	Numero di processi sottoposti a valutazione (integrazione 2019)	Numero	≥ 5	13	Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale
PROG_TRAS_02_04	A1- G1- A2- I1	Avviare la rilevazione dei dati legati alle variabili a maggior impatto sui processi decisionali UNIBA	On/Off	Realizzazione	On	On	U.O. Didattica e servizi agli studenti e U.O. Servizi generali, logistica e supporto informatico dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca
PROG_TRAS_02_05	I1	Realizzare il collegamento dell'applicativo SISMA con il database per la gestione del personale	On/Off	Realizzazione	On	On	U.O. Applicativi e banche dati di Ateneo - Staff data engineering - Direzione Generale
PROG_TRAS_02_06	A1- G1- A2- I1	Incrementare il numero di indicatori gestiti sull'applicativo SISMA	Numero di indicatori gestiti sull'applicativo SISMA/Numero di indicatori strategici DPI	Percentuale	≥ 20	21,42	U.O. Soluzioni di business intelligence - Staff data engineering - Direzione Generale
PROG_TRAS_02_07	A1- A2	Progettare e implementare un sistematico flusso informativo per il monitoraggio dei corsi di studio	Numero di report di monitoraggio trasmessi ai Coordinatori di CdS	Numero	≥ 2	3	Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

PROG_TRAS_03 AVVIARE MISURE PER IL DECENTRAMENTO DEI PROCESSI AMMINISTRATIVI E/O GESTIONALI PER MIGLIORARE L'EFFICIENZA E L'EFFICACIA DELLA STRUTTURA AMMINISTRATIVA

Scheda di Progetto Trasversale		Codice	PROG_TRAS_03
Obiettivo operativo	Avviare misure per il decentramento dei processi amministrativi e/o gestionali per migliorare l'efficienza e l'efficacia della struttura amministrativa		
Raccordo con la programmazione strategica	I1 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali; D2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale; I2 - Implementare misure di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di gestione del rischio corruttivo		
Indicatore 1	(Numero di misure realizzate/Numero di misure programmate)*100		
Target 1	≥80		
Valore consuntivo	100		
Peso	20		
Project manager	Federico Gallo		
Risorse finanziarie collegate	Euro 12.293,20 (Quota parte tempo lavoro dei Dirigenti Amministrazione Centrale)		

Tabella 18 - Rendicontazione obiettivi intermedi PROG_TRAS_03 (FONTE DATI: Applicativo Gzoom)

codice	Obiettivo strategico collegato	Descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Valore consuntivo	Struttura Responsabile
PROG_TRAS_03_01	I1	Integrazione e/o redazione dei Regolamenti di Ateneo in coerenza con il nuovo Statuto (RAFC; Regolamento generale di Ateneo)	(N. di regolamenti integrati e/o redatti/N. di regolamenti da integrare/redigere)*100	percentuale	100	100	Direttori delle Direzioni

codice	Obiettivo strategico collegato	Descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Valore consuntivo	Struttura Responsabile
PROG_TRAS_03_02	11	Redigere proposte per l'efficiamento dei processi gestiti a seguito del DDG n. 662/2018 (Report entro 30 giugno 2019)	on/off	Realizzazione	ON	On	Direttori delle Direzioni
PROG_TRAS_03_03	D2 - 12	Redigere proposte formative per lo sviluppo delle competenze tecniche del personale sui processi di competenza delle Direzioni (Presentazione dei contenuti entro 30 aprile 2019)	on/off	Realizzazione	ON	On	Direttori delle Direzioni
PROG_TRAS_03_04	11	Standardizzare il processo di trasferimento interno delle unità di personale tecnico amministrativo (Regolamento e relativa modulistica)	on/off	Realizzazione	ON	On	U.O. Organizzazione e sviluppo risorse umane - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale Sezione Personale tecnico amministrativo - Direzione Risorse Umane

codice	Obiettivo strategico collegato	Descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Valore consuntivo	Struttura Responsabile
PROG_TRAS_03_05	D2; I1	Integrazione e/o redazione dei Regolamenti di Ateneo per i processi di gestione della carriera del personale tecnico amministrativo (PEO, PEV, Conferimento di incarichi professionali e per l'erogazione di compensi derivanti da attività aggiuntive al personale universitario; utilizzo delle 150 ore di permesso retribuito per il diritto allo studio)	(N. di regolamenti integrati e/o redatti/N. di regolamenti da integrare/redigere)*100	percentuale	75	100	Staff Relazioni Sindacali e Contrattazione Integrativa - Direzione Generale;

2019_DIR_RF AVVIARE LE ATTIVITÀ PER L'INTRODUZIONE DELLA CONTABILITÀ ANALITICA

SCHEDA DI PROGETTO DI DIREZIONE

CODICE 2019_DIR_RF

Obiettivo operativo

Avviare le attività per l'introduzione della contabilità analitica

Raccordo con la programmazione strategica

I1 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali

Indicatore

(Numero di azioni realizzate/Numero azioni previste del progetto)*100

Target

20 (Annualità 2019)

Valore a consuntivo

20

Peso

30

Project manager

Gianfranco Berardi

Tipologia di progetto

Progetto direzionale di tipo triennale

Risorse finanziarie collegate

Euro 55.830,30 Art. 101060414- 50% Budget Formazione DRF € 2.500,00- Art. 103010102 50% Budget pubblicazioni giornali e riviste DRF € 750,00- Art.103010206 20% Budget Assistenza informatica € 48.000,00 - Quota del costo del personale impegnato nel raggiungimento dell'obiettivo € 4.580,30

Tabella 19 – Rendicontazione obiettivi intermedi

CODICE	OB. STRAT.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	TARGET	VALORE CONSUNTIVO	UNITÀ ORGANIZZATIVA
2019_DIR_RF_01	I1	Macroanalisi aziendale e definizione di esigenze e priorità informative	On/Off	Realizzazione	On	On	Direzione Risorse Finanziarie
2019_DIR_RF_02	I1	Analisi del sistema contabile esistente e delle relative procedure	On/Off	Realizzazione	On	On	Sezione Contabilità e Bilancio - Direzione Risorse Finanziarie; Direzione Risorse Finanziarie
2019_DIR_RF_03	I1	Definizione delle configurazioni di costo	On/Off	Realizzazione	On	Da assegnare nelle successive annualità	
2019_DIR_RF_04	I1	Piano dei centri di costo	On/Off	Realizzazione	On	Da assegnare nelle successive annualità	
2019_DIR_RF_05	I1	Definizione del piano dei conti	On/Off	Realizzazione	On	Da assegnare nelle successive annualità	
2019_DIR_RF_06	I1	Definizione delle procedure di rilevazione analitica	On/Off	Realizzazione	On	Da assegnare nelle successive annualità	
2019_DIR_RF_07	I1	Definizione del sistema di reporting	On/Off	Realizzazione	On	Da assegnare nelle successive annualità	
2019_DIR_RF_08	I1	Definizione degli aspetti organizzativi	On/Off	Realizzazione	On	Da assegnare nelle successive annualità	
2019_DIR_RF_09	I1	Verifica del sistema	On/Off	Realizzazione	On	Da assegnare nelle successive annualità	
2019_DIR_RF_10	I1	Realizzazione	On/Off	Realizzazione	On	-Da assegnare nelle successive annualità	

4.2 COMUNICAZIONE, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

- A) INIZIATIVE STRETTAMENTE LEGATE AL SODDISFACIMENTO DEI REQUISITI DI TRASPARENZA DEFINITI NEL D.LGS. 150/2009, DALLA LEGGE 190/2012 E DAL D.LGS. 33/2013

Per i contenuti specifici, strettamente legati al soddisfacimento dei requisiti di trasparenza, si rinvia all'apposita [Sezione Amministrazione Trasparente](#).

Nella medesima Sezione, è pubblicata anche la [Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione riferita all'anno 2019](#).

Di seguito si riporta la rendicontazione degli obiettivi attraverso i quali è stata sostenuta l'integrazione del ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, in un'ottica di responsabilizzazione delle strutture interne ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza.

RACCORDO CON LE MISURE DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE (2019_DIR_DAI)

Scheda di Progetto di Direzione	Codice 2019_DIR_DAI
Obiettivo operativo	Implementare misure di trasparenza e anticorruzione previste dagli aggiornamenti normativi
Raccordo con la programmazione strategica	I2 - Implementare misure di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di gestione del rischio corruttivo
Indicatore	(Numero di misure di trasparenza e anticorruzione implementate/Numero di misure di trasparenza e anticorruzione da implementare)*100
Target	70
Valore consuntivo	100
Peso	80
Project manager	Filomena Luisa My (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza)
Tipologia di progetto	Progetto direzionale
Risorse finanziarie collegate	Euro 11.313,86 Art. 402070102 Attrezzature informatiche ed elettroniche € 6.832,47 - Quota del costo del personale coinvolto nel raggiungimento obiettivo € 4.481,39.

Tabella 20 - Rendicontazione obiettivi intermedi 2019_DIR_DAI (FONTE DATI: Applicativo Gzoom)

Codice	Ob. Strat.	Descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Valore consuntivo	Unità organizzativa
2019_DIR_DAI_01	I2	Realizzare un questionario on-line per il calcolo del rischio sui processi	On/Off	Realizzazione	On	On	U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione - Direzione Affari istituzionali
2019_DIR_DAI_02	I2	Implementare l'applicazione informatica per la gestione del whistleblowing	On/Off	Realizzazione	On	On	U.O. Sistemi informativi di Ateneo - Sezione Centro servizi informatici - Direzione Affari istituzionali; U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione - Direzione Affari istituzionali
2019_DIR_DAI_03	I2	Redigere un regolamento sul whistleblowing	On/Off	Realizzazione	On	On	U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione - Direzione Affari istituzionali

Codice	Ob. Strat.	Descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Valore consuntivo	Unità organizzativa
2019_DIR_DAI_04	12	Implementare l'informatizzazione dei processi e del flusso documentale per la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente: analisi e progettazione tecnico-organizzativa (redazione studio di fattibilità)	On/Off	Realizzazione	On	On	Sezione Servizi Istituzionali - Direzione Affari istituzionali; U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione - Direzione Affari istituzionali;

B) OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ

L'Università di Bari, come richiesto dalla Circolare [n.1/2016](#) dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID), entro il 31 marzo di ogni anno, adotta gli obiettivi di accessibilità dei siti web e dei servizi informatici per l'anno corrente. Per il 2019 si annoverano i seguenti obiettivi:

- Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)

Gli interventi hanno riguardato il sito Intranet in cui sono pubblicati i moduli di richiesta per i servizi riservati al personale docente e tecnico-amministrativo. Tutti i moduli sono stati riscritti in modo da essere compilabili, quindi, facilmente riutilizzabili e convertiti in formato accessibile PDF/UA.

Siti web tematici

- Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)

Il sito web del Centro Servizi informatici, già adeguato alle "Linee guida di design siti web della PA", graficamente riprogettato per la fruizione su dispositivi mobili, è stato rivisto nei documenti pdf di supporto ai servizi. Guide e regolamenti sono stati analizzati, normalizzati e convertiti nello standard PDF/UA. In alcuni casi è stato necessario riscrivere completamente i contenuti sia per l'obsolescenza delle informazioni contenute, sia per la fonte che li rendeva incompatibili con il formato accessibile.

C) ALTRE INIZIATIVE DI ACCOUNTABILITY

Portale OPENDATA

L'Università di Bari ha avviato nel corso del 2019 le azioni propedeutiche finalizzate alla realizzazione di una Amministrazione aperta in termini di accountability in linea con gli obiettivi previsti nell'ambito del Quarto Piano d'Azione nazionale per l'open government 2019-2021. Questi ultimi integrano le azioni già consolidate sui dati aperti, la trasparenza e servizi/competenze digitali.

Il governo aperto è un modello di amministrazione pubblica basato su principi quali la trasparenza, la partecipazione civica, la lotta alla corruzione, l'accountability e l'innovazione digitale.

Le azioni specifiche realizzate nel 2019 sono le seguenti:

- grazie al "container docker" reso disponibile da Agenzia per l'Italia Digitale, l'Università ha potuto installare su una propria macchina virtuale la piattaforma per realizzare il portale opendata. Una volta installato il contenitore, il portale è stato configurato nelle parti necessarie, creando un catalogo di dati aperti conforme agli standard nazionali;
- il catalogo di dati sviluppato è stato sottoposto a revisione da parte del gruppo di lavoro per verificarne il rispetto degli standard AGID ed è stato collegato al portale www.dati.gov.it.
- sono stati implementati i primi dieci DataSet (al momento ci sono circa 120 dataset in totale e contiamo di aumentare ancora il numero).

Gli eventi di Terza Missione realizzati nel 2019 da UNIBA sono pubblicati su [Open Data](#).

Comunicazione interna

Riguardo alla comunicazione interna, invece, sono stati implementati i dati (report STATICI) accessibili attraverso la rete intranet (con differenti livelli di accessibilità) e riguardanti diversi ambiti:

- Studenti
- Corsi di laurea
- Post laurea
- [Indicatori strategici](#)

- Didattica (alcuni dei quali disaggregati per dipartimenti)
- Risorse umane

Inoltre, è stato implementato il sistema informativo a supporto delle decisioni (SISMA) sia nella funzionalità sia nei contenuti. Al proposito, si rinvia al rendiconto dell'obiettivo correlato (PROG_TRAS_02 - Implementare il sistema informativo a supporto delle decisioni).

I dati disponibili al 31/12/2019:

- Andamento domande di immatricolazione;
- Analisi movimenti degli studenti (Rinunce, Passaggi, Trasferimenti, Lauree, abbandoni);
- Esami Killer;
- Serie storiche Iscritti e immatricolati, per anno accademico;
- Eventi di Public Engagement, Ricerca, Didattica e Terza Missione Uniba;
- Serie storiche Laureati Uniba;
- Analisi andamento indicatori Strategici (i cui valori dipendono dai dati registrati nel DB Esse3);
- Analisi Risorse Umane;
- Analisi Offerta Formativa (in sperimentazione).

Servizi in rete

Nel 2019 è stato avviato un percorso di definizione di servizi in rete partendo da alcuni processi valutati nelle schede dei servizi implementati nel questionario MISURIAMOCI. Per tali servizi, (<https://www.uniba.it/organizzazione/amm-centrale/dai/sezione-data-engineering/data-engineering/servizi-in-rete>), come richiesto dalla normativa (Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16), vengono individuate e pubblicate le statistiche di utilizzo e associati i risultati di soddisfazione dell'utenza rinvenienti dalla medesima indagine. L'auspicio è di pervenire in tempi brevi ad una definizione di un elenco completo di tutti i servizi on line erogati e di riuscire a determinarne le statistiche di utilizzo oltre che la soddisfazione rispetto alla qualità, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività.

Il Monitoraggio dei Social network

La necessità di attuare appieno il principio di trasparenza, obbligo tra l'altro previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, e la consapevolezza della necessità di confrontarsi con le nuove dinamiche relazionali e partecipative proprie dei social network, ha indotto l'Università di Bari a ricorrere all'utilizzo di tali piattaforme, in una logica di piena apertura verso l'esterno.

Non esistono obblighi di legge che impongano alle Pubbliche Amministrazioni di essere presenti sui siti di social networking, ma il loro impiego può rientrare indubbiamente tra le attività di informazione e comunicazione istituzionali di cui alla Legge 150/2000 e consentire una piena attuazione dell'art. 3 del D.Lgs. n. 82/2005, che prevede il diritto all'uso delle tecnologie da parte dei cittadini nella comunicazione con la pubblica amministrazione. La presenza sui social media non è alternativa al portale istituzionale, che resta sempre il primo strumento di comunicazione on line. Questo al fine di garantire la comunicazione e il dialogo anche a coloro che scelgono di non iscriversi ai social network e quindi evitare che si determini una disparità di trattamento ingiustificata tra i cittadini, oltre che una violazione del principio della neutralità tecnologica sotteso all'intero impianto normativo in materia di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

I dati statistici relativi agli accessi al Portale Uniba.it (dal 1° gennaio 2014 ad oggi), come previsto dalle Linee guida sui siti web delle Pubbliche Amministrazioni, ed altre informazioni di monitoraggio sono pubblicati sul [sito web istituzionale](#).

D) PARI OPPORTUNITÀ

Lo scenario europeo, in relazione alle questioni di genere, è cambiato negli ultimi anni. L'uguaglianza tra uomini e donne è uno dei valori fondamentali promosso attraverso un consistente insieme di regole e costituisce una priorità dell'azione della Comunità Europea.

Già la programmazione 2019 prevedeva obiettivi strategici ed operativi coerenti con tali priorità.

Al riguardo, l'Amministrazione e il Comitato Unico di Garanzia hanno formalizzato la collaborazione rispetto ai temi delle pari opportunità e all'assenza di ogni forma di discriminazione (peraltro declinate nello [Statuto](#) e nel [Regolamento del CUG](#)) nell'ambito del documento [Piano delle Azioni Positive](#) (approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26/09/2019). È stato possibile, quindi, individuare progressivamente obiettivi, azioni e misure del DPI (rientranti nella competenza del CUG) con l'intento di armonizzare in maniera ampia ed efficace le iniziative del Comitato con quanto previsto dal DPI. Tale integrazione presenta non pochi vantaggi, tra cui: presenza di obiettivi coerenti, condivisi e misurabili a garanzia di percorsi sostenibili in virtù della convergenza di strategie; assicurazione dell'efficacia e della promozione di azioni-progetti rientranti sotto il profilo delle competenze del CUG.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità hanno emanato la Direttiva n.2/2019 (di seguito Direttiva), entrata in vigore con la pubblicazione in G.U. del 07 agosto 2019. Tale Direttiva definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella promozione delle pari opportunità basate su attività di analisi e valutazione finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il rafforzamento e il coinvolgimento attivo del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (di seguito CUG).

Le informazioni relative alle azioni a favore delle pari opportunità confluiscono in allegato alla Relazione "Allegato n. 2 alla Direttiva n. 2/2019" citata pubblicata sulla [pagina del sito istituzionale dedicata al CUG](#). Nel medesimo Allegato converge anche l'Allegato 1 alla Direttiva recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" a cura dell'Amministrazione.

Preme evidenziare, inoltre, che in data 19 settembre 2019 la CRUI ha presentato le Linee guida sul Bilancio di Genere, strumento rivelatosi prezioso in quanto ha consentito di redigere il documento "[Bilancio di Genere](#)" allegato al Documento di Programmazione Integrata 2020/2022 che reca i principali dati di genere relativi al 2019.

Si comprende come tale implementazione possa costituire uno strumento per la governance utile ad assumere le necessarie misure a favore della parità di genere.

In coerenza con l'obiettivo strategico "Favorire iniziative di sostenibilità e inclusione sociale per gli studenti" UNIBA ha messo in campo specifiche attività a favore del divieto di discriminazione, con particolare riferimento agli studenti con disabilità e/o DSA, soprattutto nella complessa gestione amministrativa dei servizi rivolti agli studenti e nella promozione di attività volte a migliorare le condizioni di studio e di frequenza anche in relazione alla numerosità degli stessi. Per il dettaglio, si rinvia alla [Rendicontazione delle attività intraprese a favore del divieto di discriminazione – anno 2019](#).

Per le iniziative di pari opportunità a favore della sostenibilità sociale si veda il paragrafo "Risultati realizzati dal [Centro per l'Apprendimento Permanente](#) (C.A.P.)" collegato alla Priorità H- Favorire azioni per la sostenibilità ambientale e sociale.

SEZIONE II - PERFORMANCE INDIVIDUALE

5. INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI DATI SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'Università di Bari 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 **COMPORTEMENTI 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 2019 - 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 12 - 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.

La composizione della dimensione dell'affidabilità, a cui è stato attribuito, per il 2019, un peso complessivo pari a 80, diverge in relazione all'incarico attribuito. La tabella che segue riepiloga l'affidabilità per ciascun profilo di valutato.

Tabella 21 - Affidabilità

VALUTATO	AFFIDABILITÀ (RACCORDO CON LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)
DIRETTORE GENERALE	Obiettivi individuali
	Performance Amministrativa di Ateneo (I livello)
DIRIGENTI	Obiettivi individuali
	Progetti di Direzione (II livello)
RESPONSABILI DI SEZIONE/COORDINATORI	Obiettivi individuali
	Performance della Sezione (III livello)
RESPONSABILI DI UNITÀ OPERATIVA, STAFF, UFFICIO, STRUTTURA SEMPLICE, POLO	Obiettivi individuali
	Performance della struttura gestita (IV livello)
TITOLARE DI ALTRI INCARICHI	Obiettivi individuali
PERSONALE SENZA INCARICO DI RESPONSABILITÀ	Obiettivi organizzativi

Per l'anno 2019, 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 2019-2021 (Sezione III del DPI 2019-2021) adottato il 30/01/2019;
- Obiettivi dei responsabili di strutture di livello III e IV con il DDG 114/2019 e [ss.mm. e ii.](#)

Sul piano contenutistico, la dimensione Affidabilità 2019 dei titolari di posizione organizzativa è articolata come segue:

- a) obiettivi individuali collegati rispettivamente ai progetti trasversali di Ateneo ([2019 PROG 01](#); [2019 PROG 02](#); [2019 PROG 03](#); [2019 DIR DAI](#); [2019 DIR RF](#))
- b) obiettivi individuali di altro tipo, non rientranti nel punto a);
- c) 1 o più obiettivi organizzativi.

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 al fine di evidenziare il contributo del singolo alla performance della struttura.

Con la progressiva introduzione, avviata nel 2016, di meccanismi di coordinamento organizzativi basati su relazioni di natura sia gerarchica che funzionale, si è reso necessario individuare un modello che potesse coglierne le peculiarità e rappresentare al meglio la performance individuale. Tale costruzione consente di valutare l'apporto del soggetto valutato alle attività di supporto alla didattica e alla ricerca (relazioni funzionali). In tal senso, in coerenza con quanto fatto nel biennio precedente, anche per il 2019 è stata applicata la valutazione 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;
- *Coordinatori di Dipartimento* di Didattica e di Ricerca;
- *Direttori di Polo Bibliotecario.*

Inoltre, nel 2019 per la prima volta è stata avviata la valutazione dei comportamenti per il personale senza incarichi di responsabilità (categorie B, C, D) e per i titolari di altro incarico.

5.1 OBIETTIVI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI

Di seguito si rendicontano gli obiettivi individuali dei Dirigenti.

OBIETTIVI INDIVIDUALI DEL DIRETTORE GENERALE

DIRETTORE GENERALE – FEDERICO GALLO

Codice obiettivo	Obiettivo operativo	Indicatore	Unità di misura	Target	Valore consuntivo	Peso relativo (%)
PROG_TRAS_01	Sviluppare i meccanismi di coordinamento organizzativo	(Numero di azioni intermedie realizzate/Numero di azioni intermedie programmate) *100	Percentuale	≥75%	100%	16
PROG_TRAS_02	Implementare il sistema informativo a supporto delle decisioni	(Numero di azioni intermedie realizzate/Numero di azioni intermedie programmate) *100	Percentuale	≥71%	100%	16
		(Numero di indicatori gestiti sull'applicativo SISMA/Numero di indicatori DPI) *100	Percentuale	≥ 30%	21,42%	
PROG_TRAS_03	Avviare misure per il decentramento dei processi amministrativi e/o gestionali per migliorare l'efficienza e l'efficacia della struttura amministrativa	(Numero di misure realizzate/Numero di misure programmate) *100	Percentuale	≥ 80%	100%	8
2018_IND_12 (interim Direzione Offerta formativa e servizi agli studenti)	Riorganizzare le strutture e i processi di supporto alla gestione dell'offerta formativa dell'area medico-sanitaria (Avvio della sperimentazione)	On/Off	Realizzazione	ON	OFF	5
2018_IND_13 (interim Direzione Offerta formativa e servizi agli studenti)	Avviare il progetto di organizzazione della Rete integrata dei Servizi agli studenti per l'accesso, il sostegno e l'efficacia dello studio	Numero di azioni realizzate	Numero	2	1	5

OBIETTIVI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI

DIREZIONE RISORSE FINANZIARIE – GIANFRANCO BERARDI

Codice obiettivo	Cod. Ob. Strat.	Obiettivo operativo	Dimensione della BSC	Integrazione con altri documenti programmatici di Ateneo	Indicatore	Unità di misura	Valore di partenza	Target	Valore consuntivo	Peso relativo (%)
2019_I ND_01	I1	Avviare le attività per l'introduzione della contabilità analitica (in attuazione del progetto realizzato nel 2018 che prevede n. 10 azioni)	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione Strategica di Ateneo	(Numero di azioni realizzate/Numero azioni previste del progetto)*100	Percentuale	Studio di fattibilità per l'introduzione della contabilità analitica (report). Lo studio di fattibilità prevede 10 fasi da sviluppare in un arco temporale triennale.	20%	20%	13,5
2019_I ND_02	I1	Potenziare il sistema di contabilità generale attraverso l'omogeneizzazione delle procedure di rilevazione (Output: Manuale di contabilità dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro)	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione Strategica di Ateneo	On/Off	Realizzazione	Non presente. Trattasi di un nuovo obiettivo.	ON	ON	31,5

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI – FILOMENA LUISA MY

Codice obiettivo	Cod. Ob. Strat.	Obiettivo operativo	Dimensione della BSC	Integrazione con altri documenti programmatici di Ateneo	Indicatore	Unità di misura	Valore di partenza	Target	Valore consuntivo	Peso relativo (%)
2019_IND_03	I2	Implementare misure di trasparenza e anticorruzione previste dagli aggiornamenti normativi	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Piano triennale di prevenzione della corruzione; Programmazione Strategica di Ateneo	(Numero di misure di trasparenza e anticorruzione implementate/Numero di misure di trasparenza e anticorruzione da implementare)*100	Percentuale	L'obiettivo si sviluppa in azioni intermedie (PROG_2019_DIR_DAI). Il target è calcolato come livello di attuazione delle azioni intermedie.	≥70%	100%	36
2019_IND_04	B2	Estendere la copertura WI-FI nelle aree destinate agli studenti	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione Strategica di Ateneo	[(Numero di nuovi Access Point - Numero Access Point 2018)/ Numero Access Point 2018]*100	Percentuale	n. 166 Access Point	≥20%	24,09%	9

AVVOCATURA – GAETANO PRUDENTE

Codice obiettivo	Cod. Ob. Strat.	Obiettivo operativo	Dimensione della BSC	Integrazione con altri documenti programmatici di Ateneo	Indicatore	Unità di misura	Valore di partenza	Target	Valore consuntivo	Peso relativo (%)
2019_I ND_05	D2; I1	Efficientare lo sportello dedicato all'attività stragiudiziale	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione Strategica di Ateneo	Numero medio di giorni per il rilascio del parere	Numero	16	≤15	8,59	50

DIREZIONE PER IL COORDINAMENTO DELLE STRUTTURE DIPARTIMENTALI – EMILIO MICCOLIS⁸

Codice obiet.	Cod. Ob. Strat.	Obiettivo operativo	Dimensione della BSC	Integrazione con altri documenti programmatici di Ateneo	Indicatore	Unità di misura	Valore di partenza	Target	Valore consuntivo	Peso relativo (%)
2019_IND_06	I1	Realizzare un'analisi tecnica finalizzata alla razionalizzazione dei centri in coerenza con il nuovo Statuto di Ateneo (Redazione report con indicazione degli eventuali centri da dismettere)	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione Strategica di Ateneo	On/Off	Realizzazioni	Non presente. Trattasi di un nuovo obiettivo.	ON	ON	20
2019_IND_440	E3	Assicurare il completamento del riordino delle collezioni tassidermiche e osteologiche del Museo Bernardo Terio	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione Strategica di Ateneo	On/Off	Realizzazioni	Non presente. Trattasi di un nuovo obiettivo.	ON	ON	25

⁸ Occorre evidenziare che nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 11 aprile 2019 il Direttore Generale ha comunicato le seguenti modifiche e integrazioni ai contenuti degli obiettivi individuali presenti nel Piano Integrato 2019-2021. VARIAZIONE N. 1 Attribuzione dell'obiettivo individuale di cui al codice 2019_IND_06 "Realizzare un'analisi tecnica finalizzata alla razionalizzazione dei centri in coerenza con il nuovo Statuto di Ateneo (Redazione report con indicazione degli eventuali centri da dismettere)" al dott. Emilio Miccolis, Direttore della Direzione per il Coordinamento delle Strutture Dipartimentali; VARIAZIONE N. 2 Integrazione del seguente obiettivo individuale da attribuire al dott. Emilio Miccolis, Direttore della Direzione per il Coordinamento delle Strutture Dipartimentali. 2019_IND_440 - Assicurare il completamento del riordino delle collezioni tassidermiche e osteologiche del Museo Bernardo Terio
Indicatore: On/Off; Valore di partenza: Off;Target: on

DIREZIONE RICERCA, TERZA MISSIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE – PASQUA RUTIGLIANI

Codice obiettivo	Cod. Ob. Strat.	Obiettivo operativo	Dimensione della BSC	Integrazione con altri documenti programmatici di Ateneo	Indicatore	Unità di misura	Valore di partenza	Target	Valore consuntivo	Peso relativo (%)
2019_IND_07	D2; G5	Realizzare attività di scouting per la tutela e la valorizzazione dei risultati della ricerca	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione Strategica di Ateneo	On/Off	Realizzazione	Non presente. Trattasi di un nuovo obiettivo.	ON	ON	10
2019_IND_08	G1	Coordinare le attività per la omogenea redazione della scheda SUA-TM/IS (Redazione linee guida e realizzazione di incontri di coordinamento con i responsabili di U.O. Ricerca e Terza Missione)	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione Strategica di Ateneo	On/Off	Realizzazione	Non presente. Trattasi di un nuovo obiettivo.	ON	ON	25
					N. di incontri di coordinamento realizzati con i responsabili di U.O. Ricerca e Terza Missione	Numero	0	4	4	

DIREZIONE RISORSE UMANE: SANDRO SPATARO

Codice obiettivo	Cod. Ob. Strat.	Obiettivo operativo	Dimensione e della BSC	Integrazione con altri documenti programmatici di Ateneo	Indicatore	Unità di misura	Valore di partenza	Target	Valore consuntivo	Peso relativo (%)
2018_IND_09	D1; I1	Redigere un progetto per l'avvio di misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (redazione progetto con indicazione delle azioni da svolgere e della relativa tempistica di attuazione)	DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE	Piano delle Azioni Positive; Programmazione Strategica di Ateneo	On/Off	Realizzazione	Questionario di rilevazione (realizzato dal CUG) sulle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro	ON	ON	20
PROG_TRA S_03_05	D2; I1	Integrazione e/o redazione dei Regolamenti di Ateneo per i processi di gestione della carriera del personale tecnico amministrativo (PEO, PEV, Conferimento di incarichi professionali e per l'erogazione di compensi derivanti da attività aggiuntive al personale universitario; utilizzo delle 150 ore di permesso retribuito per il diritto allo studio)	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione Strategica di Ateneo	(N. di regolamenti integrati e/o redatti/N. di regolamenti da integrare/redigere) * 100	Percentuale	0	≥75%	100%	25

Codice obiettivo	Cod. Obiettivi strategici	Obiettivo operativo	Dimensione della BSC	Integrazione con altri documenti programmatici di Ateneo	Indicatore	Unità di misura	Valore di partenza	Target	Valore consuntivo	Peso relativo (%)
2019_IND_10	A1; I1	Progettazione Facility Management per la digitalizzazione dei processi di gestione degli interventi di manutenzione del patrimonio edilizio	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione Strategica di Ateneo	On/Off	Realizzazione	Non presente. Trattasi di un nuovo obiettivo.	ON	ON	25
2019_IND_11	E3	Riqualificazione ed ammodernamento di AULE e Spazi didattici dell'Università Degli Studi di Bari "Aldo Moro" – Accordo Quadro.	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Piano triennale delle opere pubbliche; Programmazione Strategica di Ateneo	ON/OFF	Realizzazione	Non presente. Trattasi di un nuovo obiettivo.	ON	ON	20

5.2 LA 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.

A partire dal SMVP 2018 tra le capacità manageriali è valutata anche quella di differenziare i giudizi di valutazione sui propri collaboratori, ai sensi dell'art. 9, comma 1- d) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Per il 2019, per la prima volta, è stato valutato sui comportamenti tutto il personale tecnico amministrativo:

- Direttore Generale e Dirigenti;
- Responsabili di Sezione,
- Coordinatori dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca;
- Responsabili di Staff e Uffici;
- Direttori di Polo;
- Responsabili di Unità Operative (gestionali, di biblioteca e di laboratorio);
- Responsabili della Struttura 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". La tecnica in oggetto consente al valutatore di non esprimere direttamente il proprio giudizio sul valutato ma di 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 22 - **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 stati utilizzati set di indicatori di comportamento differenziati (riportati in forma analitica nel paragrafo 3.3. del [Piano Integrato 2019-2021](#)).

5.2.1 METODOLOGIE DI INDAGINE SUI COMPORAMENTI INDIVIDUALI E MANAGERIALI (BOTTOM UP PER I TITOLARI DI INCARICO DIRIGENZIALI)

Anche per il 2019, in coerenza con quanto fatto negli scorsi anni, è stata realizzata l'indagine sui comportamenti del personale dirigenziale. Il questionario è stato implementato per la compilazione sul Web con il software open source LimeSurvey.

Il medesimo questionario è stato somministrato distintamente per la valutazione:

- del Direttore Generale da parte dei Dirigenti,
- del Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione (componenti in carica nell'anno 2019);
- dei Dirigenti e del Direttore Generale da parte dei "riporti", ovvero del personale tecnico-amministrativo che collabora più direttamente con le figure dirigenziali, secondo il modello organizzativo in vigore: Responsabili di Sezione, Responsabili di Staff, Direttori di Poli, Board, Coordinatori dei Dipartimenti di Didattica e Ricerca, Responsabili di U.O./Struttura a diretta dipendenza della Direzione (ad esempio U.O. Affari Generali e segreteria, etc.).

In totale sono stati individuati 97 soggetti (valutatori) invitati ad esprimersi sui comportamenti agiti da parte dei Dirigenti e del Direttore Generale (valutati).



Le possibili risposte sono di tipo qualitativo e riguardano la frequenza del verificarsi di determinati items di comportamento da parte del personale dirigenziale.

La scheda di valutazione è stata somministrata in più fasi dal 18 maggio al 12 giugno 2020.

Complessivamente ha risposto il 75,3% degli invitati (contro l'86,2% dello scorso anno).

Nella Tabella seguente è riportato, per l'anno 2019, il numero dei soggetti invitati a rispondere al questionario (valutatori), il numero dei rispondenti e il relativo tasso di risposta, suddivisi per struttura.

Tabella 23 - Tasso di risposta dei valutatori ad esprimersi sui comportamenti dirigenziali

STRUTTURA DI AFFERENZA VALUTATORI/RUOLO	N. VALUTATORI COINVOLTI	N. RISPONDENTI	TASSO DI RISPOSTA (%)
AVVOCATURA	6	5	83,3
DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI	6	5	83,3
DIREZIONE APPALTI, EDILIZIA E PATRIMONIO	7	7	100,0
DIREZIONE PER IL COORDINAMENTO DELLE STRUTTURE DIPARTIMENTALI	33	25	75,8
DIREZIONE RISORSE FINANZIARIE	4	3	75,0
DIREZIONE RISORSE UMANE	6	4	66,7
DIREZIONE RICERCA, TERZA MISSIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE	3	3	100,0
DIREZIONE GENERALE_OFFERTA FORMATIVA E SERVIZI AGLI STUDENTI	16	11	68,8
DIRIGENTI	7	7	100,0
COMPONENTI CdA	9	3	33,3
TOTALE	97	73	75,3

Fonte: elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Di seguito si riepilogano le valutazioni dei comportamenti (Autovalutazione, Valutazione gerarchica e, qualora previste, Valutazione funzionale e Bottom up) in forma aggregata per Posizione Organizzativa:

Figura 13 - Valutazione dei comportamenti Dirigenti (II livello)

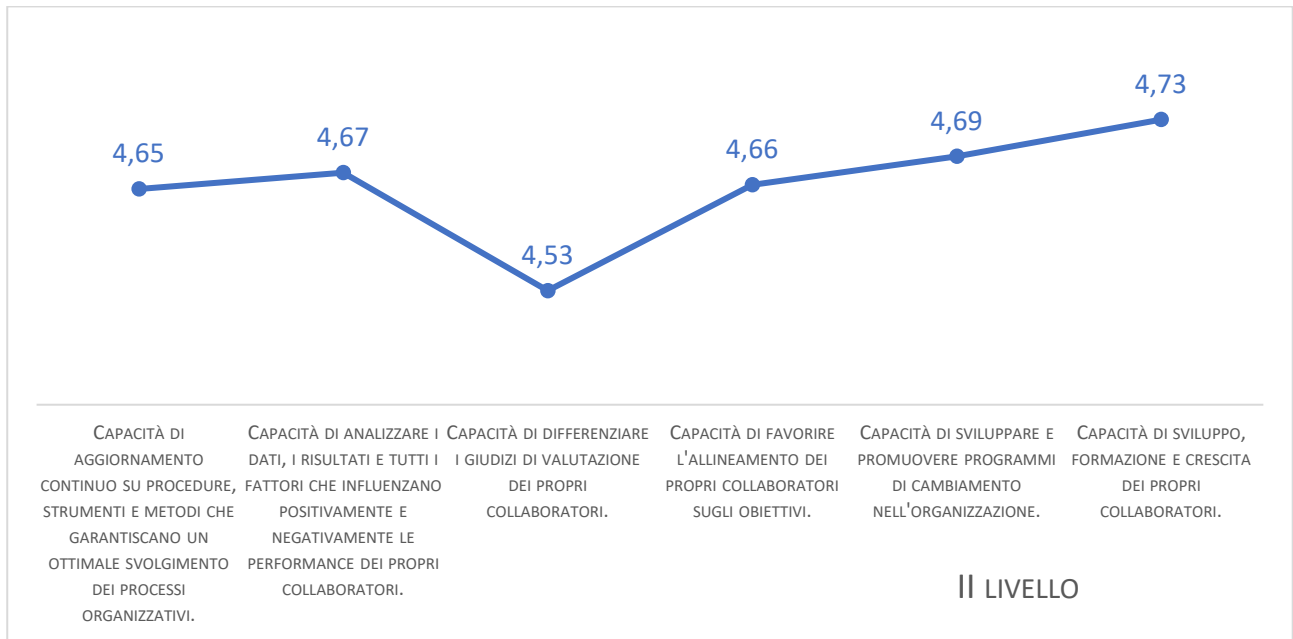


Figura 14 - Valutazione dei comportamenti (III livello)

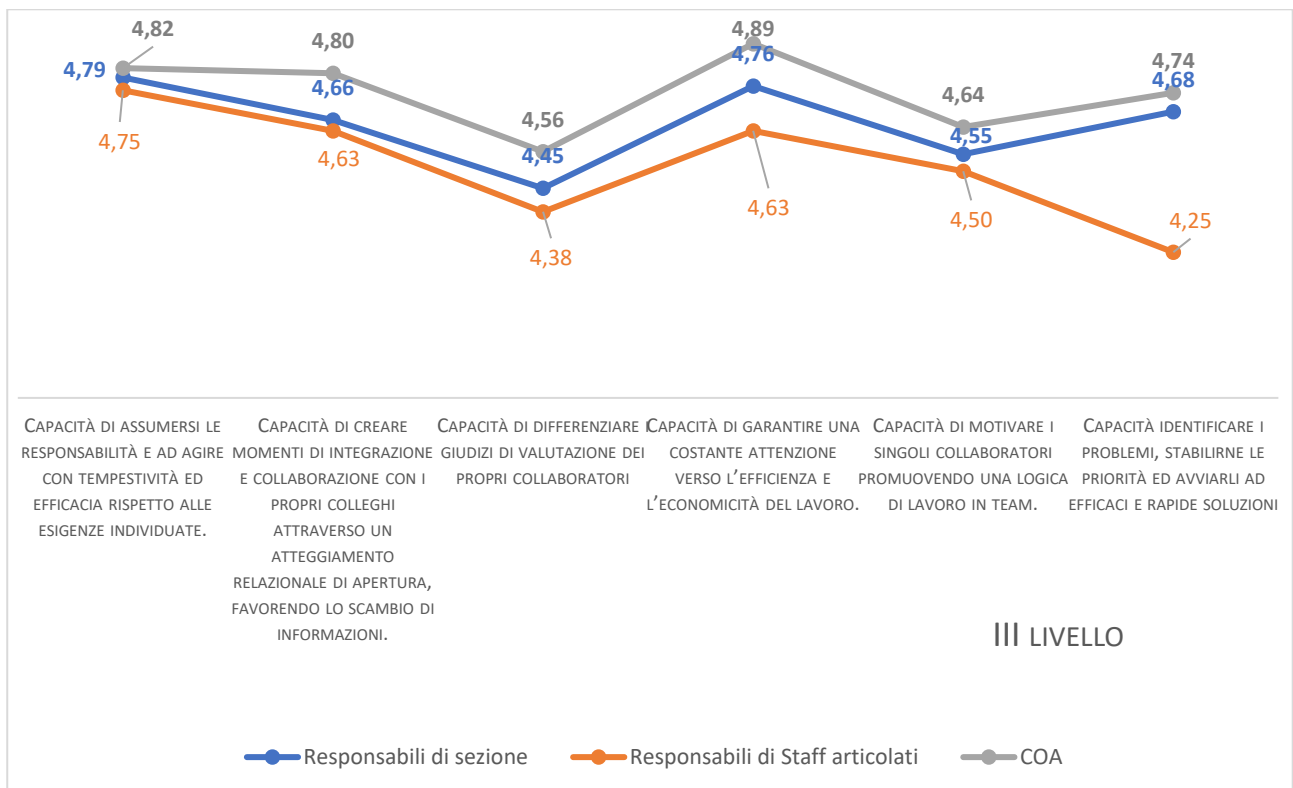


Figura 15 - Valutazione dei comportamenti (IV livello)

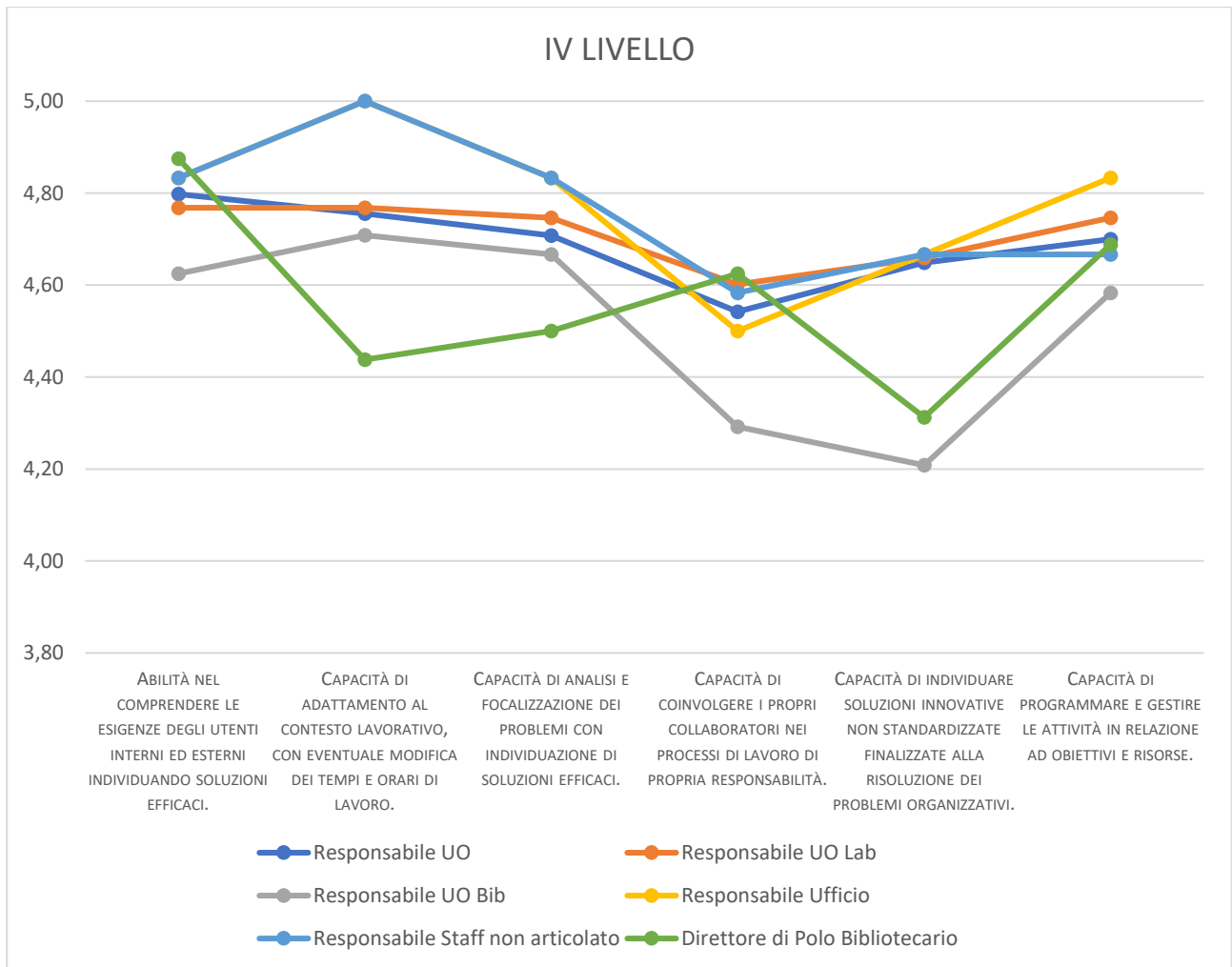


Figura 16 - Valutazione dei comportamenti (Titolare di altro incarico)

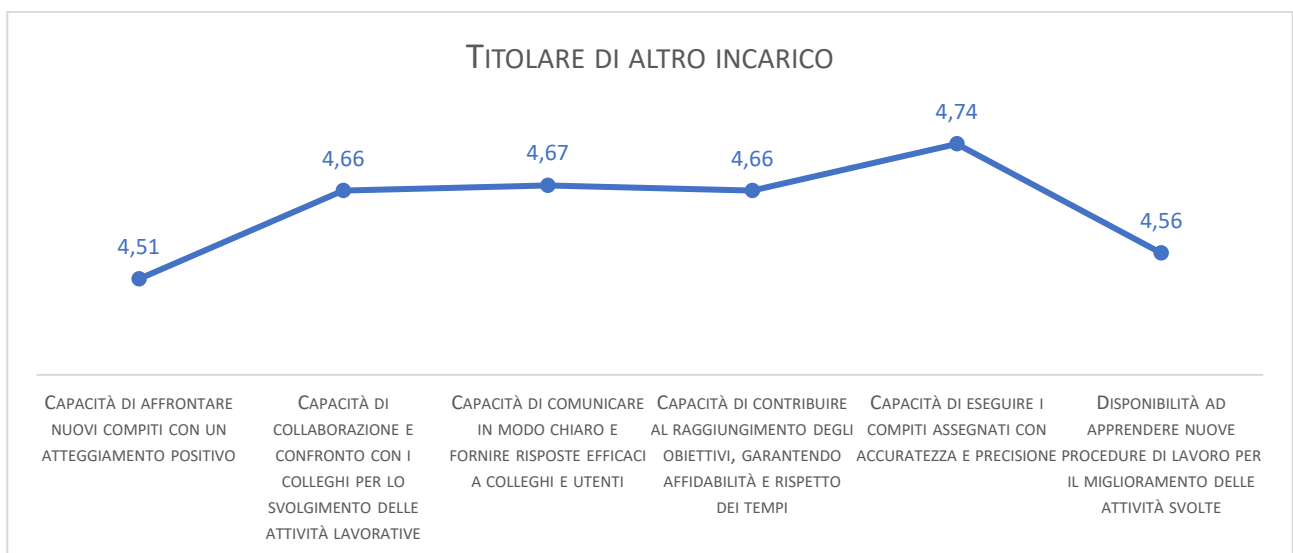
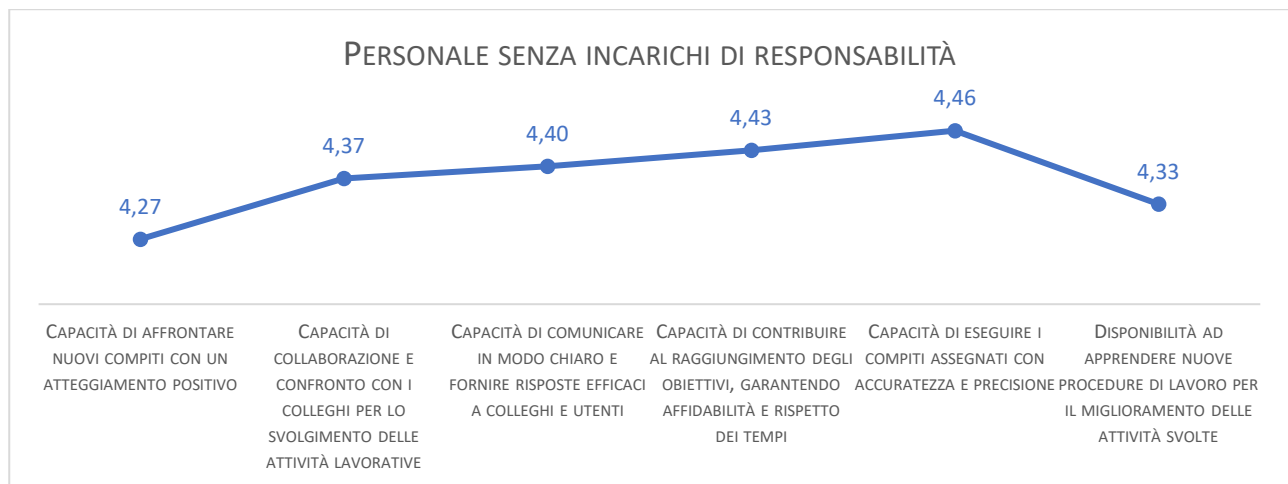


Figura 17 - Valutazione dei comportamenti (Personale senza incarichi di responsabilità)



5.3 PROCESSO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE E RISULTATI AGGREGATI

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 che, aggiornato a settembre 2019, 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 (entro il 31 gennaio 2020).

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 GZOOM successivamente alla misurazione e valutazione degli obiettivi. Le valutazioni delle capacità individuali e manageriali dei dirigenti e del Direttore Generale (bottom up), effettuate con le modalità descritte nel paragrafo 5.2.1, sono state successivamente inserite nell'applicativo GZOOM.

Tabella 24 - Sintesi del processo di valutazione della performance individuale

Valutato	Valutatore	Oggetto della valutazione	Tempistica
Direttore Generale	<i>Dirigenti e personale della direzione generale</i>	Capacità manageriali e individuali	Questionario "Bottom up" (periodo di somministrazione maggio-giugno 2020)
	<i>Autovalutazione</i>	Affidabilità, Capacità manageriali e individuali	Giugno 2020
	<i>Nucleo di Valutazione</i>	Propone un giudizio di valutazione su Affidabilità, Capacità manageriali e individuali	Non ancora espletata
	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	Giudizio finale sulla proposta del Nucleo di Valutazione	Non ancora espletata
Dirigenti	<i>Personale titolare di posizione organizzativa della struttura amministrativa gestita</i>	Capacità manageriali e individuali	Questionario "Bottom up" (periodo di somministrazione maggio-giugno 2020)
	<i>Direttore Generale</i>	Affidabilità, Capacità manageriali e individuali	
	<i>Autovalutazione</i>	Affidabilità, Capacità manageriali e individuali	giugno 2020

Tabella 25 - Riepilogo fasce di merito

FASCIA DI MERITO	Punteggio associato
I – Prestazione Eccellente	Da 90,01 a 100/100
II – Prestazione Distinta	Da 80,01 a 90/100
III- Prestazione adeguata	Da 60,01 a 80/100
IV – Prestazione Inadeguata	Da 0 a 60/100

Fonte: SMVP 2019

Tabella 26 - Riepilogo delle valutazioni individuali per fascia di merito e ruolo organizzativo

TIPOLOGIA INCARICO	I – Prestazione Eccellente %	II – Prestazione Distinta %	III- Prestazione Adeguate %	IV – Prestazione Inadeguata %
Dirigenti	100,00%			
Responsabile di Sezione	100,00%			
Coord. di Dipart. di Didattica e di Ricerca	100,00%			
Responsabile di Staff/Ufficio	92,31%	7,69%		
Personale senza inc. di responsabilità	81,93%	12,02%	5,66%	0,40%
Responsabile del Polo Bibliotecario	80,00%		20,00%	
Responsabile di unità operativa	91,57%	4,49%	3,93%	
Responsabile di unità operativa di biblioteca	100,00%			
Responsabile di unità operativa di laboratorio	97,83%	2,17%		
Titolare di altro incarico	96,43%	1,79%		1,79%
TOTALI	85,16%	9,70%	4,78%	0,37%

SEZIONE III - CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE DI ATENEO

6.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE INTEGRATA DI ATENEO

Di seguito si presenta nel dettaglio il processo perseguito per la rendicontazione dei risultati e per la redazione della Relazione sulla Performance che costituisce il documento conclusivo del Ciclo di Gestione della performance 2019. Nella Tabella 27 sono indicate le attività svolte e la relativa tempistica di realizzazione in corrispondenza di ciascuna fase. Nella Tabella 28, invece, sono riepilogate le strutture che hanno contribuito alla redazione del presente documento.

FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

Tabella 27 - Fasi e attività svolte

FASI	ATTIVITÀ SVOLTE
PROGRAMMAZIONE	<p>Il Ciclo di Gestione della Performance 2019 si è sviluppato in coerenza con il SMVP 2019 (approvato con Delibera del C.d.A. del 21.12.2018 e adottato con D.R. n. 20 dell'8.01.2019 avendo preliminarmente acquisito il parere del Nucleo di Valutazione – Dispositivo delibera assunta dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 19 dicembre 2018).</p> <p>La fase della Programmazione è analiticamente descritta all'interno del Documento di Programmazione Integrata 2019-2021 (approvato con Delibera del C.d.A. del 25.01.2019, adottato con D.R. n. 325 del 30.01.2019).</p> <p>Si fa riferimento, nello specifico, ai seguenti paragrafi: Premessa della Sez. II - Piano Triennale 2016-2018, adottato dal Consiglio di Amministrazione del 16/12/2016; Par. 3.1. Integrazione con la programmazione strategica e processo di costruzione e condivisione degli obiettivi; Par. 3.4 Il processo e le azioni di miglioramento del ciclo integrato della performance della Sezione III - Piano Integrato.</p> <p>Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale e ai Direttori delle Direzioni, in sede di adozione del P.I., sono stati declinati alle posizioni organizzative e alle strutture organizzative di livello inferiore (III e IV livello, secondo la logica del cascading) con D.D.G. n. 114 del 06/03/2019 e ss. mm. e ii.</p> <p>Tale Decreto è stato successivamente trasmesso al Nucleo di Valutazione per la condivisione e il monitoraggio di avvio del ciclo (nota prot. n. 21772 del 13.03.2019). Il processo di condivisione con i Dirigenti e le posizioni sub-apicali ha impegnato i primi mesi dell'anno.</p>
MONITORAGGIO INTERMEDIO OGGETTI OPERATIVI E STRATEGICI	<p>Con nota prot. n. 50313 del 28.06.2019 è stato avviato il monitoraggio (al 30 giugno) degli obiettivi operativi 2019. La Direzione Generale ha supportato i titolari di posizione organizzativa nell'inserimento dei dati all'interno dell'applicativo GZOOM mediante la Guida agli adempimenti e le Linee operative per il monitoraggio semestrale 2019. In seguito al monitoraggio, sono state adottate modifiche in corso d'anno agli obiettivi (D.D.G. n. 549 del 3.10.2019 e ss.mm. e ii)</p> <p>Con nota prot. n. 49782 del 27.06.2019 è stato richiesto all'U.O. Statistiche di Ateneo il monitoraggio (al 30 giugno) degli obiettivi e degli indicatori strategici contenuti nel DPI 2019-2021.</p> <p>Con nota prot. n. 60385 del 6.08.2020 è stata trasmessa al NdV la Relazione sul processo di monitoraggio degli obiettivi 2019 con il dettaglio sull'esito del monitoraggio degli obiettivi strategici ed operativi.</p>

La misurazione degli obiettivi strategici è stata avviata a marzo 2020 e si è conclusa a giugno 2020. Per gli indicatori di provenienza interna all'Ateneo è stata effettuata una rilevazione diretta presso gli uffici amministrativi per ambito di pertinenza.

La rendicontazione degli obiettivi operativi, in coerenza con il SMVP 2019, si è svolta in diverse fasi:

- misurazione degli indicatori associati agli obiettivi di competenza delle strutture organizzative e rendicontazione del raggiungimento degli obiettivi a mezzo protocollo informatico (Titulus);
- inserimento, nell'applicativo informatico GZOOM, dei dati di misurazione e di valutazione da parte dei responsabili di struttura;
- valutazione dei comportamenti manageriali ed individuali da parte dei soggetti valutatori.

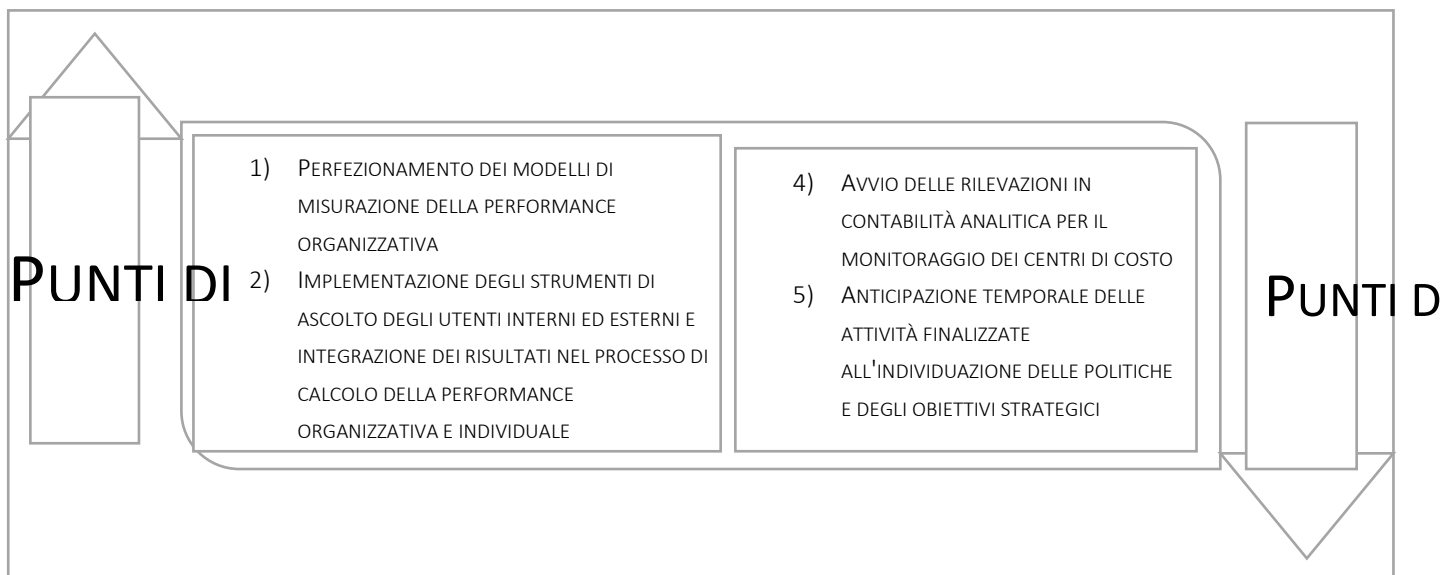
Tabella 28 - Strutture e soggetti coinvolti nel processo di rendicontazione delle performance

SEZIONI DELLA RELAZIONE	STRUTTURE/SOGGETTI COINVOLTI
PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	Rettore
INFORMAZIONI DI SINTESI PER GLI STAKEHOLDER	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo
SEZIONE I – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI DALL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo; Agenzia per il Placement; Sezione Data engineering, Sezione Offerta Formativa; Sezione Servizi agli studenti; Sezione Ricerca e Terza Missione; Sezione Edilizia e Patrimonio
INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI DATI SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione
GLI OBIETTIVI STRATEGICI	U.O. Statistiche di Ateneo; Presidio della Qualità; U.O. Supporto al Presidio di Qualità; Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione
PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENEO	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione
COMUNICAZIONE, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione; U.O. Statistiche di Ateneo; Centro Servizi Informatici; U.O. URP e Redazione Web; U.O. Provvidenze agli studenti e Disabilità; U.O. Organi di Garanzia; Sezione Data engineering;
SEZIONE II- PERFORMANCE INDIVIDUALE	
INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI DATI SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione
OBIETTIVI INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione
LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione U.O. Statistiche di Ateneo
PROCESSO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE E RISULTATI AGGREGATI	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione
SEZIONE III- CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE DI ATENEO	
FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE INTEGRATA DI ATENEO	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione,
PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE INTEGRATA DI ATENEO	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione
GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione U.O. Statistiche di Ateneo

6.2 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE INTEGRATA DI ATENEO

I punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione integrata sono stati definiti in fase di programmazione nel paragrafo “3.3.4 Il processo e le azioni di miglioramento del ciclo integrato della performance” del DPI 2019-2021 e si riepilogano qui di seguito:

Figura 18 - Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance 2019 rispetto alle annualità precedenti



La tabella che segue riepiloga per ciascun punto di attenzione, le azioni realizzate nel corso del 2019.

Tabella 29 - Azioni realizzate nel 2019 per punti di attenzione

PUNTI DI ATTENZIONE	AZIONI REALIZZATE
PERFEZIONAMENTO DEI MODELLI DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisione del modello di valutazione della performance organizzativa a livello di Università; ✓ Introduzione di una scala di valutazione per gli obiettivi strategici; ✓ Miglioramento del modello della BSC con riferimento alla performance organizzativa; ✓ Riduzione del peso attribuito all'autovalutazione nei protocolli di valutazione; ✓ Riduzione del peso attribuito alla dimensione dei comportamenti (da 30 a 20).
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"> ✓ Revisione delle schede dei servizi sottoposti a valutazione; ✓ Integrazione dei risultati della rilevazione dei servizi rivolti ad utenza prevalentemente esterna nell'ambito della performance organizzativa; ✓ Sperimentazione del questionario sui servizi ad utenza interna.
IMPLEMENTAZIONE DEL DATA WAREHOUSE DI ATENEO (SISMA)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementazione dell'applicativo; ✓ Analisi delle esigenze informative e delle fonti di provenienza dei dati; ✓ Rilevazione dei dati su didattica, ricerca e terza missione. <p>(PROGETTO TRASVERSALE COD. PROG_TRAS_02)</p>

<p>AVVIO DELLE RILEVAZIONI IN CONTABILITÀ ANALITICA PER IL MONITORAGGIO DEI CENTRI DI COSTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perfezionamento delle rilevazioni in COGE; ✓ Partecipazione alla sperimentazione Anvur sul performance budgeting. <p>(PROGETTO DIREZIONALE COD. 2019_DIR_RF)</p>
<p>ANTICIPAZIONE TEMPORALE DELLE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE POLITICHE E DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rispetto della tempistica normativa nonostante l'avvio ad ottobre 2019 del mandato rettorale e, quindi, il necessario slittamento dei tempi di avvio della programmazione politica e strategica.

E', inoltre, confermata la totale integrazione degli obiettivi con quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2021.

Su indicazione del Nucleo di Valutazione, in corso d'anno, è stato integrato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2019 nella direzione di perfezionare il processo di misurazione e la tracciabilità dei risultati conseguiti attraverso la sistematizzazione dei flussi documentali a supporto della valutazione.

In ultimo, a partire dall'annualità 2019, si è allineato il modello di valutazione individuale del personale senza incarichi introducendo, anche per questi soggetti, la valutazione dei comportamenti (per le specifiche sui protocolli si rimanda al SMVP 2019).

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

Nel corso del 2018 sono emerse diverse esigenze di aggiornamento e perfezionamento dei processi di misurazione e valutazione della performance che hanno trovato una sintesi nel SMVP 2019. Tra le novità si annoverano:

- miglioramento del modello di misurazione della performance a livello istituzionale (La performance organizzativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro);
- implementazione del modello della Balanced Scorecard (indicazione dei pesi e delle scale per ciascuna dimensione);
- riduzione del peso relativo attribuito all'autovalutazione (performance individuale);
- avvio della valutazione dei comportamenti per le unità di personale senza incarico;
- revisione delle procedure di conciliazione;
- miglioramento del processo di rendicontazione degli obiettivi garantendo la tracciabilità dei risultati raggiunti

In particolare, nel corso del 2019, è stata realizzata attività di formazione/informazione sul ciclo di gestione delle performance a favore delle posizioni organizzative e del PTA senza incarichi (con un focus sui protocolli di misurazione e valutazione dell'Università di Bari).

Dai risultati dell'indagine sul benessere organizzativo (riepilogati nelle tabelle che seguono), si evince un importante miglioramento della soddisfazione del personale tecnico amministrativo con riguardo alla implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Tabella 30 – **Dettaglio rilevazione Benessere Organizzativo “Grado di condivisione del sistema di valutazione”**

AMBITO L – LA MIA ORGANIZZAZIONE		Valori percentuali per anno di riferimento						
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	41,0	36,7	43,9	54,9	55,7	59,5	64,5
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	44,3	38,9	45,7	53,0	55,1	66,1	69,6
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	29,9	34,9	39,0	47,2	50,5	64,1	65,2
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	52,1	52,2	53,5	60,3	61,3	67,6	72,2

AMBITO M – LE MIE PERFORMANCE		Valori percentuali per anno di riferimento						
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	47,9	44,9	49,5	55,3	55,4	61,4	73,0
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	49,2	47,1	51,3	55,4	56,6	65,6	75,7
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	35,6	35,4	38,5	46,9	49,0	58,3	72,6
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	37,6	34,5	38,0	45,6	48,0	53,6	64,9

AMBITO N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA		Valori percentuali per anno di riferimento						
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	47,2	42,0	44,9	49,1	53,9	62,1	69,8
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	39,6	38,8	41,7	50,7	53,1	64,5	74,5
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	38,9	38,9	43,4	48,3	50,6	57,5	67,0
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	18,7	16,1	21,2	29,8	30,8	38,8	46,6
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	30,9	20,4	26,9	35,9	41,3	54,2	64,7

Fonte: elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo