



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2012
(Art.10, comma 1, lett. b), DLgs. 27 ottobre 2009, n°150)

INDICE

1. Presentazione della Relazione	pag.	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e stakeholder esterni	»	4
2.1 Il contesto esterno di riferimento	»	4
2.2 L'Amministrazione	»	5
2.3 I risultati raggiunti	»	8
2.4 Le criticità e le opportunità	»	9
3. Obiettivi dell'Amministrazione: risultati raggiunti e scostamenti	»	11
3.1 Albero della performance	»	11
3.2 Obiettivi strategici	»	11
3.3 Obiettivi operativi e individuali	»	28
4. Risorse e analisi finanziaria	»	35
5. Pari Opportunità e Bilancio di Genere	»	41
5.1 Comitato Pari Opportunità	»	42
5.2 Codice dei Comportamenti nella comunità accademica di Bari	»	44
5.3 Garante degli Studenti e Collegio dei Garanti dei comportamenti	»	45
6. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance	»	46
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	»	46
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	»	47

1. Presentazione della Relazione

La Relazione sulla Performance (in seguito Relazione), redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, conclude il ciclo della performance per l'anno 2012.

Il presente documento rappresenta la volontà dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (in seguito Università di Bari) di relazionare agli stakeholder interni ed esterni sui principali dati relativi alle performance conseguite dall'organizzazione e sullo stato di attuazione del Piano delle Performance per l'anno conclusosi.

La Relazione analizza le performance dell'Università sulla base:

- del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- del Piano della Performance (2011-2013) predisposto in attuazione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, limitatamente all'annualità cui si riferisce la Relazione sulla Performance;
- dei risultati ottenuti nel corso dell'anno 2012.

Tale Relazione, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e la validazione del Nucleo di valutazione, sarà presentata, secondo quanto disposto dall'art. 11, commi 6 e 8, del D.lgs. n. 150/2009, durante la Giornata della Trasparenza e sarà pubblicata sul sito istituzionale, www.uniba.it, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Il fine è quello di acquisire da tutti gli stakeholder interni ed esterni (Enti e Pubbliche Amministrazioni del territorio, Associazioni di consumatori o utenti, centri di ricerca, Comitato Pari Opportunità, OO.SS., R.S.U., Ordini e Collegi professionali, Associazioni produttive, I.R.C.C.S., Distretti tecnologici pugliesi, Spin off UNIBA, Esponenti della sede decentrata di Taranto, Testate giornalistiche pugliesi della carta stampata e della radiotelevisione, Fondazioni, Istituti culturali, Case Editrici, Associazioni ed enti di volontariato, Associazioni ed enti sportivi, e ogni altro osservatore qualificato) contributi e suggerimenti per migliorare i servizi erogati.

L'Università ha inteso la Relazione come un documento snello e comprensibile ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e stakeholder esterni

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Il sistema universitario, come tutta la Pubblica Amministrazione è, da anni, interessato da una complessa riforma del sistema del governo delle amministrazioni pubbliche del Paese, avviata con il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e dalla L. 30 dicembre 2010, n. 240, relativa al comparto universitario. In particolare, quest'ultima riforma introduce cambiamenti abbastanza radicali relativamente al sistema di governo degli Atenei, all'organizzazione della didattica e della ricerca, allo stato giuridico dei docenti e dei ricercatori, al sistema di acquisizione dei fattori produttivi e al reclutamento del personale docente, al sistema di valutazione e di *accountability*.

Lo scenario di riferimento prevede, sul fronte dei finanziamenti alle Università, drastiche e progressive riduzioni delle assegnazioni del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), importanti cambiamenti organizzativi che sono culminati nell'adozione dei nuovi Statuti e nell'introduzione del nuovo sistema di contabilità economico patrimoniale, unitamente al perdurare delle limitazioni imposte al fine del contenimento della spesa pubblica, tra cui i vincoli al *turn over* dei docenti e del personale tecnico ed amministrativo previsti dal DM 49/2012.

Alla luce dei suddetti vincoli, l'Università di Bari ha ritenuto di andare oltre il mero adempimento normativo e cogliere le opportunità fornite dal processo di definizione di nuove politiche di *governance* e razionalizzazione delle risorse economico-finanziarie, di qualità della didattica e della ricerca, di gestione e sviluppo delle risorse umane, di internazionalizzazione, interpretando tutti i cambiamenti in chiave di impulsi al mutamento organizzativo forieri di nuove opportunità, tra le quali, l'ottimizzazione della efficienza e produttività e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Volendo riassumere, in un quadro generale, le opportunità e le minacce relative al contesto esterno nel quale si è svolta l'azione dell'Università di Bari nel corso dell'anno 2012, si è redatta la seguente tabella n. 1:

Tabella n. 1: Principali caratteristiche del contesto esterno che impattano fortemente sul contesto interno dell'Università di Bari

Opportunità
1. D.lgs. 27 gennaio 2012, n. 19, Valorizzazione dell'efficienza delle università e conseguente introduzione di meccanismi premiali nella distribuzione di risorse pubbliche sulla base di criteri definiti ex ante anche mediante la previsione di un sistema di accreditamento periodico delle università e la valorizzazione della figura dei ricercatori a tempo indeterminato non confermati al primo anno di attività, a norma dell'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240
2. D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito in L. 7 agosto 2012, n. 135, Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini
3. D.lgs. 27 gennaio 2012, n. 18, Introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del Bilancio unico e del bilancio consolidato nelle Università, a norma dell'art. 5, co. 1 lett. b e 4 lett. a della L. 240/2010
4. Statuto dell'Università di Bari emanato con Decreto Rettorale n. 2959 del 14 giugno 2012
5. L. 6 novembre 2012, n. 190, Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione
6. Carta dei servizi dell'Università di Bari adottata con Decreto del Direttore Generale n. 317 del 28 novembre 2012
7. Piano Strategico Regionale 2007-2013
8. Relazioni istituzionali dell'Università di Bari
9. Risultati del monitoraggio Almalaurea

Minacce

- 1) La non positiva congiuntura economica che continua ad interessare l'economia nazionale ed in particolare quella regionale e la conseguente riduzione degli sbocchi occupazionali per i laureati
- 2) Il calo demografico
- 3) I limiti alla possibilità d'incremento delle tasse universitarie
- 4) La forte riduzione dei finanziamenti pubblici alle Università
- 5) Il contesto socio-economico e produttivo regionale non sempre aperto agli investimenti in materia di ricerca e sviluppo tecnologico
- 6) La scarsità di risorse e l'inadeguato utilizzo di strumenti di sostegno del diritto allo studio

Fonte: *Elaborazione a cura dell'Ufficio di staff alla Direzione Generale "Valutazione, Innovazione e Trasparenza"*

2.2 L'Amministrazione

L'Università di Bari, nata nel 1924, è attualmente, per dimensioni, la nona Università del Paese, la terza nel Mezzogiorno, con circa 56.000 studenti iscritti ai corsi di laurea.

Soddisfa circa il 55% della domanda di istruzione rivolta al sistema universitario pubblico della Regione Puglia, che si compone di altri tre Atenei statali: l'Università di Foggia, l'Università del Salento e il Politecnico di Bari, oltre la Libera Università "Jean Monnet" di Casamassima (Ba).

L'Università di Bari è una istituzione pubblica, laica, autonoma e pluralista, ha personalità giuridica e capacità di diritto pubblico e privato e realizza le proprie finalità di ricerca e didattica nel rispetto dei principi costituzionali e secondo le disposizioni della sua carta fondamentale, lo Statuto. La Comunità Universitaria persegue, quali fini primari, la ricerca e la formazione per lo sviluppo di un sapere critico, aperto al dialogo e all'interazione tra le culture, nel rispetto della libertà di ricerca e di insegnamento. A tutti gli ambiti disciplinari sono riconosciute pari dignità e opportunità e sono garantiti lo sviluppo, il trasferimento e la valorizzazione delle conoscenze.

L'Università di Bari contribuisce, tramite l'impegno nell'ambito della ricerca, della didattica e dell'alta formazione, alla crescita scientifica, culturale e civile della comunità locale, nazionale e internazionale.

L'Università di Bari riconosce la propria appartenenza allo Spazio Europeo della Ricerca e dell'Istruzione Superiore e ne fa propri principi e strumenti.

La missione dell'Università di Bari, ovvero la sua ragion d'essere e la funzione complessiva che essa intende svolgere, è esplicitata in tutti i documenti in cui si delineano le tre principali dimensioni della formazione, della ricerca e della responsabilità sociale nei confronti degli stakeholder e del territorio. Sullo sfondo, la consapevolezza del proprio ruolo come fattore di democrazia, uguaglianza e crescita.

Sul piano della gestione, l'Università di Bari si riconosce in quel processo di trasformazione che ormai da più di un ventennio interessa l'intera Amministrazione pubblica nel nostro Paese.

L'Ateneo ha sede amministrativa nel palazzo ottocentesco di Piazza Umberto I, nel cuore del centro cittadino. Al vertice della struttura di governance dell'Università di Bari vi sono tre organi: il Rettore, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione (artt. 26, 27 e 28 del Nuovo Statuto, in seguito Statuto, dell'Università di Bari emanato con D.R. n. 2959 del 14.06.2012, pubblicato nella G.U. n. 157 del 7.07.2012- Serie Generale).

Sono, inoltre, previsti organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia.

La struttura amministrativa è stata, fino all'adozione del nuovo Statuto, articolata in una Direzione amministrativa e sette dipartimenti, ciascuno suddiviso in Direzioni e in Aree ed in alcuni

Servizi di carattere generale.

Dal mese di Agosto 2012 è partita la nuova organizzazione dell'Università di Bari. Organo preposto alle attività di gestione è il Direttore Generale, organo istituito ex novo nell'Università di Bari, cui è attribuita, ex art. 29 dello Statuto, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, la complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Bari, nonché la gestione amministrativa del personale docente.

La struttura amministrativa, che fa capo alla Direzione Generale, è articolata in sette Dipartimenti amministrativi ciascuno suddiviso in aree, oltre al Centro Servizi per il Sistema Informativo dell'Ateneo, alla Macro-area tecnica e all'Avvocatura e ai due Poli decentrati (Brindisi e Taranto).

Gli Organi statutariamente preposti all'esercizio alle attività di controllo, nonché gli Organi consultivi e di garanzia sono illustrati nel dettaglio degli artt. dello Statuto (artt. 30 e segg.). Con D.R. n. 3465 del 4 luglio 2012, è stata istituita la Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione delle Performance dell'Università di Bari (in seguito STPM), secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009.

Fino al 31 ottobre 2012, data a partire dalla quale le Facoltà sono state disattivate in ottemperanza alle norme di legge, a Bari erano presenti 12 Facoltà e tre presso il Polo universitario jonico. Le funzioni svolte dalle Facoltà sono state attribuite ai 24 Dipartimenti di didattica e ricerca e alla Facoltà/Scuola di Medicina, costituita con D.R. n. 151 del 14/01/2013. In essi sono incardinati i professori e i ricercatori e afferiscono i Corsi di studio dotati di propri organi.

La tabella n. 2 illustra alcuni dati di sintesi.

Tabella n. 2: L'Università di Bari in cifre al 31.12.2012

<p>Poli decentrati</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taranto (<i>con il Dipartimento Jonico in Sistemi giuridici ed economici del Mediterraneo: società, ambiente, culture...</i>) • Brindisi (<i>con Corsi di Studio</i>) 	<p>Studenti (a.a. 2011-2012)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 56.170 iscritti di cui 13.458 immatricolati e iscritti al primo anno delle lauree di II livello • 7.597 laureati (2011) 	<p>Personale (al 31.12.2012)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.548 docenti • 1.556 tecnici amministrativi
<p>Strutture didattiche (a.a. 2011-2012)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 facoltà • 61 corsi di laurea di 1° livello • 46 corsi di laurea di 2° livello • 9 corsi di laurea a ciclo unico • 23 master di 1° livello • 10 master di 2° livello • 6 corsi di perfezionamento • 56 scuole di specializzazione • 4 corsi di alta formazione permanente e ricorrente 	<p>Strutture di didattica e ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24 dipartimenti • 30 centri interdipartimentali • 20 centri interuniversitari • 22 consorzi interuniversitari <p>Formazione alla ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dottorato di ricerca XXVIII ciclo: 69 indirizzi 	
<p>Musei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orto botanico • Raccolta di Fisica • Dipartimento di Zoologia • Scienze della terra 	<p>Sistema bibliotecario</p> <ul style="list-style-type: none"> • 9 Biblioteche centrali di Facoltà • 24 Biblioteche di dipartimento • 1 Catalogo collettivo OPAC unificato accessibile dal portale 	<p>Centri di servizio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centro servizi informatici • Centro linguistico di Ateneo • Osservatorio sismologico • Centro Interdipartimentale di Servizi per la Museologia Scientifica (CISMUS)

<p>Attività culturali e ricreative</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centro universitario sportivo (CUS) • Coro e orchestra dell'Ateneo barese "Harmonia" • Attività culturali autogestite dagli studenti • Attività culturali, cinema e concerti 	<p>Servizi agli studenti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agenzia per il diritto allo studio - A.D.I.S.U. • Alloggi universitari • Assistenza sanitaria • Attività part time • Biblioteche e cataloghi • Centro di ascolto • Convenzioni per il cinema e il teatro • CUTAMC - Centro Universitario per il Teatro, per le Arti visive, la Musica, il Cinema 	<ul style="list-style-type: none"> • Mense universitarie • Progetto Almalaurea • Programmi di mobilità studentesca • Servizi per gli studenti diversamente abili • Servizio civile nazionale • Servizio di consultazione psicologica • Servizio orientamento • Trasporti e mobilità • URP – Ufficio relazioni con il pubblico
---	---	--

Fonte: *Elaborazione a cura della macroarea Controllo strategico, Analisi statistica e Programmazione su dati provenienti dai Dipartimenti Amministrativi dell'Amministrazione centrale.*

Le risorse dell'Università di Bari sono costituite da capitale umano, risorse finanziarie e patrimonio edilizio.

In relazione alle risorse umane e all'organizzazione, l'attuale assetto organizzativo dell'Amministrazione centrale si articola in Coordinamenti di macro-area, Aree e Settori.

I Coordinamenti di macro-area programmano e coordinano l'attività delle Aree di pertinenza, nonché dei Servizi che operano sui processi del Dipartimento e che necessitano di specifico coordinamento ed integrazione per assolvere a finalità e obiettivi ritenuti prioritari dall'Università; sono, inoltre, impegnate a predisporre standard di prestazione/qualità delle attività delle Aree, Settori e Servizi e a migliorare il funzionamento organizzativo promuovendo professionalità, responsabilità e capacità organizzative delle persone.

Le Aree sono unità organizzative la cui attività è finalizzata a garantire l'erogazione di specifici servizi, nonché la gestione e il coordinamento di interventi di elevata complessità. Svolgono attività diretta di controllo sulla qualità e legittimità dei procedimenti adottati, nonché sul miglioramento dei metodi e delle procedure.

I Settori costituiscono unità organizzative interne alle Aree e svolgono attività amministrative omogenee facenti parte della realizzazione di processi di servizio.

La complessità organizzativa raggiunta dal nostro Ateneo negli ultimi anni ha fatto emergere la necessità di una migliore definizione e differenziazione delle professionalità e di una maggiore articolazione delle responsabilità. Ciò ha comportato un'attenta revisione che darà luogo ad una nuova definizione della dotazione organica. Tale processo è attualmente oggetto di analisi e di "negoiazione" da parte della Direzione Generale dell'Università di Bari con i relativi *stakeholder*, riguarda sia l'Amministrazione Centrale che i Dipartimenti di didattica e di ricerca e sarà resa nota non appena si concluderà l'intero processo.

Per meglio comprendere quanto sia complesso e articolato il processo di revisione in corso si riporta, di seguito, un breve riepilogo della consistenza dell'organico del personale tecnico amministrativo e del personale docente e ricercatore che, al 31/12/2012, si attestava su 3.090 unità.

Tabella n. 3: Personale Tecnico Amministrativo (inclusi CEL e dirigenti) per posizione economica ed area funzionale al 31/12/2012

Posizione economica	Amministrativa	Amministrativa-gestionale	Biblioteche	Medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	Servizi generali e tecnici	Socio-sanitaria	Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	N. unità
Dirigente								9
EP		69	13	8			60	150
D		356	45			61	196	658
C	248		40			5	232	525
B	21				135			156
Totale								1.498
CEL								47
Totale								1.545

Fonte: Elaborazioni a cura dell'Area Pianificazione e Controllo Strategico su dati del Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione

Tabella n. 4: Personale Docente e Ricercatore per ruolo al 31/12/2012

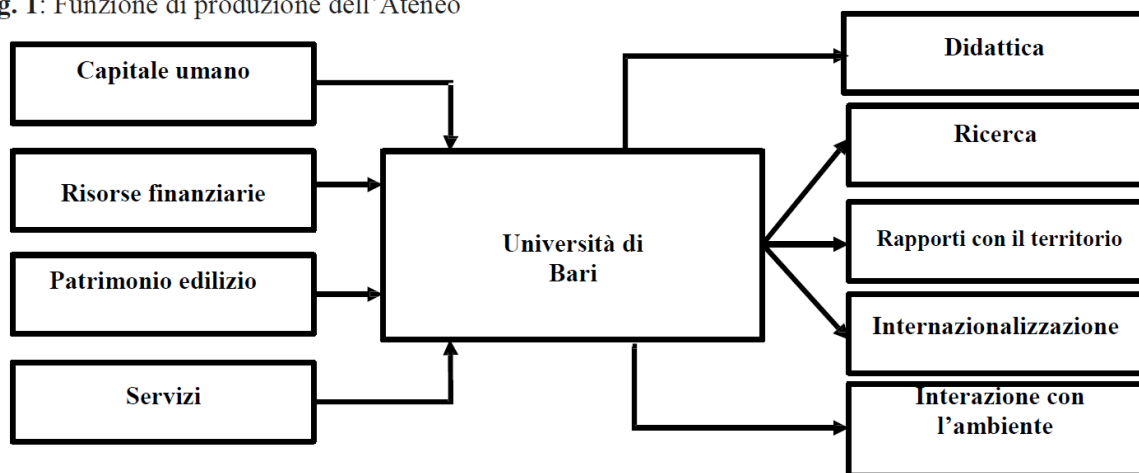
Ruolo	N. unità
Professori ordinari	335
Professori associati	414
Ricercatori universitari	790
Assistenti ruolo esaurimento	5
Incaricati stabilizzati esterni	1
Totale	1.545

Fonte: Elaborazioni a cura dell'Area Pianificazione e Controllo Strategico su dati del Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione

2.3 I risultati raggiunti

Le attività dell'Università di Bari sono descritte mettendo in relazione, in un'ideale funzione di produzione, le risorse impiegate e i "prodotti" ottenuti (Fig.1).

Fig. 1: Funzione di produzione dell'Ateneo



All'ampia gamma di attività dell'Università di Bari sono associabili diversi portatori d'interesse (stakeholder) raggruppabili su tre distinti livelli:

- ✓ stakeholder primari, quelli che fondano le proprie pretese nei confronti dell'organizzazione su diritti fondamentali riconosciuti nel contratto fondativo dell'ente
- ✓ stakeholder secondari, i portatori di pretese basate sul merito in termini di contributo prestato alla vita e all'attività dell'ente
- ✓ stakeholder terziari, i soggetti il cui benessere è toccato, in qualche misura, dall'attività dell'ente e che sono dunque portatori di interessi che spesso, ma non necessariamente, trovano forme organizzate di rappresentanza.

I servizi sono considerati dall'Università di Bari outcome intermedi e input per le altre principali linee di attività.

La performance dell'Università di Bari, in ogni sua dimensione e livello, è valutata in relazione alle attività di produzione - didattica, ricerca, rapporti con il territorio, internazionalizzazione - e del bene intermedio, i servizi. Se la missione dell'Università di Bari si esaurisse, come un tempo sostanzialmente avveniva, nelle due dimensioni della didattica e della ricerca, gli studenti e i docenti costituirebbero le uniche categorie di stakeholder primari. Al contrario, la missione degli Atenei si estende ormai lungo altre aree e valori che assumono, a fianco della didattica e della ricerca, la valenza di elementi fondanti il patto costitutivo. Pertanto, gli stakeholder primari si ampliano includendo altri soggetti che, per natura istituzionale e funzione, devono essere considerati portatori di diritti fondamentali nei confronti dell'ente.

I risultati ottenuti dall'Università di Bari, con particolare riferimento agli output realizzati, sono puntualmente illustrati nel par. 3 della presente Relazione.

2.4 Le criticità e le opportunità

L'art. 10 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 150/2009 prescrive che le Amministrazioni approvino il Piano delle Performance di ciascun anno entro il 31 gennaio dello stesso anno.

Occorre rilevare che il Piano delle Performance 2012 dell'Università di Bari, coerente con le vigenti previsioni normative ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. c) del D.Lgs. 150/2009 (v. verbale del Nucleo di Valutazione del 30 luglio 2012), presenta, tuttavia, alcune criticità:

- ✓ in relazione alla tempistica: il Piano della Performance per il 2012 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 giugno 2012 mentre i relativi allegati, riportanti obiettivi, attività e indicatori dei Dipartimenti amministrativi e dei Servizi sono stati approvati dallo stesso Consiglio nella seduta del 24 luglio 2012. Il Piano della Performance è stato validato dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 30/07/2012. La Commissione Obiettivi, nella seduta del 27/07/2012, ha altresì individuato gli obiettivi trasversali con i rispettivi pesi, anch'essi contenuti nelle schede relative ai Dipartimenti Amministrativi (All. n. 16 del Piano delle Performance 2012). Detta griglia, che specifica i livelli di benchmarking e valutazione è stata ratificata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4 ottobre 2012. Il Piano è stato inviato alla CIVIT e al MEF in data 07/08/2012 e pubblicato sul sito Trasparenza, Valutazione e Merito come previsto dal D.lgs. 150/2009;
- ✓ si fa rilevare, inoltre, che il Piano risulta carente di un sistema informativo dal quale rilevare dati utili per la misurazione e conseguente valutazione delle Performance

individuali ed organizzative anche al fine della redazione della presente Relazione;

- ✓ si ravvisa l'esigenza di promuovere presso tutto il personale la cultura, la conoscenza e le competenze in tema di performance management al fine di favorire il perseguimento della *mission*, della *vision*, degli obiettivi strategici e di coinvolgere lo stesso personale nella progettazione e implementazione del sistema.

Si indicano, di seguito, le azioni già adottate nel nuovo Piano e quelle da porre in essere al fine di superare le criticità riscontrate:

- ✓ adozione del “Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2013” e del Piano della Performance 2013-2015 (D.R. n. 380 del 30/01/2013);
- ✓ nella seduta del 22/02/2013 il Consiglio di Amministrazione ha ratificato il Decreto Rettorale n. 380 concernente l'adozione del “Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2013” e del Piano della Performance 2013-2015 con la precisazione che, successivamente, il Piano sarebbe stato integrato con gli obiettivi da assegnare al Direttore Generale e, quindi, ai Dirigenti;
- ✓ il medesimo Consiglio nella seduta del 04/03/2013 ha deliberato di assegnare al Direttore Generale, per l'anno 2013, gli obiettivi strategici;
- ✓ il Direttore aveva già avviato un percorso interlocutorio con i Dirigenti utile alla esplicitazione del contributo che ciascuna struttura sarebbe stata in grado di apportare in termini di obiettivi operativi finalizzati al conseguimento degli obiettivi strategici;
- ✓ successivamente, come previsto dal Sistema di Misurazione della performance, il Direttore Generale, unitamente alla STPM, ha fornito ai Dirigenti le indicazioni di massima sul processo di revisione degli obiettivi operativi 2013 precedentemente formulati da questi ultimi, condividendo, altresì, gli obiettivi trasversali a tutta l'Amministrazione;
- ✓ infine, in data 30/04/2013 con nota prot. n. 30195-VII/13, il Direttore Generale ha trasmesso ai Dirigenti la griglia contenente gli obiettivi strategici per l'anno 2013 assegnati al Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione del 04/03/2013, la declinazione degli stessi in obiettivi operativi per i Dirigenti e gli obiettivi trasversali.

Come si evince dal processo appena descritto, per l'anno 2013, il Direttore Generale ha già declinato tali obiettivi strategici in obiettivi operativi, attraverso un processo di condivisione con i Dirigenti ed a loro assegnati al fine di assicurare un'azione amministrativa finalizzata a supportare il perseguimento delle linee d'indirizzo previste nel Piano Triennale di Ateneo e riportate nel Piano delle Performance 2013-2015 ed improntata ai seguenti principi generali:

- garantire il mantenimento del livello degli standard quali-quantitativi dei servizi offerti anche in presenza della sensibile contrazione delle risorse umane e finanziarie disponibili;
- promuovere il ciclo integrato di programmazione e controllo della performance, della gestione e del bilancio in linea con i principi dell'accountability, della trasparenza e dell'anticorruzione;
- contribuire all'implementazione, fornendo un adeguato supporto amministrativo, degli strumenti di programmazione e pianificazione strategica.

3. Obiettivi dell'Amministrazione: risultati raggiunti e scostamenti

Di seguito si presentano i risultati di performance conseguiti nel corso del 2012 seguendo la logica:

- ✓ albero della performance;
- ✓ obiettivi strategici;
- ✓ obiettivi operativi e individuali

3.1. Albero della performance

Ai fini di una rappresentazione grafica sintetica e complessiva della performance dell'Amministrazione, nel Piano delle Performance 2012 era stato riportato l'albero della performance (Fig.2) in cui, a partire dal proprio mandato istituzionale, l'Università di Bari ha individuato, coerentemente con il suo Piano Triennale 2010-2012 e il Bilancio Sociale 2009, 6 Aree strategiche di valutazione della performance:

Fig. 2: L'Albero della performance: il collegamento fra mandato istituzionale-missione e aree strategiche



3.2. Obiettivi strategici

Nel Piano di Programmazione Triennale sono illustrate le linee d'indirizzo, gli obiettivi strategici, le aree d'interesse, gli obiettivi operativi e linee d'azione.

Programmazione 2013: linee d'indirizzo e aree d'interesse

Linea d'indirizzo	Aree d'interesse
Offerta formativa	<ul style="list-style-type: none"> • Razionalizzazione e qualificazione • Attrattività ed efficacia • Spendibilità del titolo e delle competenze acquisite

Attività di ricerca	<ul style="list-style-type: none"> • Risorse per la ricerca • Formazione alla ricerca • Ricerca come risorsa • Diffusione dei risultati della ricerca e della formazione alla ricerca
Servizi per la formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Assicurare un più stretto rapporto con la Scuola Secondaria Superiore • Servizi di orientamento e sostegno in itinere • Servizi di orientamento e sostegno in uscita
Internazionalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> • Azioni strategiche e visibilità • Mobilità e internazionalizzazione • Internazionalizzazione nella formazione • Internazionalizzazione nella ricerca
Rapporti con il territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione e promozione di eventi culturali e di divulgazione scientifica • Promozione del territorio attraverso la ricerca, il trasferimento tecnologico e progetti di rilevanza socio-economica • Sinergie significative per la promozione del territorio (Conferenza di Ateneo)
Personale e infrastrutture di supporto	<ul style="list-style-type: none"> • Politica della Qualità dell'Ateneo (costituzione Presidi di Qualità) • Risorse umane: personale tecnico amministrativo • Risorse umane: personale docente • Infrastrutture e risorse strumentali

Le linee d'indirizzo della Programmazione triennale 2010-12 sono state adottate dall'Università di Bari quali Aree strategiche coerenti, a partire dal mandato istituzionale, con il Piano Triennale 2010/2012, adottato dal Senato Accademico nella riunione del 20 dicembre 2011 e dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 dicembre 2011, con gli obiettivi da conseguirsi da parte del Direttore Amministrativo (dall'1 agosto dal Direttore Generale) e dei Dirigenti per l'anno 2012.

Con Decreto Direttoriale n. 32 del 15 marzo 2012, il Ministero ha comunicato le assegnazioni delle risorse finanziarie per l'esercizio 2012 in attuazione dell'art. 3, commi 4 e 5, del D.M. 23/12/2010, n. 50 sulla Programmazione delle Università 2010-2012.

Si evidenzia che il Fondo per la programmazione delle Università per il triennio 2010-2012 è stato notevolmente ridotto: dai 62.564.255 di euro stanziati nel 2010 per le Università statali si è passati a 35.888.477 di euro per il 2012 e da ciò consegue l'esiguità dell'assegnazione dell'Università di Bari pari a 867.330 euro.

Con riferimento alla performance dell'Università di Bari nella classifica degli Atenei statali, la Tab. 5 illustra i risultati conseguiti nella valutazione ministeriale sull'attuazione dei programmi per gli esercizi finanziari dal 2010 al 2012 ed il conseguente posizionamento del nostro Ateneo (Fig. 3).

Mentre la performance dell'Università di Bari negli ultimi due anni è stata più che soddisfacente e, infatti, si è collocata rispettivamente al 3° e al 2° posto nella graduatoria degli Atenei statali, nell'anno 2012 la situazione si è stabilizzata e, quindi, non si sono registrate variazioni positive tali da conservare i primi posti.

Tabella n. 5: Principali dati sulle risorse assegnate all'Università di Bari i risultati della Programmazione triennale 2010-2012 per negli anni finanziari 2010, 2011 e 2012¹.

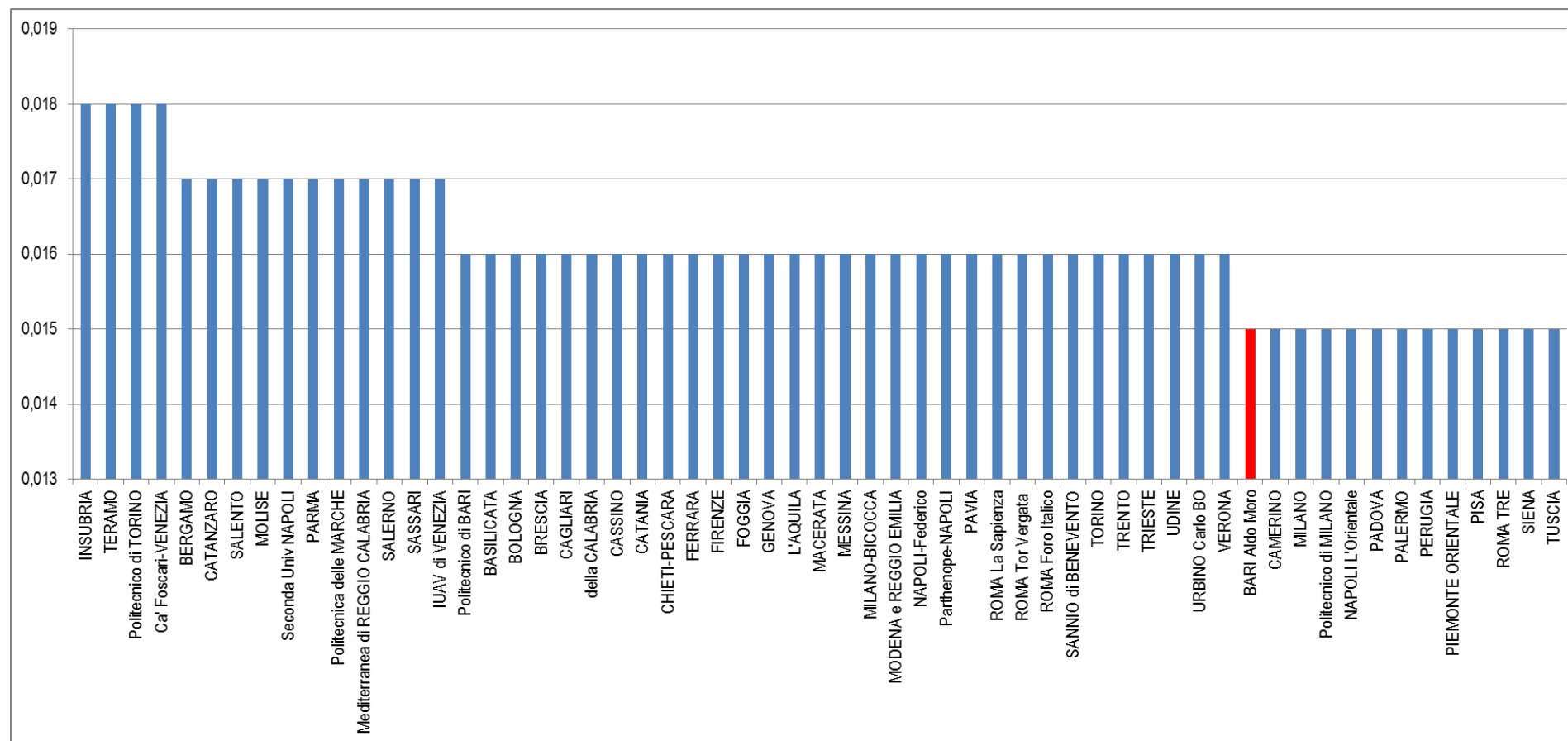
ANNO 2010										
	I _A	I _B	I _C	I _D	I _E	I _{sintetico}	Mediana Indice sintetico nazionale	Peso % modello FFO normalizzato	Fondo atenei statali (euro)	Assegnazione UNIBA (euro)
	0,002	0,005	0,002	0,005	0,005	0,019	0,017	3,145	62.564.255	1.967.922
posto in graduatoria	41	3	50	1	3	3				
ANNO 2011										
	I _A	I _B	I _C	I _D	I _E	I _{sintetico}	Mediana Indice sintetico nazionale	Peso % modello FFO normalizzato	Fondo atenei statali (euro)	Assegnazione UNIBA (euro)
	0,004	0,003	0,004	0,003	0,004	0,018	0,016	2,656	20.773.156	551.823
posto in graduatoria	3	28	2	2	1	2				
ANNO 2012										
	I _A	I _B	I _C	I _D	I _E	I _{sintetico}	Mediana Indice sintetico nazionale	Peso % modello FFO normalizzato	Fondo atenei statali (euro)	Assegnazione UNIBA (euro)
	0,003	0,003	0,003	0,003	0,003	0,015	0,016	2,417	35.888.477	867.330
posto in graduatoria	19	29	4	1	15	47				

Fonte: elaborazioni Area Studi e ricerche su dati Miur Portale PRO3-Cineca

¹ Le aree di attività per le quali vengono misurate le variazioni nel valore degli indicatori rispetto all'anno precedente sono le seguenti:

- A) i corsi di studio da istituire e attivare nel rispetto dei requisiti minimi essenziali in termini di risorse strutturali ed umane, nonché quelli da sopprimere;
- B) il programma di sviluppo della ricerca scientifica;
- C) le azioni per il sostegno ed il potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti;
- D) i programmi di internazionalizzazione;
- E) il fabbisogno di personale docente e non docente sia a tempo determinato che indeterminato, ivi compreso il ricorso alla mobilità.

Fig. n. 3: Classifica degli Atenei statali secondo l'Indice di variazione sintetico riportato. Dati a.a. 2010/2011 e a.s. 2010.



Fonte: Elaborazione a cura della macroarea Controllo strategico, Analisi statistica e Programmazione su dati provenienti da PRO3-CINECA.

Area Offerta formativa

L'Università di Bari si propone, come obiettivo strategico relativo all'offerta formativa, di migliorare il posizionamento dell'Università relativamente ad attrattività, produttività, qualità e spendibilità dell'offerta formativa per garantire ai propri studenti una qualificazione che, basata sull'acquisizione di competenze in linea con gli standard europei riconosciuti, risulti, anche, internazionalmente trasferibile.

Per quanto riguarda l'obiettivo operativo relativo all'ottimizzazione e bilanciamento del rapporto tra il numero di corsi e il numero degli studenti, il Nucleo di valutazione ha rilevato, oltre la sostenibilità dell'offerta didattica a.a. 2011-12, il positivo effetto derivante dalla programmazione didattica operata dal Senato accademico che ha portato ad una consistente riduzione del numero di corsi, di insegnamenti a scelta e di sedi didattiche, intervenendo così nell'attuazione dell'ulteriore obiettivo di ridurre la disseminazione territoriale di sedi didattiche non coerenti col bacino d'utenza e in assenza di stabilità delle strutture necessarie per le attività didattiche.

Il Nucleo ha inoltre espresso parere favorevole sui requisiti previsti dal D.M. 22.09.2010 n. 17 in termini di trasparenza (art 3), assicurazione della qualità, docenza (art. 5), regole dimensionali relative agli studenti (art. 7), strutture (art. 8), organizzativi (art. 9) relativamente ai corsi di studio in offerta formativa.

Per migliorare l'efficacia dell'offerta formativa e la regolarità dei percorsi formativi, in particolare riducendo il numero di studenti fuori corso e degli abbandoni, facendo tesoro delle esperienze maturate in alcune Facoltà, su proposta della Commissione paritetica SA/CdA, è stato approvato dal C.d.A. il 20.12.2011 il progetto "Sostegno studenti fuori corso e iscritti al II anno inattivi" per individuare iniziative di recupero degli studenti fuori corso, degli studenti inattivi e ridurre il rischio di abbandono. Tale progetto è stato avviato nel 2012.

Con D.R. n. 2959 del 14.06.2012, pubblicato nella G.U. n. 157 del 7.07.2012- Serie Generale, è stato emanato lo Statuto dell'Università di Bari ai sensi della Legge n. 240/2010 che, all'art. 77, prevede la revisione dei Regolamenti entro un anno dalla sua entrata in vigore. In osservanza a tale prescrizione, consapevole della necessità di elaborare una proposta di adeguamento del regolamento didattico vigente alle disposizioni dello Statuto e in considerazione del nuovo assetto dipartimentale, la Commissione Didattica integrata con la partecipazione del Prorettore, dei Presidi di Facoltà, del Presidente del Consiglio degli Studenti, del Delegato del Rettore all'orientamento e coordinatore della Commissione per la valutazione della qualità delle attività formative ha proposto la riformulazione del Regolamento Didattico di Ateneo ed il SA lo ha approvato.

Area Attività di Ricerca

Si ritiene che il posizionamento dell'Università di Bari nei principali ranking internazionali possa essere la miglior rendicontazione dell'impegno profuso dai propri ricercatori.

Da alcuni anni, la valutazione della ricerca ha assunto un ruolo importante nella valutazione delle performance degli atenei e nei modelli ministeriali volti a misurare i risultati in relazione alle risorse, a fornire elementi per indirizzare la programmazione e le politiche di Ateneo, ad indurre comportamenti virtuosi nella comunità scientifica, a consentire la realizzazione di confronti e ranking tra atenei ².

² Per approfondimenti si consulti D'Uggento A.M., Ricci V., Toma E. "Valutazione della ricerca tramite indicatori bibliometrici e ranking degli Atenei" pp.161-176 in AA. VV. (2011) Valutazione e qualità degli Atenei. Modelli, metodi e indicatori statistici (a cura di D. Viola). Università degli Studi di Bari Aldo Moro Editore.

Prima di fornire dettagli sul posizionamento dell'Università di Bari nei principali ranking internazionali, occorre distinguere due tipologie di classifiche: quelle globali, che valutano la performance complessiva degli Atenei prendendo in considerazione sia l'attività didattica che quella della ricerca scientifica, e quelle che invece, tralasciando la valutazione della didattica, si concentrano sulla misurazione e valutazione della ricerca utilizzando gli indicatori bibliometrici. Del primo gruppo fanno parte Academic Ranking of World Universities³ (ARWU) noto anche come Shanghai Ranking, QS World University Rankings⁴, Times Higher Education World University Rankings⁵, mentre il secondo comprende Scimago Institutions Ranking⁶, CWTS Leiden Ranking⁷, National Taiwan University Ranking - Performance Ranking of Scientific Papers for World Universities⁸, University ranking by academic performance (URAP)⁹. L'Università di Bari è presente in tutti i ranking internazionali sopramenzionati.

➤ Le classifiche globali

I ranking generalisti, utilizzando un numero più o meno grande e variegato di indicatori, valutano la performance degli Atenei nel loro complesso sia nella componente didattica e sia in quella della ricerca; una certa importanza è data anche all'internazionalizzazione.

Nella Tab. 6 è riportato il piazzamento dell'Università di Bari nei principali ranking globali.

Tabella n. 6: Posizionamento dell'Università di Bari nei principali ranking mondiali globali degli Atenei

Descrizione	Times Higher ¹⁰ Education World University Ranking (2011)	Academic Ranking of World Universities (2012)	QS World University ranking (2012)
Numero di Atenei in classifica	400	500	700
Numero di Atenei italiani in classifica	14	22	22
Posizione di Bari nel Mondo	351-400	401-500	601+
Posizione di Bari tra gli Atenei italiani	12/14	13-20	18-22

Fonte: *Elaborazione a cura dell'Area Studi e Ricerche della Macro-Area Controllo strategico, Analisi statistica e Programmazione.*

➤ Le classifiche della ricerca

La seconda tipologia di classifiche internazionali comprende tutte quelle graduatorie che valutano esclusivamente la ricerca, rinunciando alla valutazione della didattica, attraverso il metodo oggettivo dell'analisi bibliometrica. Tali classifiche non presentano le critiche mosse a quelle globali, ma sono soggette a tutti i limiti e le problematiche dell'utilizzo degli indicatori bibliometrici. I dati per costruire tali indicatori provengono da banche dati certificate (Scopus, Web of Science) che dovrebbero garantire una maggiore oggettività e trasparenza rispetto alla eventuale autoreferenzialità insita nei dati forniti direttamente dagli Atenei. L'analisi bibliometrica

³ <http://www.shanghairanking.com/>

⁴ <http://www.topuniversities.com/>

⁵ <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/>

⁶ <http://www.scimagoir.com/index.php>

⁷ <http://www.leidenranking.com/>

⁸ <http://nturanking.lis.ntu.edu.tw/Default.aspx>

⁹ <http://www.urapcenter.org/2012/>

¹⁰ Nel 2012 l'Università di Bari non si è piazzata tra le prime top 400.

tendenzialmente favorisce i settori delle scienze “dure” e penalizza le scienze umanistiche.

Passando all’analisi per classifica (Tab. 7) occorre tenere presente che SIR Report comprende tutte le Istituzioni di ricerca e non solo le Università e produce tre classifiche: una per numero di pubblicazioni, una per impatto della ricerca e una per eccellenza della ricerca. Anche Leiden Ranking produce diverse classifiche che tengono conto della lingua del tipo di pubblicazioni (*core publications*, tutte le pubblicazioni) e del grado di proprietà (*fractional counting*, *full counting*).

Tabella n. 7: Posizionamento dell'Università di Bari nei principali ranking mondiali della ricerca degli Atenei

Descrizione	SIR Report (2012)	Taiwan Performance Ranking of Scientific Papers for World Universities (2012)	Leiden Ranking (2013) (*)	University ranking by academic performance (URAP) 2012
Tipo istituzioni di ricerca	Tutte	Solo università	Solo università	Solo università
Numero istituzioni di ricerca	3.290	500	500	2.000
Numero di Atenei italiani	62	29	24	58
Posizione di Bari nel Mondo		305		340
Posizione di Bari tra gli Atenei italiani		14		13
Posizione di Bari nel Mondo per output della ricerca	419	314	338	
Posizione di Bari tra gli Atenei italiani per output della ricerca	12	12	12	14
Posizione di Bari nel Mondo per impatto della ricerca			349	
Posizione di Bari tra gli Atenei italiani per impatto della ricerca		17	19	12
Posizione di Bari nel Mondo per eccellenza della ricerca			355	
Posizione di Bari tra gli Atenei italiani per eccellenza della ricerca		10	16	12

Fonte: *Elaborazione a cura dell'Area Studi e Ricerche della Macro-Area Controllo strategico, Analisi statistica e Programmazione.*

(*) *Full counting*, Tutte le pubblicazioni.

La tabella 8 fornisce un quadro sul posizionamento degli Atenei statali italiani nelle principali classifiche internazionali.

Tabella n. 8: Atenei italiani presenti nei principali ranking mondiali 2012

Ateneo	Ranking globali			Ranking ricerca			
	Shangai Top 500	Times Top 400	QS Top 700	Taiwan Top 500	Scimago*	Leiden Top 500	URAP Top 2.000
Pisa	101-150	301-350	314	223	225	266	191
Roma La Sapienza	101-150	301-350	216	107	72	351	79
Milano	151-200	251-275	256	97	121	274	82
Padova	151-200	301-350	298	105	122	282	90

Politecnico Milano	201-300	301-350	244	477	317	322	383
Normale Pisa	201-300				1.479		712
Bologna	201-300	276-300	194	123	104	294	103
Firenze	201-300		401-450	204	230	313	171
Torino	201-300	276-300	401-450	151	247	240	148
Genova	301-400		501-550	272	347	280	292
Napoli Federico II	301-400		451-500	189	188	330	106
Roma Tor Vergata	301-400		336	251	309	320	238
Milano Cattolica	401-500		451-500	434	473	354	380
Politecnico Torino	401-500		401-450		451	383	487
Bari	401-500		601+	305	419	349	340
Ferrara	401-500	351-400		376	652	342	425
Milano Bicocca	401-500	251-275		353	520	209	374
Palermo	401-500			446	462	422	411
Parma	401-500			384	614	327	419
Perugia	401-500		601+	303	495	262	334
Salento		351-400			1.037		
Trieste		251-275	501-550	291	641	156	376
Trento		276-300	451-500		671		513
Pavia		301-350	401-450	296	430	273	299
Modena e Reggio Emilia		351-400	601+	420	607	311	433
Siena			501-550	373	503	330	366
Venezia			601+		1.807		1.351
Catania			601+	389	474	384	398
Verona				380	676		448
Brescia				424	801		544
Udine				427	875		584
SISSA Trieste				447	1.370		945
Messina					713		554
Napoli Seconda Università					669		533
Cagliari					740		540
Salerno					774		596
Calabria					788		604
Politecnica delle Marche					837		742
L'Aquila					853		663
Roma Tre					891		698
Chieti-Pescara					971		727
Insubria					1.029		704
Piemonte Orientale					1.192		879
Sassari					1.268		743
Milano S. Raffaele					1.302		839
Bari Politecnico					1.390		
Foggia					1.559		966
Camerino					1.594		965
Pisa S. Anna					1.603		1.254
Basilicata					1.753		1.048
Catanzaro					1.773		
Tuscia					1.922		1.043

Urbino					1.953		1.087
Sannio					1.994		1.447
Roma Campus Biomedico					2.139		
Reggio Calabria					2.155		1.841
Cassino					2.235		1.583
Milano Bocconi					2.352		
Molise					2.388		1.283
Bergamo					2.456		1.699
Napoli Parthenope					2.462		
Teramo					2.963		
Istituto Universitario Europeo							1.673
Libera Università di Bolzano							1.961

Fonte: *Elaborazione a cura dell'Area Studi e Ricerche della Macro-Area Controllo strategico, Analisi statistica e Programmazione.*

* *Scimago è una classifica di tutte le istituzioni di ricerca e non solo Atenei, al contrario delle altre; nel 2012 erano 3.290; la graduatoria è in base al numero di pubblicazioni. Leiden la graduatoria è in base ad un indicatore di citazioni normalizzate (tutte le pubblicazioni, full counting); in rosso gli Atenei del Mezzogiorno.*

Area Servizi per la formazione

Tra i principali interventi realizzati nel 2012 a favore degli studenti si citano le attività finalizzate al job placement, all'orientamento e l'iniziativa Sistema Bibliotecario di Ateneo (SiBA)

Servizi per il job placement.

Per quanto riguarda le attività relative al Job Placement, l'Università di Bari, avvalendosi di specifiche professionalità e da due Psicologi esperti in Job Placement Universitario, offre, tra l'altro, i seguenti servizi:

- ✓ supporto ai laureati attraverso specifici percorsi di accompagnamento e di empowerment;
- ✓ interventi di assessment per alti potenziali utilizzando strumenti per la valutazione delle soft skill per il placement;
- ✓ supporto tecnico per lo sviluppo di un sistema di scambi e di relazioni tra l'università ed il sistema delle professionalità e delle categorie economico –imprenditoriali;
- ✓ sviluppo e valorizzazione delle competenze professionali specifiche del sistema di placement dello staff tecnico amministrativo dell'Università di Bari.

Le numerose attività di tirocinio e stage avviate sia nell'ambito della convenzione con la Fondazione CRUI per la realizzazione di programmi di stage sia per i programmi riepilogati nel seguente quadro di sintesi:

PROGRAMMI DI TIROCINIO ITALIA/ESTERO	CANDIDATI	IDONEI	NON IDONEI	VINCITORI	RINUNCE PRIMA DEL PROGETTO	PROGETTI STIPULATI	INTERRUZIONE/RINUNCE POST PROGETTI	STAGE REALIZZATI
ASSOCAMERESTERO	31	6	25	2	2	0	0	0
CORTE DEI CONTI	44	31	4	1	1	0	0	0
DEMANIO	50	23	27	1	0	1	0	1
ISPRA	25	13	12	2	2	0	0	0
MAE	67	42	25	15	4	11	0	11
IV DIPARTIMENTO - I BANDO	53	16	39	3	2	1	0	1
IV DIPARTIMENTO - II	27	19	8					
SSEF I BANDO	43	17	25	7	5	2	0	2
SSEF II BANDO	53	42	11	4	3	1	0	1
TOTALE	393	209	184	35	19	16	0	16

ALTRI PROGRAMMI	CANDIDATI	IDONEI	NON IDONEI	VINCITORI	RINUNCE PRIMA DEL PROGETTO		PROGETTI STIPULATI	INTERRUZIONE/RINUNCE POST PROGETTI	STAGE REALIZZATI
PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI	46	40	6						

Fonte: *Dipartimento Amministrativo per la Ricerca, la Didattica e le Relazioni Esterne, Area orientamento allo studio ed al lavoro.*

- ✓ La partecipazione all’iniziativa Universum – My Future Career 2012 che ha previsto, tra l’altro, la pubblicizzazione, tramite sito web e il servizio di mail posting, della ricerca sulle preferenze di carriera degli studenti talentuosi, proposto da Universum. Le risposte raccolte dagli studenti permetteranno ai più importanti datori di lavoro (nazionali e internazionali) di comprendere come meglio adattare le proprie offerte e gli ambienti di lavoro alle loro preferenze. L’analisi dei dati raccolti permetterà alle aziende di comprendere come migliorare le tecniche di reclutamento ed offrire loro ciò che si aspettano da un’azienda ideale. Nel 2012, tra gli incentivi, sono state assegnate 10 Borse di Studio Universum e la possibilità per gli studenti di candidarsi per uno dei 7 Stage retribuiti in sedi Universum a Stoccolma, New York o Shanghai.

- ✓ La partecipazione al programma FIO – Azione 8. Nell’ambito del Programma Formazione e Innovazione per l’Occupazione - FIO, Italia Lavoro S.p.a. e l’Università di Bari hanno concordato, con la firma del Protocollo operativo, un’azione dedicata alla sperimentazione di servizi e interventi di avvicinamento al mercato del lavoro dei dottorandi e dei dottori di ricerca, valorizzando le esperienze maturate in ambito universitario a vantaggio dell’innovazione nelle imprese. L’azione si qualifica attraverso la predisposizione di “servizi dedicati” in grado di operare per:
 - la valorizzazione dei progetti di ricerca in corso nei diversi dipartimenti, puntando sulla figura degli “sviluppatori” che al termine (o durante) i progetti di ricerca trovano ambiti applicativi in imprese interessate allo sviluppo del prodotto / processo;
 - il sostegno agli SPIN OFF accademici e non, attraverso la promozione di servizi mirati specialistici resi da incubatori universitari o esterni;
 - la valorizzazione delle competenze individuali maturate rispetto al mercato del lavoro, attraverso la qualificazione di servizi di placement di alto livello.

Degli 894 Dottori/Dottorandi contattati per l’Azione 8 di Fio, 36 hanno aderito all’iniziativa; 29 sono stati i colloqui effettuati con i dottori/dottorandi che hanno aderito all’Azione 8, con la collaborazione degli psicologi del lavoro.

Programma FIO Scuola e Università

L’Università di Bari aderisce al Programma FIO Scuola & Università. Il Programma ha l’obiettivo di sostenere e consolidare gli Atenei nello sviluppo del loro ruolo di intermediari e datori di lavoro, così come previsto dalla riforma dei servizi per il lavoro, nel D.L.vo 276/03 e successive disposizioni normative. In particolare, il Programma intende contribuire al miglioramento della qualità e della specializzazione dei servizi di orientamento e di placement nelle Università attraverso la definizione e l’attuazione sperimentale di standard di qualità e lo sviluppo di nuovi

servizi rivolti a specifici target, nonché la promozione di dispositivi di politica attiva del lavoro. Una specifica Azione, denominata Azione 3, è rivolta a quelle Università che hanno adempiuto a quanto previsto dalle nuove disposizioni in materia di autorizzazione allo svolgimento delle attività di intermediazione (art. 29 del Decreto legge 6 luglio 2011 n. 98, convertito in Legge del 15 luglio n. 111). L'Università di Bari ha già effettuato dal 2011 l'iscrizione alla Borsa Continua Nazionale del Lavoro per il tramite del portale Clic Lavoro.

In particolare, rispetto agli obiettivi e alle attività previste dal programma, l'Università di Bari ha manifestato il suo interesse per la realizzazione di:

- qualificazione e monitoraggio dei servizi di placement;
- qualificazione dei tirocini di formazione e orientamento e riconoscimento/certificazione delle competenze;
- implementazione delle iniziative di raccordo con gli operatori pubblico – privati del mercato del lavoro regionale per lo sviluppo di servizi di supporto all'inserimento nel mondo del lavoro di laureati e dottori di ricerca.

Il Programma è in corso di approvazione da parte del Ministero.

Servizi per Orientamento allo Studio e Tutorato

Nell'anno 2011/2012 le principali attività sono state le seguenti:

➤ Incontri collettivi con gli studenti delle SMS

Agli incontri di orientamento dal dicembre 2011 ad aprile 2012 hanno partecipato 50 Scuole Medie Superiori della Puglia e 3 Scuole Medie Superiori della Basilicata per un totale di 50 incontri distinti per area disciplinare. Il totale degli studenti partecipanti è di 4812.

➤ Progetto ISOMERI

Il Progetto ISOMERI rientra tra le attività di Orientamento previste da apposita convenzione stipulata con l'Ufficio Scolastico Regionale.

Il progetto, come noto, consente di anticipare le prove d'ingresso sui Saperi Essenziali rese obbligatorie dalla normativa anche per i corsi di laurea a numero non programmato. Le prove si sono svolte in due tempi: a febbraio/marzo 2012 e a maggio 2012 (tab. n. 9).

➤ Consulenze orientamento motivazionale

Oltre agli incontri collettivi con gli studenti delle SMS, il Servizio orientamento effettua colloqui motivazionali che si svolgono durante tutto l'anno accademico.

Per una migliore qualità ed efficacia degli stessi, la prenotazione è stata resa possibile on-line (attraverso il sito) o per telefono. Nel 2012 Sono state effettuate circa 50 consulenze di orientamento motivazionale.

➤ Attività di collaborazione part-time (per reddito merito)

Per l'anno 2012 sono stati stipulati n. 397 contratti con studenti iscritti come da bando di selezione 2012.

Tabella n. 9: Dati relativi agli incontri organizzati nell'ultimo a.a.

Facoltà/ CdL	Iscritti	Partecipanti	Superato	Iscritti	Partecipanti	Superato	Iscritti	Partecipanti	Superato	Immatricolati a.a. 2011-2012	% partecipanti su immatricolati	% superato su partecipanti
Agraria	129	26	23	57	24	15	186	50	38	554	9,0	76,0
Economia I	590	276	234	304	173	141	894	449	375	1380	32,5	83,5
Giurisprudenza I	491	223	181	217	124	90	708	347	271	1226	28,3	78,1
Scienze Ba - Fisica	146	80	19	53	25	18	199	105	37	93	112,9	35,2
Scienze Ba - Informatica	209	78	37	98	55	35	307	133	72	446	29,8	54,1
Scienze Ba - Matematica	176	79	36	67	37	19	243	116	55	70	165,7	47,4
Scienze Ba - Scienze della Natura	235	85	57	82	26	18	317	111	75	226	49,1	67,6
Scienze Ba - Scienze e Tecn. Beni Culturali	139	35	21	56	13	5	195	48	26	17	282,4	54,2
Scienze Ba - Scienze Geologiche	91	23	10	35	12	7	126	35	17	54	64,8	48,6
Economia II	17	2	2	5	1	1	22	3	3	240	1,3	100,0
Giurisprudenza II	12	1	1	11	1	1	23	2	2	325	0,6	100,0
Scienze Ta - Informatica e Comun. Digitale	25	0	0	7	0	0	32	0	0	51	0,0	n.d.
Scienze Ta - Scienze Ambientali		0	0	5	0	0	5	0	0	46	0,0	n.d.
Scienze Ta - Scienze e Gestione delle Attività Marittime		0	0	13	2	1	13	2	1	66	3,0	50,0
Lettere e Filosofia	251	95	91	163	111	104	414	206	195	614	33,6	94,7
Lingue e Letterature Straniere	331	162	162	149	83	79	480	245	241	858	28,6	98,4
Veterinaria - Scienze Animali e Produzioni Alimentari	307	68	46	121	31	12	428	99	58	140	70,7	58,6
Scienze Politiche	286	112	97	132	63	41	418	175	138	687	25,5	78,9
Totale	3435	1345	1017	1575	781	587	5010	2126	1604	7093	30,0	75,4

Fonte: *Elaborazioni (su dati provvisori) dell'Area orientamento allo studio ed al lavoro del Dipartimento Amministrativo per la Ricerca, la Didattica e le Relazioni Esterne.*

- Progetto Cicloattivi e Università (in collaborazione con la Regione Puglia, Assessorato alle Infrastrutture Strategiche e Mobilità della Regione) per la promozione della mobilità ciclistica negli Atenei pugliesi

All'Università di Bari sono state assegnate n. 868 biciclette di cui sono state consegnate agli studenti iscritti circa 700, in seguito alla partecipazione ai due bandi di concorso, a cui hanno partecipato gli studenti universitari regolarmente iscritti. Per le biciclette rimanenti si sta procedendo a definire le nuove modalità di assegnazione.

Iniziative relative al Sistema Bibliotecario di Ateneo (SiBA)

Nel 2012 sono state assunte una serie di importanti iniziative e tra queste, quelle di maggior impatto sul servizio biblioteche per gli utenti, sono:

- Formazione e aggiornamento del personale bibliotecario

Grazie alla collaborazione dell'Area Formazione del Dipartimento Risorse Umane ed Organizzazione, sono stati organizzati una serie di corsi per l'acquisizione di nuove competenze da parte del personale delle Biblioteche che hanno reso possibile l'implementazione di nuovi e più specializzati servizi.

➤ Adozione dei software EasyCat e EasyWeb

Grazie all'adozione di un unico software di catalogazione e, dal 2010 tutti i catalogatori utilizzano un unico sistema (EasyCat9) con enormi vantaggi specie nella catalogazione partecipata. Anche l'utente può ora accedere ad un effettivo OPAC unico, in cui ogni monografia presente in più biblioteche appare una sola volta, unitamente alle diverse collocazioni, piuttosto che in più record.

➤ Prestito automatizzato

Per gli utenti è anche importante poter sapere via web se una monografia posseduta da qualunque nostra biblioteca è ammessa al prestito ed, in tal caso, poterla prenotare. Questo è ora possibile tramite l'OPAC a seguito dell'acquisizione del modulo "Fluxus" grazie al quale tale servizio è stato già attivato nelle Biblioteche Centrali di Economia e di Medicina e Chirurgia, è in via di attivazione nelle altre Biblioteche Centrali e, gradatamente, verrà esteso a tutto il SiBA.

Presso la Biblioteca Centrale di Medicina è stata anche attivata la registrazione del prestito con penna ottica in modo da velocizzarne la procedura mentre in quella di Economia si sta valutando la possibilità di adottare il sistema a RFID (analogo al Telepass) che renderebbe più spedite anche le periodiche ricognizioni inventariali.

Oltre alla possibilità di prenotare il prestito via web, l'utente viene automaticamente informato via email di quando può presentarsi in Biblioteca a ritirare il libro e preavvisato della imminente scadenza del prestito.

➤ Apertura prolungata delle Sale di Lettura

E' ben noto quanto per gli studenti sia importante disporre di un numero adeguato di posti lettura in cui poter studiare sino a sera.

Grazie a tale estensione di orario, le Sale Lettura di 16 Biblioteche (di cui quattro a Taranto), per complessivi 1.371 posti, sono aperte sino alle ore 20.00 o, in alcuni casi, sino alle 19.00.

Esistono, peraltro, in diverse Strutture, Sale di lettura esterne alle biblioteche, con ulteriori 282 posti a disposizione degli studenti sino a sera.

➤ Servizio Reprografia con lettore a codice unico

Da tempo, i rappresentanti degli studenti lamentavano la difficoltà di poter riprodurre, nei limiti consentiti dalla legge, parti di monografie o articoli di periodici posseduti dalle nostre biblioteche anche in forza del corrispettivo forfetario che annualmente l'Ateneo versa alla SIAE proprio a fronte della possibilità di effettuare fotocopie di materiale bibliografico nel rispetto della Legge sugli autori ed Editori; corrispettivo fissato da un accordo nazionale CRUI-SIAE in 1,25 € a studente e, pertanto, di circa 70.000 € annui.

Di concerto con il Prorettore, nella sua qualità di Presidente della Commissione paritetica Legge 390/91, è stato presentato un progetto che ha consentito di dotare tutte le Biblioteche Centrali di un lettore per fotocopiatrici a codice unico e di un distributore automatico di schede prepagate. Grazie all'accordo dei rispettivi Direttori, è stato peraltro possibile estendere il servizio installando in 7 Biblioteche Dipartimentali il solo lettore a codice unico.

➤ Siti web

E' stato organizzato in collaborazione con l'Area Formazione di predisporre un corso sull'uso del software PLONE, utilizzato per il Portale UniBA, indirizzato a personale delle Biblioteche Centrali.

Questo ha consentito di sostituire i precedenti siti web delle biblioteche con siti più efficaci ed omogenei.

Il sito, di grande utilità per gli utenti, che spesso ignorano molti dei servizi offerti dalle biblioteche, è in avanzata fase di realizzazione e potrà a breve essere accessibile.

➤ Risorse bibliografiche elettroniche

E' noto come, da tempo, le biblioteche ed i SiBA delle Università abbiano affiancato al tradizione patrimonio cartaceo strumenti digitali quali banche-dati, e-journals, e-books, accessibili online sui siti degli editori o tramite meta motori di ricerca e link-resolver, quali il nostro Portale SINBIP, in via di aggiornamento.

Il Piano di acquisizione delle risorse bibliografiche elettroniche approvato dagli Organi di Governo ha comportato un investimento complessivo di circa 1,5 M€ di cui 1,2 M€ a carico del SiBA. E' il caso di evidenziare come anche l'Area Umanistica, in particolare il Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione stia notevolmente ampliando l'offerta di tale tipologia di risorse ai propri utenti.

➤ Gara sottoscrizione periodici

Un ultimo aspetto che si desidera evidenziare è come, in due anni, grazie anche allo stimolo dei nuovi Direttori delle Biblioteche Centrali nonché alla grande collaborazione del Dipartimento Affari Generali, sono state attuate gare per lotti per la acquisizione dei periodici cartacei e la erogazione dei servizi connessi. Nel 2012 la gara ha interessato le Biblioteche Centrali di Economia, Lettere e Lingue mentre quest'anno sono interessate tutte le Biblioteche Centrali in Bari per cui, vista la consistente base di gara, pari a 195.250 €, si spera in un significativo risparmio.

Se la azione coordinata tra le iniziative assunte dal CAB e le Strutture bibliotecarie ha reso possibile raggiungere gli obiettivi appena decritti, permangono alcune criticità che la attuale organizzazione non ha consentito di superare, tra cui:

a) *la catalogazione retrospettiva.*

In questi anni il catalogo è passato da ~380.000 record a 630.000 (+66%) pur se la copertura del patrimonio è, tuttora, insufficiente (26% ⇒ 42%). Ciò è dovuto ad una forte disomogeneità in quanto in presenza di 6 biblioteche con più del 90% del patrimonio catalogato, ve ne sono 10 con una copertura inferiore al 30%.

b) *la presenza e l'aggiornamento del Catalogo nazionale dei Periodici ACNP.*

Anche il catalogo nazionale dei periodici ACNP risulta aggiornato in 12 casi ma vi sono altrettante biblioteche completamente assenti o che non aggiornano i propri dati da vari anni.

c) *la diffusione del Document Delivery e la adozione del sistema NILDE.*

E' ben noto che la forte contrazione dei budget a disposizione delle biblioteche ha causato il mancato rinnovo di un ragguardevole numero di periodici.

Al di là dei casi in cui il mancato rinnovo è dovuto alla sottoscrizione di periodici elettronici, l'unico modo per i docenti ma anche dottorandi e laureandi è quello di procurarsi copia degli articoli avvalendosi del servizio di Document Delivery, per il quale il SiBA ha, peraltro, sottoscritto l'abbonamento al sistema NILDE (Network InterLibrary Document Exchange).

A fronte di questa esigenza, non si riscontra un aumento nel numero dei documenti scambiati (da 17.200 a 18.400 ⇒ +7%) anomalia probabilmente dovuta alla scarsa conoscenza di tale servizio ed alla perdurante esistenza di biblioteche in cui il document delivery è, ancora, praticamente assente.

La condizione occupazionale dei laureati dell'Università di Bari nell'indagine Almalaurea

Per una valutazione dell'impatto dei risultati conseguiti in termini di capitale umano formato dall'Università di Bari si riportano i dati sull'indagine occupazionale dei laureati pubblicata nel 2012 condotta dal Consorzio Universitario AlmaLaurea ad un anno dalla laurea sia per i corsi di primo livello sia delle lauree specialistiche. Preliminarmente all'interpretazione dei dati si precisa che nell'Università di Bari non è presente la Facoltà di Ingegneria che, notoriamente, presenta tassi di occupazione molto al di sopra della media delle altre facoltà, né la Facoltà di Architettura.

Nel 2011, rispetto all'anno precedente, i laureati dei corsi di primo livello che hanno trovato lavoro ad un anno dalla laurea si attestano sul 42,5%, a fronte di un 43,6% a livello nazionale (Tabella 10); tra i laureati baresi delle magistrali/specialistiche si registra, invece, una differenza di poco inferiore dieci punti percentuali (Tabella 11).

Tabella n. 10: Condizione occupazionale ad un anno dalla laurea di I livello

Condizione occupazionale ad un anno dalla laurea Lauree I livello	Laureati 2011 (%)	UniBA			Laureati 2011 (%)	Università Italiane		
		Laureati 2010 (%)	Laureati 2009 (%)	var. 2011 vs 2010(%)		Laureati 2010 (%)	Laureati 2009 (%)	var. 2011 vs 2010(%)
Condizione occupazionale e formativa								
Lavora e non è iscritto alla specialistica	29,7	31,2	29,0	-1,5	28,6	29,4	30,2	-0,8
Lavora ed è iscritto alla specialistica	12,9	12,7	14,9	0,2	15,0	14,8	15,8	0,2
Non lavora ed è iscritto alla specialistica	33,6	38,2	40,1	-4,6	40,3	41,5	41,0	-1,2
Non lavora, non è iscritto alla specialistica e non cerca	3,2	2,8	3,0	0,4	3,2	3,2	3,4	0,0
Non lavora, non è iscritto alla specialistica ma cerca	20,6	15,1	13,0	5,5	12,9	11,1	9,6	1,8
Condizione occupazionale								
Lavora	42,5	43,9	43,8	-1,4	43,6	44,1	46,0	-1,9
Non lavora e non cerca	22,2	23,9	25,8	-1,7	31,0	31,7	31,9	-0,2
Non lavora ma cerca	35,3	32,2	30,4	3,1	25,4	24,2	22,1	2,1
Quota che non lavora, non cerca ma è impegnata in un corso universitario/praticantato								
Quota che lavora, per genere								
Uomini	45,5	48,6	47,4	-3,1	43,2	43,9	45,7	-1,8
Donne	41,1	41,6	42,1	-0,5	43,9	44,3	46,2	-1,9
Esperienze di lavoro post-laurea								
Non lavora ma ha lavorato dopo la laurea	18,9	16,0	15,0	2,9	17,5	15,5	14,7	0,8
Non ha mai lavorato dopo la laurea	38,6	40,1	41,2	-1,5	38,9	40,3	39,3	1,0
Tasso di occupazione (def. Istat - Forze di lavoro)	45,5	46,6	48,2	-1,1	46,7	47,7	49,9	-2,2
Tasso di disoccupazione (def. Istat - Forze di lavoro)	34,2	29,7	26,8	4,5	25,5	23,1	20,3	2,8

Fonte: *Condizione Occupazionale dei laureati (indagine 2012) - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea*

Tabella 11 – Condizione occupazionale ad un anno dalla laurea specialistica/magistrale

Condizione occupazionale ad un anno dalla laurea Lauree Specialistiche/Magistrali	UniBA				Università Italiane			
	Laureati 2011 (%)	Laureati 2010 (%)	Laureati 2009 (%)	var. 2011 vs 2010(%)	Laureati 2011 (%)	Laureati 2010 (%)	Laureati 2009 (%)	var. 2011 vs 2010(%)
Condizione occupazionale								
Lavora	48,7	48,2	48,8	0,5	57,0	56,2	55,0	0,8
Non lavora e non cerca	11,2	12,8	11,7	-1,6	12,9	13,9	16,0	-1,0
Non lavora ma cerca	40,1	39,0	39,5	1,1	30,1	29,9	29,0	0,2
<i>Quota che non lavora, non cerca ma è impegnata in un corso universitario/praticantato</i>	7,0	7,4	6,5	-0,4	8,3	8,9	10,8	-0,6
Quota che lavora, per genere								
Uomini	53,2	54,7	54,2	-1,5	61,4	60,4	58,7	1,0
Donne	46,8	45,4	46,6	1,4	54,0	53,3	52,4	0,7
Esperienze di lavoro post-laurea								
Non lavora ma ha lavorato dopo la laurea	21,5	17,4	15,3	4,1	16,8	14,7	14,7	2,1
Non ha mai lavorato dopo la laurea	29,8	34,4	35,8	-4,6	26,2	29,1	30,3	-2,9
<i>Tasso di occupazione (def. Istat - Forze di lavoro)</i>	63,9	61,7	66,4	2,2	70,2	71,2	72,8	-1,0
<i>Tasso di disoccupazione (def. Istat - Forze di lavoro)</i>	29,0	30,6	25,3	-1,6	21,9	20,4	18,5	1,5

Fonte: *Condizione Occupazionale dei laureati (indagine 2012) - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea*

Area Internazionalizzazione

Per quanto riguarda la performance dell'internazionalizzazione dell'Università di Bari, essa è rimasta sostanzialmente invariata nel corso dell'ultimo triennio mentre, a livello degli Atenei statali, si è registrato un trend crescente, soprattutto nel primo biennio.

Guardando l'incidenza delle entrate di bilancio acquisite dall'Unione Europea e da agenzie e enti, esteri e internazionali rispetto alle entrate di bilancio complessive, al netto di quelle in conto capitale e per partite di giro, la capacità di attrarre risorse dall'Estero dell'Università di Bari nel triennio 2008-2010 è migliorata, anche se in misura piuttosto limitata.

➤ Iscritti stranieri per Facoltà

La tabella 12 consente di desumere il tasso di internazionalizzazione dell'Università di Bari in termini di popolazione studentesca; pur attestandosi sull'1,5% a livello di Ateneo, si registrano valori più elevati nelle Facoltà di Lingue e Letterature straniere.

Tabella n. 12: Iscritti, immatricolati e iscritti stranieri per Facoltà negli a.a. 2010/2011 e 2011/12

Facoltà (*)	2010/2011				2011/12			
	Iscritti	Immatricolati	di cui iscritti stranieri	% su iscritti	Iscritti	Immatricolati	di cui iscritti stranieri	% su iscritti
Agraria	1.414	415	8	0,6	1.551	513	11	0,7
Economia	6.859	1.333	97	1,4	6.825	1.407	131	1,9
Economia II – Taranto	855	-	2	0,2	1.135	278	7	0,6
Farmacia	2.819	460	76	2,7	2.675	390	65	2,4
Giurisprudenza	8.639	1.296	89	1,0	8.162	1.241	89	1,1
Giurisprudenza II - Taranto	2.007	352	3	0,1	1.996	357	8	0,4
Lettere e Filosofia	5.000	510	18	0,4	4.871	635	20	0,4
Lingue e Letterature straniere	3.656	768	144	3,9	3.877	892	184	4,7
Medicina e Chirurgia	7.758	1.017	141	1,8	7.163	744	161	2,2
Medicina veterinaria	1.209	67	8	0,7	1.305	203	8	0,6
Scienze biotecnologiche	689	160	4	0,6	661	145	5	0,8
Scienze della Formazione	7.581	1.117	31	0,4	6.792	812	42	0,6
Scienze matematiche, fisiche e naturali	5.545	1.025	54	1,0	5.345	1.058	49	0,9
Scienze matematiche, fisiche e naturali II – Tranto	510	175	1	0,2	635	219	2	0,3
Scienze politiche	3.217	604	58	1,8	3.312	706	71	2,1
<i>Totale</i>	<i>57.758</i>	<i>9.299</i>	<i>734</i>	<i>1,3</i>	<i>56.305</i>	<i>9.600</i>	<i>853</i>	<i>1,5</i>

(*) a far data dal 1/11/2012 le Facoltà sono disattivate

Fonte: *elaborazione Area Studi e ricerche su dati Miur - Ufficio di Statistica*

Area Rapporti con il territorio

Il contributo dell'Università di Bari ai processi di innovazione tecnologica è considerato quale esempio degli sforzi che l'Università di Bari compie per sviluppare i rapporti con il territorio.

Il coinvolgimento dell'Università di Bari nei processi di innovazione tecnologica e sviluppo del territorio si è realizzata attraverso numerose iniziative tra cui, per esigenza di sintesi, si citano i distretti tecnologici e produttivi, gli spin off rimandando alle specifiche sezioni del portale UNIBA per approfondimenti¹¹.

Tabella n. 13: Principali dati sul contributo dell'Università di Bari ai processi di innovazione tecnologica. Dati al 31.12.2012

Distretti tecnologici e produttivi	7
Principali associazioni partecipate	26
Imprese spin off	20
Domande di brevetto	99

Fonte: *Dipartimento Amministrativo per la Ricerca, la Didattica e le Relazioni Esterne*

Area Personale

I dati dell'indicatore della programmazione triennale dedicato al personale, con il confronto con la media degli Atenei statali e con il trend riferito al periodo 2008-2010 mostrano un trend

¹¹ <http://www.uniba.it/organizzazione/amministrazione/dip-amm/dardre/area-ricerca/area-ricerca>

decescente. Al numeratore dell'indicatore compare il costo del personale docente e tecnico amministrativo inteso come somma delle Spese per Assegni Fissi al personale di ruolo e a tempo determinato, comprensivo degli oneri stimati al 37,7%, mentre al denominatore compaiono il Totale entrate al netto delle partite di giro, delle entrate da alienazione di beni patrimoniali, dei prestiti, delle entrate da trasferimenti per investimento dallo Stato e delle entrate da trasferimenti per investimenti da altri soggetti. Il valore esposto in tabella è il complemento del rapporto tra il numeratore e il denominatore come sopra definiti. Per il Ministero questo indicatore è da ritenersi premiale in quanto evidenzia la parte di entrate che restano a disposizione dell'Università di Bari dopo aver fatto fronte ai costi di personale. Occorre tener presente che sul valore assunto dall'indicatore E1 influisce in modo determinante l'andamento delle entrate, e principalmente dell'FFO, e che tale voce registra costanti riduzioni.

Tabella n. 14: Indicatori Pro3 – E1 Proporzione di risorse disponibili non impegnate per la copertura dei costi del personale (di ruolo e non, dati %)

Indicatore E1	2008	2009	2010
BARI	41,9	46,5	32,5
MEDIA ITALIA	53,8	54,8	53,5

Fonte: *MIUR PRO3*

3.3. Obiettivi operativi e individuali

Come previsto dal Piano delle performance 2012, il modello di valutazione viene applicato al Direttore Amministrativo ed ai Dirigenti ed è articolato in cinque ambiti di valutazione, di cui due individuali (Capacità organizzativa e Capacità di valutazione) e tre legate alla performance della struttura (Obiettivi di mantenimento specifici, Obiettivi di miglioramento trasversali e Obiettivi di miglioramento specifici).

Nel 2012, in continuità con le azioni avviate nel 2011, sono proseguite le attività di organizzazione dei processi necessari alla rilevazione delle informazioni richieste per la compilazione delle schede. In particolare, le informazioni hanno riguardato l'analisi e la mappatura delle attività, delle competenze, delle responsabilità, delle risorse, dei tempi d'attuazione necessari per l'individuazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di mantenimento specifici e di miglioramento, specifici e trasversali.

Al fine di analizzare i risultati conseguiti, in ossequio a quanto già precisato nei documenti di misurazione della performance:

- ✓ gli obiettivi di mantenimento possono essere raggiunti tramite attività correnti, eseguendo le quali non s'introduce alcuna sostanziale modifica qualitativa;
- ✓ gli obiettivi di miglioramento sono, invece, correlati alle programmazioni strategiche definite dall'Università di Bari.

La valutazione delle strutture è avvenuta attraverso apposite schede di valutazione (redatte secondo gli allegati del Pdp) in cui sono specificati:

- ✓ obiettivi di mantenimento della struttura e di miglioramento delle performance e delle loro caratteristiche;
- ✓ attività che per ognuno degli obiettivi devono essere svolte per raggiungerlo;
- ✓ responsabile dell'attuazione;

- ✓ unità di personale ad esse dedicate;
- ✓ tempi di attuazione;
- ✓ indicatori individuati per la misurazione e valutazione delle performance.

Le attività e i comportamenti professionali e organizzativi sono stati rilevati attraverso un modello unico di scheda (allegato al PdP 2012) e sono state compilate dai responsabili di struttura.

Tali schede rilevano, sulla base dei livelli di autonomia e di responsabilità stabiliti per ciascuna categoria, aspetti quali l'autonomia con cui le attività vengono espletate, i tempi di attuazione dei compiti richiesti, l'assunzione di responsabilità, la capacità di organizzazione e gestione, le attitudini e le competenze possedute e dimostrate, la capacità di lavoro di gruppo e di interazione con altre unità di personale ed altri elementi che si riterranno opportuni.

A tale riguardo si ribadisce che il Piano delle Performance per l'anno 2012 ha previsto la sola valutazione della performance del Direttore Amministrativo e dei Dirigenti.

In relazione alle varie dimensioni di analisi adottate dall'Università di Bari in applicazione della metodologia di valutazione della performance organizzativa della Direzione Amministrativa, dei Dipartimenti Amministrativi e dei Servizi Tecnici (CSI ed Area Tecnica) in cui si articola l'Amministrazione centrale, si rileva, con riferimento alle relazioni prodotte da tutti i Dirigenti, quanto segue.

La tempistica degli atti è stata generalmente rispettata in misura pari/superiore ai relativi indicatori e si denota grande impegno ed efficienza da parte del personale, in considerazione dell'elevato numero di atti prodotti, della complessità di tali atti e del ridotto numero di unità di personale afferente delle diverse strutture.

I dati e le istruttorie risultano completi ed è molto bassa e comunque motivata, la percentuale dei casi in cui ciò non si è verificato.

La comunicazione interna, la cooperazione ed il coordinamento tra i vari uffici, tenuto conto della complessità dell'articolazione della struttura amministrativa, sono abbastanza buoni; tuttavia, essendo emerso da più parti il bisogno di migliorare tali aspetti, sono state realizzate anche piattaforme informatiche su cui virtualmente incontrarsi per la condivisione di informazioni, per il superamento di eventuali dubbi interpretativi su nuove normative ed attivati canali di ascolto quali ad esempio mailing list e forum di discussione.

È stata inoltre facilitata la diffusione di una cultura dell'organizzazione basata sull'assunzione di responsabilità, sulla trasparenza delle decisioni, sulla tempestività della comunicazione e su una buona relazione dei dipendenti anche attraverso l'organizzazione di apposite conferenze che hanno coinvolto tutte le unità di personale, in particolare con i dirigenti, afferenti ai diversi Dipartimenti.

Gli orari di ricevimento sono sempre stati flessibili ed il personale ha assicurato la propria disponibilità a ricevere l'utenza anche durante l'orario lavorativo.

Tabella n. 15: Sintesi del modello di valutazione per i Dirigenti

D Dimensioni	Punteggio massimo PDi	Elementi caratterizzanti ciascuna Dimensione per i quali è richiesta una esplicita valutazione	Pesi degli elementi PEj
Capacità organizzativa (D1)	10	Rispetto della tempistica	0.2
		Affidabilità dei dati e delle istruttorie	0.2
		Comunicazione e trasparenza	0.1
		Facilità di accesso al servizio (telefonico, fisico, di orari, ecc.)	0.1
		Affidabilità (rispetto degli impegni assunti)	0.1
		Livello di soddisfazione per il servizio reso	0.1
		Efficienza	0.1
		Comunicazione interna, cooperazione e coordinamento	0.1
Capacità di valutazione (D2)	5	Valutazione della posizione organizzativa	0.1
		Valutazione del profilo	0.1
		Valutazione delle prestazioni	0.2
		Valutazione del potenziale	0.2
		Capacità di discriminazione	0.2
		Rispetto dei tempi nella valutazione del personale	0.2
Obiettivi di mantenimento (D3)	15	Obiettivo di mantenimento della U.O. 1	Dir*
		Obiettivo di mantenimento della U.O. 2	Dir
		Obiettivo di mantenimento della U.O. 3	Dir
		Obiettivo di mantenimento della U.O. 4	Dir
		Obiettivo di mantenimento della U.O. 5	Dir
		Obiettivo di mantenimento della U.O. 6	Dir
Obiettivi di miglioramento trasversali (D4)	30	1) Tenendo conto della mappatura delle competenze (necessarie e disponibili) presso ogni U.O. del Dipartimento/Servizio predisporre un piano di ottimizzazione delle risorse comprendente, se ritenuto necessario, anche una ristrutturazione di Aree e Settori e delle competenze assegnate anche tenendo conto dei processi di dematerializzazione (OMT1)	0.2
		2) Uniformare, secondo un formato prestabilito, la presentazione in rete delle competenze/attività svolte da ogni U.O. del Dipartimento/Servizio evidenziando contatti (telefonici e e-mail) e orari di apertura agli utenti (OMT2)	0.2
		3) Dematerializzare ulteriormente le procedure istruttorie, di acquisizione e catalogazione della della documentazione con l'obiettivo di rendere il rapporto dematerializzato/dematerializzabile almeno pari al 50% e in un settore pari al 100% e sperimentare presso almeno una U.O. del Dipartimento/Servizio la fascicolazione dei documenti protocollati con il sistema informatico Titulus (OMT3)	0.2
		4) Facilitare la diffusione di una cultura dell'organizzazione basata sull'assunzione di responsabilità e l'attenzione alla qualità, sulla trasparenza delle decisioni, tempestività delle comunicazioni e su una buona relazione fra i dipendenti che li motivi e permetta loro di fornire performance di alto livello, sviluppando un clima di miglioramento continuo (OMT4)	0.2
		5) Adempimenti relativi al monitoraggio del Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità 2012/2014 (OMT5)	0,2
Obiettivi di miglioramento specifici delle U.O. (D5)	40	Obiettivo di miglioramento della U.O. 1	Dir
		Obiettivo di miglioramento della U.O. 2	Dir
		Obiettivo di miglioramento della U.O. 3	Dir
		Obiettivo di miglioramento della U.O. 4	Dir
		Obiettivo di miglioramento della U.O. 5	Dir
		Obiettivo di miglioramento della U.O. 6	Dir

Tabella n. 16: Scala utilizzata per le autovalutazioni delle dimensioni *Capacità organizzativa, Capacità di valutazione e Obiettivi di Miglioramento trasversali*

Giudizio e Valutazione	Giudizio e valutazione	Giudizio e valutazione	Giudizio e valutazione	Giudizio e valutazione	Giudizio e valutazione
Mancano gli elementi che permettano una valutazione	Insufficiente	Scarso	Sufficiente	Buono	Ottimo
0	0.2	0.4	0.6	0.8	1

Tabella n. 17: Performance della Struttura 2012

Performance della Struttura	Grado di raggiungimento %	Scostamento %
Obiettivi di miglioramento Trasversali	91,4	8,6
Obiettivi di mantenimento	87,9	12,1
Obiettivi di miglioramento specifici	87,6	12,4

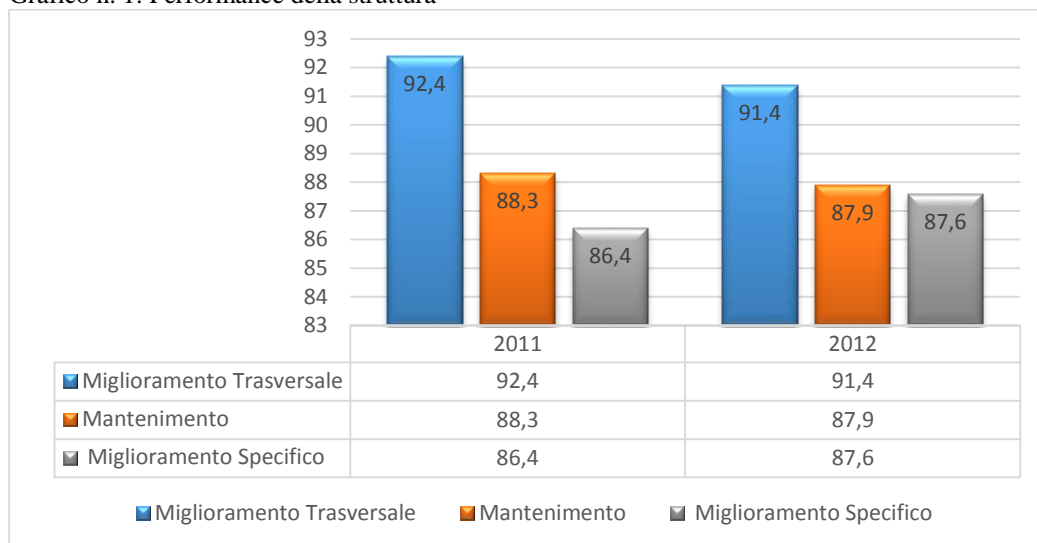
Fonte: *Elaborazione a cura dell'Ufficio di staff alla Direzione Generale "Valutazione, Innovazione e Trasparenza"*

Tabella n. 18: Obiettivi di miglioramento trasversali

Obiettivi di miglioramento trasversali all'organizzazione	Grado di raggiungimento degli obiettivi
1) Piano di ottimizzazione delle risorse	83
2) Uniformare le presentazioni in rete delle competenze/attività svolte da ogni U. O. del Dipartimento/Servizio evidenziando contatti e orari di apertura	96
3) Dematerializzazione le procedure istruttorie, di acquisizione e catalogazione della documentazione con l'obiettivo di rendere il rapporto dematerializzato/dematerializzato almeno pari al 50%	88
4) Diffusione della cultura della responsabilità e attenzione alla qualità, sulla trasparenza delle decisioni, tempestività della comunicazioni e su buona relazione tra i dipendenti	96
5) Adempimenti Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità	94

Fonte: *Elaborazione a cura dell'Ufficio di staff alla Direzione Generale "Valutazione, Innovazione e Trasparenza"*

Grafico n. 1: Performance della struttura



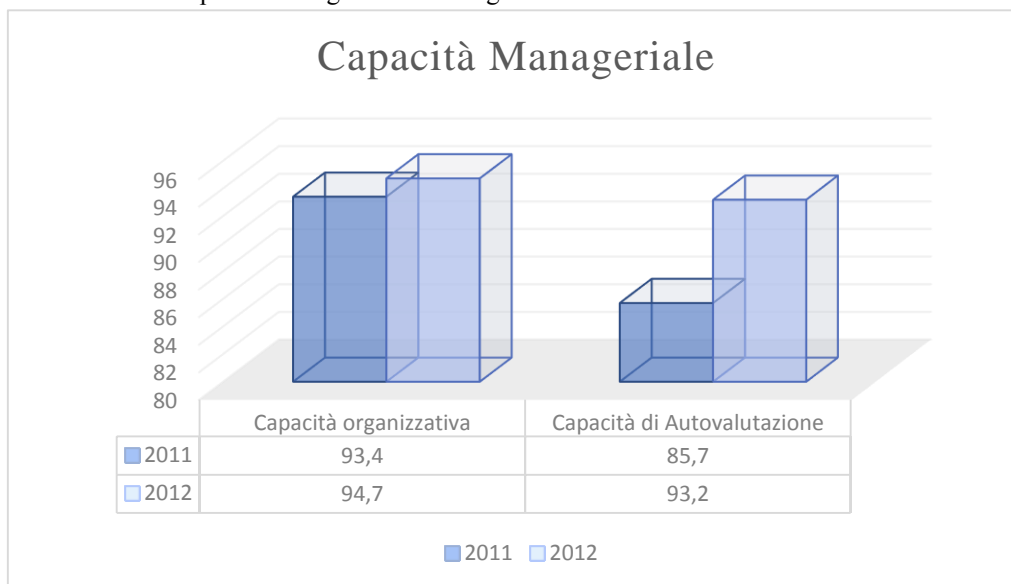
Fonte: Elaborazione a cura dell'Ufficio Valutazione, Innovazione e Trasparenza di Staff alla Direzione Generale

Tabella n. 19: Analisi dell'incremento delle capacità manageriali

	2011	2012	Variazione
Capacità organizzativa	93,4	94,7	+1%
Capacità di valutazione	85,7	93,2	+9%
Capacità Manageriali	89,6	94,0	+5%

Fonte: Elaborazione a cura dell'Ufficio di staff alla Direzione Generale "Valutazione, Innovazione e Trasparenza"

Grafico n. 2: La capacità manageriale dei Dirigenti dell'Università di Bari



Fonte: Elaborazione a cura dell'Ufficio di staff alla Direzione Generale "Valutazione, Innovazione e Trasparenza"

Dalla tabella n. 19 e dal grafico n. 2 si rileva un aumento delle capacità manageriali dei Dirigenti (miglioramento del 5% rispetto al 2011).

La performance della struttura dell'anno 2012, rispetto al 2011 (Graf. n. 1), appare peggiorata se il dato viene analizzato asetticamente.

In realtà, comparando i valori dell'incremento delle capacità manageriali dirigenziali con

quelli legati al decremento dei valori correlati alla performance di struttura e alla performance complessiva di Ateneo, si comprende come tale decremento sia solo apparente in quanto dovuto ad una migliore capacità di autovalutazione da parte dei Dirigenti, come ribadito dalle teorie in materia di Learning Organization e TQM. L'incremento della cultura, della conoscenza e della competenza in tema di Performance Management e Measurement, in un circuito virtuoso fra autonomia e valutazione, rappresentano lo strumento che ha consentito di effettuare una misurazione delle prestazioni con un controllo più puntuale degli obiettivi, degli indicatori e dei target posti in essere.

Tabella n. 20: La performance complessiva dell'Ateneo

Performance complessiva	Grado di raggiungimento %	Scostamento %
Capacità Organizzativa	94,7	-5,3
Capacità di Autovalutazione	93,2	-6,8
Obiettivi di miglioramento Trasversali	91,4	-8,6
Obiettivi di mantenimento	87,9	-12,1
Obiettivi di miglioramento specifici	87,6	-12,4

Fonte: *Elaborazione a cura dell'Ufficio di staff alla Direzione Generale "Valutazione, Innovazione e Trasparenza"*

La valutazione è anche rendicontazione sociale e anche in questo il nostro Ateneo è stato pioniere sia nella redazione del primo bilancio sociale, nel 2006, sia nel dedicare una specifica attenzione ai temi della rendicontazione sociale, ambientale e di genere.

L'Università di Bari ha inoltre adottato, con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 22/05/2012, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2012-2014 (in seguito Programma), in ottemperanza all'art. 11 del D.lgs. 150 del 27 ottobre 2009 ed alle delibere n. 105/2010 e 2/2012 della Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche (CIVIT).

Il Direttore Generale è il Responsabile del Programma designato per la formazione, l'adozione, l'attuazione del programma nonché dell'intero processo di realizzazione di tutte le iniziative finalizzate ad ottenere e garantire la trasparenza e a tenere i rapporti con gli stakeholder.

I contenuti del Programma sono stati individuati anche dai Dirigenti, ciascuno per la parte di propria competenza, e condivisi dal Delegato del Rettore alla Trasparenza.

Il Direttore Generale, con Decreto n. 98 del 27/09/2012 ha costituito un gruppo di lavoro, finalizzato alla verifica dell'attuazione e al monitoraggio delle azioni previste dal Programma.

La verifica dell'esecuzione delle attività programmate è stata effettuata dopo il primo semestre dal Responsabile della Trasparenza che si è avvalso delle dichiarazioni rese dai Referenti interni e validate dai dirigenti responsabili.

Il prospetto riepilogativo con gli esiti della verifica è pubblicato sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente" e inviato al Nucleo di Valutazione.

Nel Programma per la Trasparenza e l'Integrità sono già descritti gli elementi di collegamento con Piano delle Performance 2011-2013. Si evidenzia che nel semestre preso in considerazione è stato adottato il Piano delle Performance 2012 e che tale documento, anche al fine di rafforzare il suddetto collegamento, annovera degli obiettivi trasversali che risultano essere in linea con i principi della trasparenza, come è agevole desumere dall'allegato 16 (obiettivi di miglioramento trasversali).

Nel corso dell'anno 2012 numerose sono state le iniziative di coinvolgimento degli

stakeholder avviate al fine di assicurare una gestione trasparente attraverso la partecipazione nell'attività dell'Amministrazione, in primis, la Giornata della Trasparenza, prevista espressamente dal Decreto 150/2009 e dalla delibera CIVIT 2/2012 quale iniziativa volta a garantire un adeguato livello di trasparenza, legalità e sviluppo della cultura dell'integrità.

La prima giornata della Trasparenza dell'Università di Bari si è svolta il 6 dicembre 2012 presso l'Aula Magna "Aldo Cossu" dell'Ateneo di Bari.

Come si evince dal Programma, oltre a presentare il Piano delle Performance e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, è stato illustrato lo Statuto, con l'intervento del Magnifico Rettore, ed è stato dedicato uno spazio al rappresentante del Consiglio degli studenti per dare voce agli studenti, che costituiscono il principale stakeholder della comunità accademica, sui bisogni di trasparenza.

Nel rispetto del principio dell'usabilità delle informazioni, la delibera CIVIT n. 2/2012 raccomanda alle Amministrazioni pubbliche l'"ascolto degli stakeholder e dei cittadini" e la verifica ed aggiornamento annuale del Programma della trasparenza, con particolare riguardo ai feedback ricevuti sul livello di utilità e di utilizzazione dei dati pubblicati, nonché quelli derivanti da eventuali reclami sulla qualità delle informazioni pubblicate o su ritardi e inadempienze riscontrate, in modo tale che la rilevazione del grado di interesse dei cittadini e degli stakeholder possa consentire di effettuare scelte più consapevoli e mirate in sede di aggiornamento del Programma triennale.

A tal fine, oltre a predisporre e somministrare questionari on line per rilevare il livello di soddisfazione degli utenti sia interni che esterni alla Comunità accademica, si è ritenuto di raccogliere ulteriori feedback coinvolgendo alcuni stakeholder a vario titolo coinvolti dalle attività dell'Università. L'intento è stato quello di verificare quale impatto esercitino le diverse iniziative (relative a didattica, attività amministrativa, organizzazione di corsi di formazione, convegni, seminari, ecc.) ma anche la presenza stessa dell'Università di Bari, sulle attività commerciali, considerando studenti, professori e personale tecnico amministrativo quali consumatori diretti e promotori di processi di consumo "indiretti".

Sono stati intervistati i titolari e/o responsabili di tre esercizi commerciali ubicati nei pressi delle sedi universitarie nei quali, per la tipologia di esercizio, fosse più facilmente individuabile il "cliente universitario", effettuando un sorteggio su un totale di 15 punti ristoro situati nei pressi dell'Ateneo, del Campus e della Facoltà di Economia.

Tali interviste sono state trasmesse durante la Giornata della Trasparenza.

Per la partecipazione all'evento è stata prevista l'iscrizione on line e il rilascio di un attestato di partecipazione. I Partecipanti registrati sono stati circa 170.

L'evento è stato registrato e reso disponibile on line sul portale dell'Università di Bari (www.uniba.it).

In merito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, la delibera 6/2013 emanata dalla Civit "Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013" auspica una ulteriore integrazione dei diversi documenti prodotti, implementando, in modo coordinato gli strumenti ed i processi posti in essere. In tal senso, il Programma per la Trasparenza e l'Integrità è stato adeguato e integrato progressivamente con l'applicazione delle disposizioni previste dalla L. 190/2012 e, quindi, con il Piano di prevenzione della corruzione, contenendo obiettivi relativi alle misure previste. Inoltre, sempre nell'anno 2013, è stato implementato il sito web istituzionale in base alle Decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di

informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” attraverso la creazione di una sezione denominata “Amministrazione trasparente”.

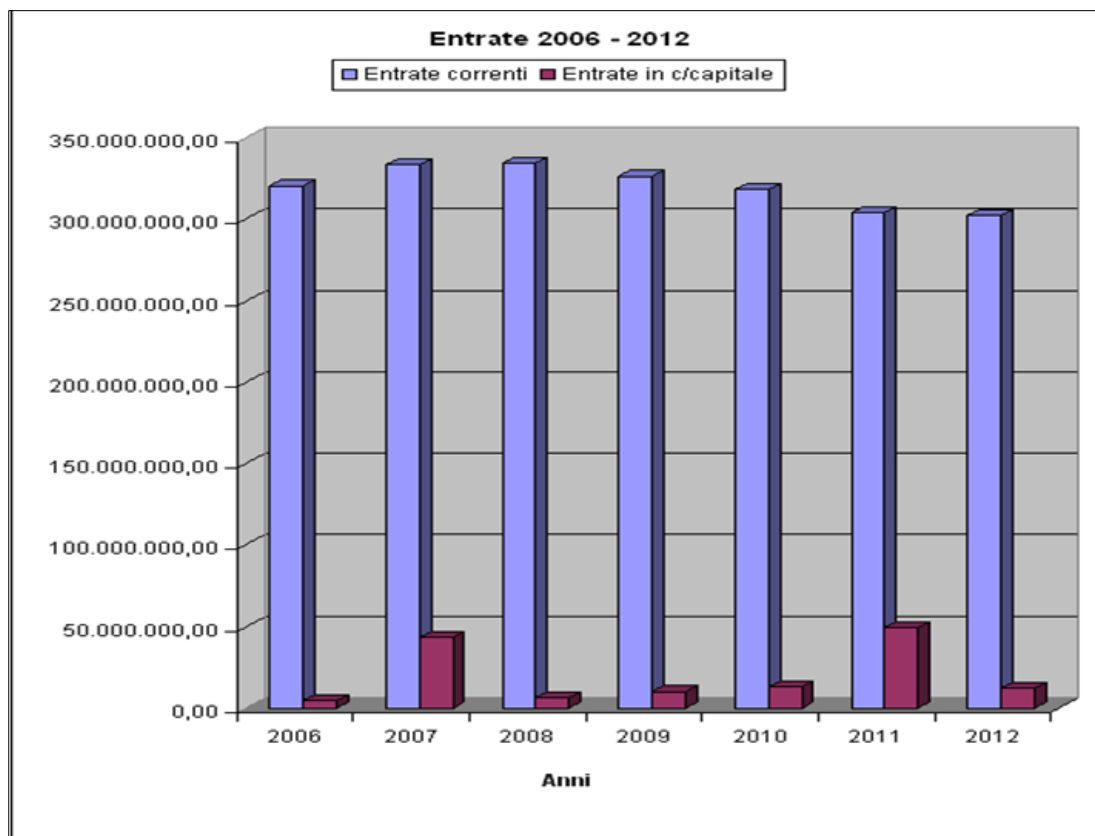
In merito agli Standard di Qualità è stato emanato il Regolamento per gli Standard di Qualità (D.D.G. n. 66 del 31/01/2013) ed è stata redatta e adottata la “Carta dei Servizi” dell’Ateneo che costituisce il documento attraverso il quale l’Università di Bari rende noto alla propria utenza i servizi erogati, le modalità di erogazione e fruizione degli stessi, la tempistica e gli standard di qualità che intende garantire. Nella stessa, trovano, altresì, applicazione i tempi di conclusione dei procedimenti esplicitati nella “tabella di determinazione dei termini di conclusione dei procedimenti” allegata al “Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi” approvato in C.d.A del 20/11/2012, già reso pubblico sul portale, e in leggi e regolamenti.

4. Risorse e analisi finanziaria

Le entrate accertate nel corso dell’esercizio 2012 ammontano complessivamente ad Euro 393.048.853,13. Le stesse entrate, rapportate al totale degli accertamenti rilevati nel consuntivo 2011, pari ad Euro 437.476.499,55, evidenziano un decremento pari al 10,16%.

Se si considerano le entrate al netto delle partite di giro e delle contabilità speciali, il totale degli accertamenti dell’anno 2012 ammonta ad Euro 314.406.912,80, a fronte delle medesime entrate, accertate nell’anno 2011, pari ad Euro 352.980.498,27, con un decremento del 10,93%.

Grafico n 3: Andamento delle Entrate settennio 2006-2012 (al netto delle partite di giro)



Fonte: *Relazione Tecnica Accompagnatoria al Rendiconto Consuntivo 2012 (predisposta dal Dipartimento Amministrativo Gestione Risorse Finanziarie- Area Ragioneria e Contabilità).*

In ordine alla predetta, significativa riduzione, preme rappresentare quanto segue.

Pur in un contesto che ha visto incrementare l'assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario, da Euro 189.710.910,00 nel 2011 ad Euro 193.102.023,00 nel 2012, i predetti minori accertamenti si sono determinati in ragione delle considerevoli maggiori entrate - una tantum - di cui l'Ateneo ha potuto beneficiare nel corso dell'anno 2011 a valere sulla programmazione 2007 - 2013 di interventi a finalità strutturale (riportate in analitico nella tabella n. 21).

Tabella 21: Interventi a finalità strutturali 2007-2013

Entrate esercizio 2011 - Capitoli 102125 - 202185					
	Titolo progetto – Responsabile scientifico	IMPORTO TOTALE FINANZIAMENTO	ACCONTO POTENZIAMENTO PON03/ RICERCA PON01	ACCONTO FORMAZIONE	TOTALE accertam. 2011 PON 2007-2013
PON 03	Progetto "Re.Ca.S: rete di calcolo per SuperB ed altre applicazioni" - PONA03_00052 - Prof. Roberto BELLOTTI	€ 4.697.191,01	€ 3.389.060,90	€ 368.688,29	€ 3.757.749,19
PON 03	Progetto "Potenziamento delle strutture e delle dotazioni scientifiche e tecnologiche del Polo Scientifico Teconologico "Magna Grecia" - PONA03_00298 - Prof. Angelo TURSI	€ 6.308.000,00	€ 4.595.681,39	€ 450.714,99	€ 5.046.396,38
PON 03	Progetto "Bioscienze & Salute (B&H)" - PONA03_00395 - Prof.ssa Maria SVELTO	€ 13.000.000,00	€ 9.326.889,60	€ 1.073.106,78	€ 10.399.996,38
PON 03	Progetto "Laboratorio per lo sviluppo Integrato delle Scienze e delle Tecnologie dei Materiali Avanzati e per Dispositivi Innovativi" - PONA03_00369 - Resp. scientifico di progetto Prof.ssa Luisa TORSI	€ 13.000.000,00	€ 9.551.185,39	€ 848.810,99	€ 10.399.996,38
PON 01	Progetto - "SILVER Tecnologie e trattamenti nano-antimicrobici per la modifica controllata di prodotti tessili e altri prodotti" - PON01_02210 - Resp. scientifico Prof. Nicola CIOFFI, Prof. Antonio VALENTINI	€ 640.538,00	€ 603.498,19	€ 37.036,19	€ 640.534,38
PON 01	Progetto "Innovazioni tecnologiche e di processo per il riutilizzo irriguo delle acque reflue urbane e agro-industriali ai fini della gestione sostenibile delle risorse idriche (IN.TE.R.R.A.)" - Prof. Pietro RUBINO	€ 1.002.470,00	€ 578.848,19	€ 423.618,19	€ 1.002.466,38
PON 01	Progetto "Sviluppo di una piattaforma tecnologica multiplex per diagnostica molecolare, portatile ed automatizzata, basata sulla logica strumentale del Lab-on-chip, in grado di consentire applicazioni multiparametriche in campo infettivologico MICROMAP" - PON01_02589 - Prof. Canio BUONAVOGLIA	€ 460.000,00	€ 424.998,19	€ 34.998,19	€ 459.996,38
PON 01	Progetto "Bioinnovazioni per produzioni lattiero casearie ad elevato contenuto salutistico" - PON01_0851 -Dott. Michele FACCIA	€ 940.575,00	€ 883.573,19	€ 56.998,19	€ 940.571,38

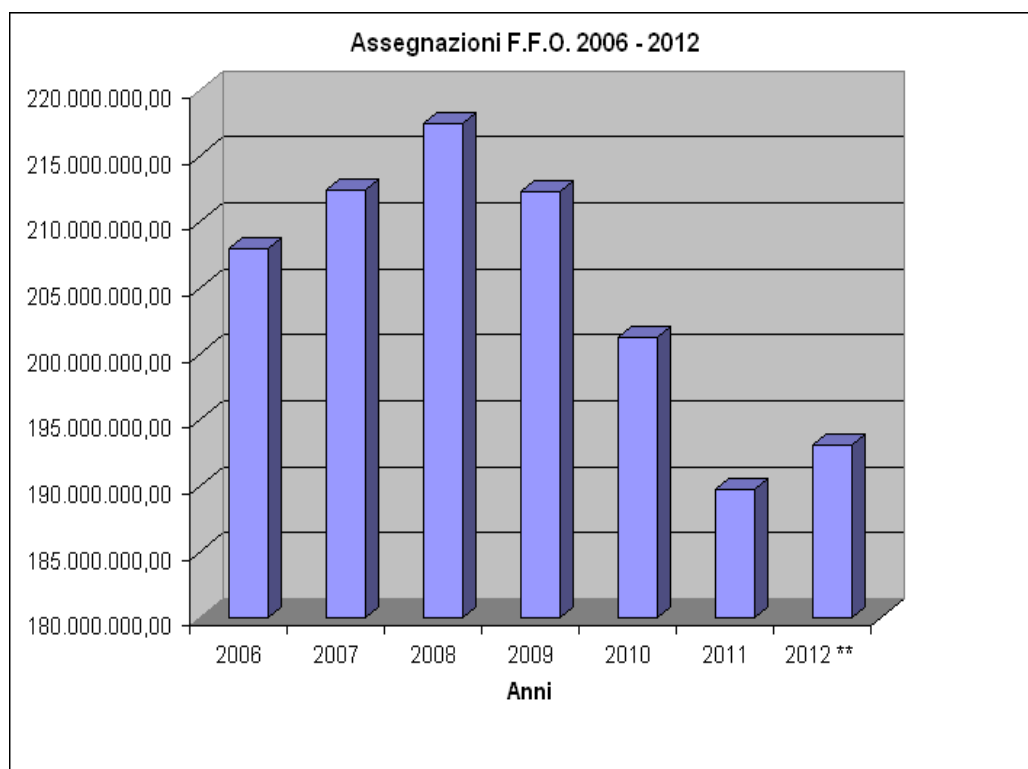
PON 01	Progetto "VIRTUALAB: Sistemi avanzati di meccatronica Biomedicale di Diagnosi e Terapia medica basati su Realtà virtuale e Aumentata, Microelettronica e su Laboratori robotizzati ad elevato throughput" - PON 01_01297 - Prof. Antonio FRIGERI	€ 262.233,00	€ 226.183,19	€ 36.046,19	€ 262.229,38
PON 01	Progetto "A.S.K. Health Sistema avanzato per l'interpretazione e la condivisione della conoscenza in ambito sanitario" - PON01_00850/F - Prof. Giovanni SEMERARO -	€ 154.280,00	€ 0,00	€ 154.278,19	€ 154.278,19
PON 01	Progetto "Studio di nuove tecnologie e piattaforme tecnologiche per il miglioramento di processi produttivi, di principi attivi farmaceutici di interesse industriale e ricerca di nuove molecole bioattive da sorgenti naturali" - PON 01_2093 - Resp. scientifico Prof.ssa Annamaria SARDANELLI Prof. Luigi PALMIERI	€ 778.600,00	€ 778.598,19	€ 0,00	€ 778.598,19
PON 01	Progetto " MATRECO Materiali avanzati per trasporti ecosostenibili" - PON01_02239 - Prof. Riccardo D'AGOSTINO -	€ 719.950,00	€ 719.948,19	€ 0,00	€ 719.948,19
PON 01	Progetto "Modelli sperimentali biotecnologici integrati per lo sviluppo e la selezione di molecole di interesse per la salute dell'uomo" - PON01_00937 - Prof.ssa Maria BARILE	€ 115.016,90	€ 115.015,09	€ 0,00	€ 115.015,09
PON 01	Progetto "Sostenibilità della produzione di piante in vaso in ambiente mediterraneo" - PON01_01611 Dott.ssa Barbara DE LUCIA	€ 301.750,00	€ 301.748,19	€ 0,00	€ 301.748,19
TOTALI		€ 42.380.603,91	€ 31.495.227,89	€ 3.484.296,19	€ 34.979.524,08

Fonte: *Relazione Tecnica Accompagnatoria al Rendiconto Consuntivo 2012 (predisposta dal Dipartimento Amministrativo Gestione Risorse Finanziarie- Area Ragioneria e Contabilità)*

Il Fondo di Finanziamento Ordinario 2012, pari, si rammenta, ad Euro 193.102.023,00 (di cui Euro 4.025.705,00 quale quota consolidata per il reclutamento straordinario dei ricercatori, non rinvenibile nelle assegnazioni FFO degli anni precedenti), ha costituito il 61,42% delle entrate complessive del rendiconto 2012 (Euro 314.406.912,80), al netto delle partite di giro (Euro 78.641.940,33), confermandosi quale maggiore fonte di finanza derivata a favore delle esigenze gestionali di Ateneo.

La sostanziale riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario per l'anno 2012, conferma il trend negativo degli ultimi anni, che vede progressivamente ridurre l'apporto statale a favore del sistema universitario, come evidenziato nella sottostante tabella, concernente le assegnazioni, a titolo di F.F.O., a favore di questa Università, nell'ultimo settennio.

Grafico n. 4: Assegnazioni F.F.O.



Fonte: *Relazione Tecnica Accompagnatoria al Rendiconto Consuntivo 2012 (predisposta dal Dipartimento Amministrativo Gestione Risorse Finanziarie- Area Ragioneria e Contabilità).*

*** L'assegnazione relativa all'anno 2012 contempla il finanziamento dei ricercatori ai sensi delle Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e 24 dicembre 2003, n. 350, in precedenza oggetto di specifica, separata assegnazione.*

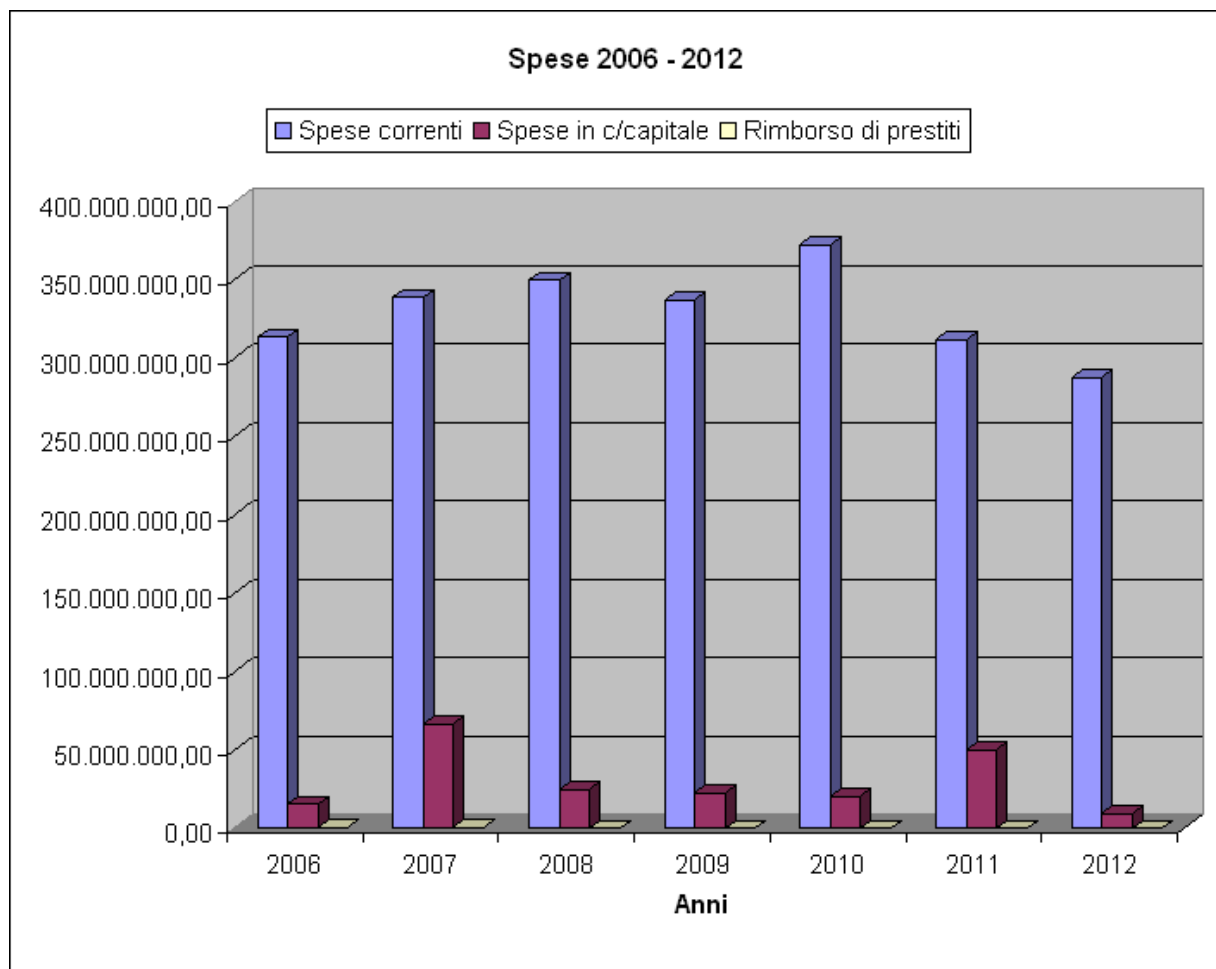
La seconda fonte di finanziamento di parte corrente per l'Ateneo è rappresentata da tasse e contributi studenteschi, pari ad Euro 38.667.633,94, il cui rapporto, rispetto al totale delle entrate accertate nell'anno 2012, si attesta al 9,84% (al netto delle partite di giro la percentuale ascende al 12,29%).

La predetta voce di entrata ha registrato un andamento sostanzialmente in linea con la medesima entrata accertata per l'anno 2011, pari ad Euro 38.913.278,29.

Se si considera esclusivamente il totale delle entrate per tasse e contributi per la frequenza di corsi di laurea, al netto del totale dei rimborsi, il rapporto, rispetto al Fondo di Finanziamento Ordinario, risulta, per l'anno 2012, del 17,11%.

Di seguito si presenta l'andamento delle spese nel settennio 2006-2012 (al netto delle partite di giro).

Grafico 5: Andamento spese



Fonte: *Relazione Tecnica Accompagnatoria al Rendiconto Consuntivo 2012 (predisposta dal Dipartimento Amministrativo Gestione Risorse Finanziarie- Area Ragioneria e Contabilità).*

L'esercizio 2012, infatti, registra un rilevante assorbimento del Fondo di Finanziamento Ordinario ad opera degli elementi fissi della retribuzione del solo personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo di ruolo. A fronte dell'assegnazione, a titolo di F.F.O. 2012 (ad oggi - si ribadisce - ancora provvisoria), pari ad Euro 193.102.023,00, il totale della spesa 2012 per tale personale (comprensiva di oneri riflessi) è stato pari a circa 182.000.000,00 di Euro, con una incidenza, pertanto, del 94,25% sul finanziamento ordinario statale.

In siffatta situazione, che vede cristallizzata la prevalente fonte di finanza derivata per il pagamento di spese incomprimibili, si conferma l'"ingessamento" del bilancio e la conseguente compressione dei margini discrezionali di scelta degli investimenti, da tanto ricavandosi una sostanziale inversione del tradizionale ruolo gestionale degli organi di Governo, i cui sforzi devono prioritariamente continuare ad indirizzarsi verso ogni possibile forma di riduzione della spesa o di incremento delle entrate, prima che di investimento.

L'esercizio 2012 registra un avanzo di amministrazione pari ad Euro € 50.868.579,34, comprese le economie con vincolo di destinazione oggetto di riporto sulla competenza dell'esercizio in corso, evidenziando un significativo miglioramento rispetto all'avanzo stimato, per lo stesso anno, in sede di approvazione del bilancio preventivo 2013, nella misura di Euro 47.031.307,23. Il maggior avanzo di amministrazione, che la gestione finanziaria dell'esercizio

2012 ha prodotto, rispetto alle attese, ammonta, pertanto, ad Euro 3.837.272,11 (Euro 50.868.579,34 - 47.031.307,23).

Il risultato di amministrazione, al netto delle economie con vincolo di destinazione, già oggetto di riporto sulla competenza dell'anno 2013 nell'ambito dell'approvazione del bilancio del corrente anno, fa registrare un disavanzo pari ad Euro 20.752.727,89, a fronte del disavanzo stimato in sede di approvazione del bilancio preventivo 2013 nella misura di Euro 24.590.000,00.

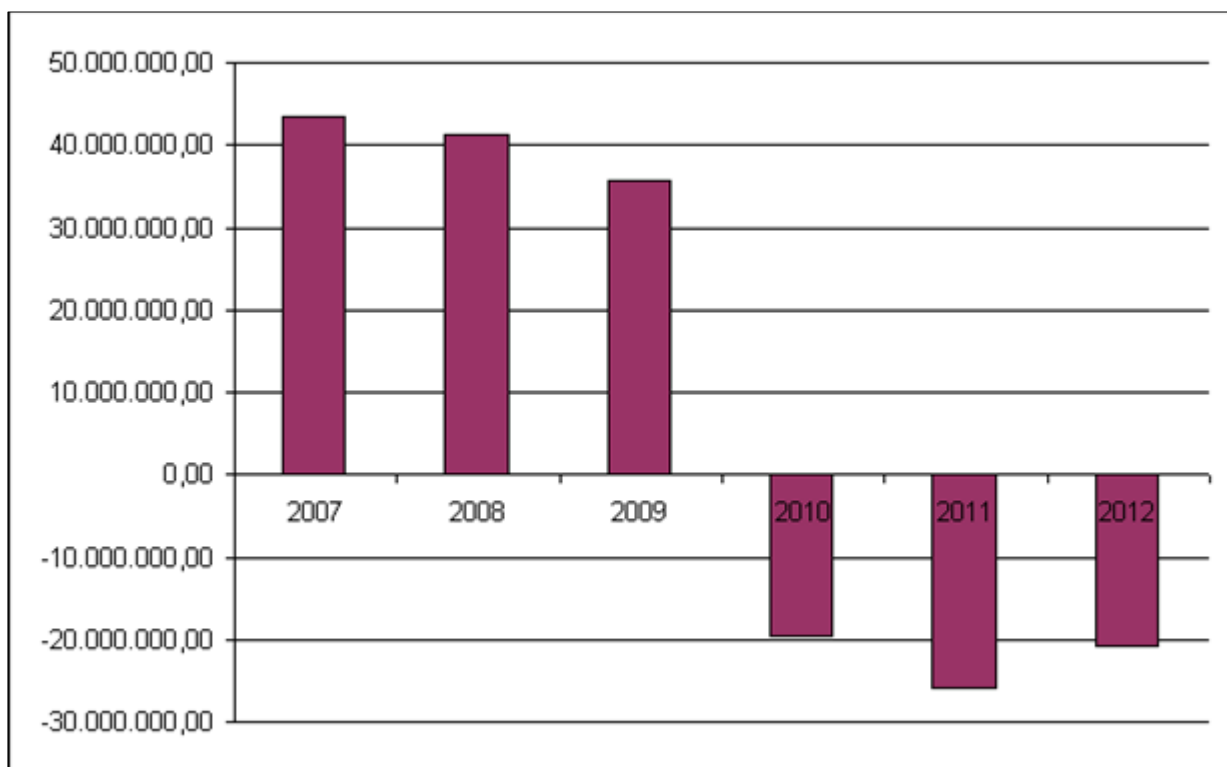
L'andamento del risultato di amministrazione nel sessennio 2007 - 2012 registra una flessione dell'avanzo di amministrazione lordo, che, dal 2010, come evidenziato, si traduce in valore di segno negativo.

Tabella n. 22: Risultato lordo di amministrazione

RISULTATO LORDO DI AMMINISTRAZIONE					
2007	2008	2009	2010	2011	2012
43.485.752,24	41.300.986,27	35.816.219,94	-19.668.770,35	-25.946.890,37	-20.752.727,89

Fonte: *Relazione Tecnica Accompagnatoria al Rendiconto Consuntivo 2012 (predisposta dal Dipartimento Amministrativo Gestione Risorse Finanziarie- Area Ragioneria e Contabilità)*

Grafico n. 6- *Andamento del risultato Lordo di Amministrazione 2006-2012*



Fonte: *Relazione Tecnica Accompagnatoria al Rendiconto Consuntivo 2012 (predisposta dal Dipartimento Amministrativo Gestione Risorse Finanziarie- Area Ragioneria e Contabilità)*.

5. Pari Opportunità e Bilancio di Genere

Il funzionamento virtuoso o corretto delle relazioni umane in contesti sociali organizzati dipende, tuttora, in larghissima parte non già dal fatto che siano state emanate regole giuridiche vincolanti ed adeguatamente sanzionate, ma dalla rispondenza di queste con valori e criteri di condotta che i destinatari sentono di per sé come vincolanti e meritevoli di osservanza spontanea. In altre parole, le scelte comportamentali vengono strutturate in primo luogo da valori mediati socialmente e al tempo stesso da contesti normativi e regolativi.

Ciò significa che tra le norme sociali ed etiche, tra i paradigmi valoriali condivisi e non scritti e la disciplina giuridica in senso stretto presente nella legislazione, negli statuti, nei regolamenti, esiste sempre un rapporto sinergico per il quale se da un lato le norme non scritte, ma condivise, assicurano effettività alle norme giuridiche in senso stretto ed orientano la condotta con indicazioni puntuali che la legge non può pensare di formalizzare minutamente, dall'altro, le disposizioni giuridiche scritte, in quanto ispirate e conformi a quei valori di fondo propri della specifica istituzione, svolgono, a loro volta anche una funzione pedagogica: non solo rinviano a quel patrimonio valoriale che costituisce il loro fondamento ultimo, ma organizzano le condotte in modo da favorire e rafforzare la conservazione e la promozione dei paradigmi costitutivi dello stare insieme e del partecipare alla realizzazione di una comune missione.

L'Università di Bari, consapevole di questi processi in atto oramai da tempo in tutta la Pubblica Amministrazione ed in particolare nelle Università, ha ribadito tali concetti emanando nel 2007 il Codice dei comportamenti della comunità accademica e prevedendo nello Statuto, approvato in data 14 giugno 2012, l'istituzione nell'art. 36 il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'art. 38 del Collegio dei Garanti dei comportamenti e l'ampliamento delle funzioni del Garante degli Studenti.

Nella Tabella di seguito vengono presentate informazioni suppletive sulle risorse umane in servizio presso l'Università di Bari.

Tabella n. 23: Personale docente e tecnico amministrativo per genere ed età media

Informazioni suppletive sulle risorse umane (personale tecnico amministrativo di ruolo), il benessere organizzativo e l'analisi di genere per l'anno 2012	
ANALISI QUALI-QUANTITATIVA DELLE RISORSE UMANE	
Età media del personale (inclusi cel e dirigenti) al 31.12.2012	49,53
Età media dei dirigenti al 31.12.2012	57,66
Tasso di variazione del personale dal 2005 al 2012	0,00%
% di dirigenti in possesso di laurea	100,00%
Ore di formazione in presenza su partecipanti	13,81
Ore di formazione in presenza sul totale del personale	8,00
Ore di formazione in e-learning su partecipanti	-
Ore di formazione in e-learning sul totale del personale	-
Turn over del personale	E=9 U=45
Costi per la formazione	71.581

ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Tasso di assenze (comprensivo di ferie - esclusi cel e dirigenti che non timbrano)	10,93%
Tasso di dimissioni premature	46,67%
Tasso di richieste di trasferimento	0,00%
Tasso di infortuni	2,24%
Stipendio medio percepito dal personale (esclusi cel e dirigenti)	27.883
ANALISI DI GENERE	
% di dirigenti donna	37,50%
% di donne rispetto al totale del personale (inclusi cel e dirigenti)	51,70%
Stipendio medio percepito dal personale (esclusi cel e dirigenti)	27.883
Stipendio medio percepito dal personale femminile (esclusi cel e dirigenti)	27.608
Stipendio medio percepito dai dirigenti	94.435
Stipendio medio percepito dai dirigenti donna	93.493
Età media del personale dirigente al 31.12.2012	57,56
Età media del personale dirigente donna al 31.12.2012	58,19
Età media del personale donna (inclusi cel) non dirigente al 31.12.2012	48,92

Fonte: *Elaborazione dell'Area Pianificazione e Controllo strategico su dati Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione e Dipartimento gestione risorse finanziarie.*

5.1 Comitato Pari Opportunità

L'Università di Bari è stata una delle prime Università italiane a costituire un Comitato Pari Opportunità (da ora in avanti CPO) nel 1988 grazie all' impegno ed alla passione di alcune docenti e di alcune rappresentanti del personale tecnico-amministrativo.

Il CPO è stato costituito da personale docente, personale tecnico amministrativo e studenti, tale composizione al fine di garantire la rappresentanza di tutte le componenti della realtà universitaria con uguale dignità. Scopo del CPO, secondo l'art.29 del vecchio Statuto, era garantire l'uguaglianza e le pari opportunità tra uomini e donne e favorire, anche attraverso idonee iniziative di organizzazione del lavoro e dello studio, il pieno sviluppo della personalità della donna e il suo effettivo inserimento nella comunità universitaria.

Lo Statuto, secondo quanto già disposto dalla legge 183 del 4 novembre 2010 e in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità, ha previsto che l'opera del CPO confluisse all'interno dell'agire del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (da ora in avanti Comitato), per l'istituzione del quale si procederà, nel corso del 2013, alla definizione delle modalità di costituzione e di funzionamento dello stesso, al fine di non disperdere quanto fino ad ora realizzato dal CPO.

Nell'art. 36 dello Statuto è espressamente previsto che il Comitato ha composizione paritetica, al fine di assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi e ha il compito, in particolare, di:

- a) promuovere pari opportunità tra tutte le componenti che lavorano o studiano nell'Università di Bari proponendo misure e azioni dirette a prevenire, contrastare e rimuovere ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla diversa abilità, alla religione, alla lingua, alle convinzioni personali e politiche, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e nella sicurezza sul lavoro;

- b) predisporre piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità;
- c) promuovere la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche tramite attività a carattere scientifico, formativo e culturale;
- d) attuare azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione morale, fisica o psicologica e assicurando l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Il Comitato Pari Opportunità ha confermato, per l'anno 2012, le seguenti linee-guida:

1. superamento delle situazioni di disagio e di discriminazione nell'ambiente di lavoro;
2. conciliazione tra tempo di lavoro e tempo della cura;
3. individuazione di servizi socio-educativi innovativi;
4. attività volte ad approfondire la cultura di genere e a migliorare la qualità della vita;
5. attività di formazione/informazione/coinvolgimento per coloro che operano nell'Università di Bari, studentesse e studenti, personale tecnico-amministrativo e docente.

Per quanto riguarda le attività promosse nel 2012, si richiama quanto realizzato dal gruppo di lavoro "Organismi di parità, codici e linguaggi". Il gruppo ha concentrato la sua attività sugli aspetti legati alla comunicazione in ottica di genere. Molto importante è parso, infatti, riflettere e intervenire sui meccanismi di formazione della cultura, delle rappresentazioni, degli stereotipi, relativi al maschile e al femminile, considerando soprattutto il linguaggio delle immagini, nella sempre crescente convinzione che alla radice dei problemi di discriminazione ci siano soprattutto stereotipi e modelli culturali distorti.

Tra le iniziative realizzate dal CPO ha assunto una particolare rilevanza la partecipazione all'"Osservatorio sulla comunicazione di genere" promosso dalla Regione Puglia e dai quattro Atenei pubblici pugliesi (oltre al nostro: Università del Salento, Politecnico di Bari e Università di Foggia) siglato da un protocollo d'intesa tra il Presidente della Regione e i quattro Rettori, il 7 marzo 2011.

Il gruppo "Qualità del lavoro" ha proseguito nella promozione e realizzazione di iniziative rivolte alle/ai docenti, al personale tecnico-amministrativo, alle studentesse e agli studenti dell'Ateneo barese finalizzate ad approfondire la cultura di genere e a migliorare la qualità della vita.

Nella prospettiva di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ed in particolare nel quadro della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura, il Comitato Pari Opportunità ha partecipato ad un bando ministeriale, con scadenza 30 novembre 2012, con la redazione del Progetto "Telelavoro all'Ateneo di Bari", al fine di acquisire finanziamenti per complessivi euro 75.000. L'obiettivo di questo progetto è divulgare la cultura della conciliazione e della corresponsabilità di uomini e donne nel lavoro di cura, attivando circa 20 postazioni di Telelavoro, destinate alle dipendenti, opportunamente selezionate attraverso idonee procedure, che consentiranno loro di poter prestare il proprio lavoro da casa per periodi più o meno lunghi, a seconda delle personali esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il gruppo "Politiche di Welfare" già nel corso del 2011 aveva realizzato una ricerca sulle esperienze e la condizione degli studenti stranieri presenti nell'Università di Bari. A tal fine sono state contattate le associazioni studentesche per una collaborazione sul campo per la somministrazione di un questionario appositamente predisposto. La ricerca ha avuto la finalità di rilevare esigenze, punti di forza e criticità della condizione di studente "straniero", a partire dal

punto di vista dei soggetti direttamente interessati. Tale ricerca è stata ultimata nell'anno 2012 con la pubblicazione dei risultati nel testo "Studenti stranieri dell'Università di Bari".

In collaborazione con l'associazione REES è stata effettuata, il 22 novembre 2012, la prima delle tre giornate di studio: "Stalking: costruire la rete per riconoscerlo e contrastarlo", presso la Facoltà di Giurisprudenza, con la partecipazione di Enti locali, Forze dell'ordine e Magistrati.

Sempre nel corso dell'anno 2012 il gruppo "Salute e benessere", con la collaborazione della Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università di Bari (Cattedra di Reumatologia) ha promosso una campagna di informazione e sensibilizzazione attraverso la realizzazione di una campagna di screening gratuito di densitometria ossea per diagnosi di osteoporosi dal 20 novembre per circa 50 dipendenti.

Nel corso del triennio si è proceduto all'aggiornamento del sito Web, attraverso un apposito gruppo di lavoro, con la finalità di pubblicizzazione degli eventi, dei verbali e di ogni attività del CPO. Gli eventi sono stati inseriti anche nelle news del sito istituzionale del nostro Ateneo.

Si richiamano infine le pubblicazioni realizzate nell'ambito della collana attivata dal CPO, anche per documentare quanto realizzato e reperibili gratuitamente dal link del Servizio editoriale – Collana Comitato Pari Opportunità:

1. Atti del Convegno "Scritture di donne tra letteratura e giornalismo" n. 3 volumi;
2. Progetto Salute e Benessere;
3. Percorsi di pari opportunità e diversa abilità: questioni, proposte, esperienze;
4. Etiche e politiche di genere: atti dei seminari di studio in occasione del ventennale di istituzione del Comitato Pari Opportunità;
5. Nel 2012 monografia "Donne e teatro".

E' prevista la stampa dei volumi concernenti attività svolte nel triennio:

- Progetto Salute e Benessere III ciclo;
- I 150 anni nei panni delle donne.

5.2 Codice dei Comportamenti nella Comunità accademica di Bari

L'Università di Bari, consapevole della responsabilità che il suo ruolo le assegna nei riguardi della società e nei confronti delle generazioni studentesche che ad essa si affidano per la loro formazione, ha adottato, mettendo a frutto l'apporto critico di tutte le sue articolazioni scientifiche, didattiche e associative, il "Codice dei comportamenti", allo scopo di adempiere e rendere manifesta la sua promessa di garantire che tutti i componenti della comunità accademica siano impegnati a dare testimonianza attiva dei principi e dei valori di libertà e responsabilità, fonte naturale di ispirazione della ricerca scientifica e dell'insegnamento universitario.

Tutti i componenti della comunità accademica contribuiscono con i propri quotidiani comportamenti alla formazione del patrimonio etico comune e condiviso, impegnandosi non solo a rispettarlo, ma altresì ad incrementarlo come bene essenziale della comunità, per conseguenza avendone il diritto di esigerne da tutti il rispetto. La comunità accademica dell'Università di Bari si attende che ciascuno dei suoi membri ispiri i suoi comportamenti ad una misura alta di consapevolezza etica, non soltanto dichiarata, ma effettivamente dimostrata. Sono valori di riferimento per tutti i componenti nella comunità accademica l'onestà intellettuale, l'integrità morale, la lealtà interpersonale, la personale dedizione alla missione dell'Università. Secondo l'art.7

sono doveri fondamentali per tutti gli appartenenti alla comunità Accademica di Bari:

- a) dovere di correttezza verso gli altri membri della comunità accademica;
- b) dovere di correttezza verso l'istituzione accademica;
- c) dovere di imparzialità;
- d) dovere di non discriminazione;
- e) dovere di evitare ogni forma di favoritismo;
- f) doveri di non abusare della propria posizione e di evitare ogni forma di conflitto di interessi.

5.3 Garante degli Studenti e Collegio dei Garanti dei comportamenti

Al fine di garantire la tutela e l'effettività dei diritti degli studenti, anche secondo quanto previsto dallo Statuto dei diritti e dei doveri degli studenti universitari dell'Università di Bari, nell'art. 37 dello Statuto è stata istituita la figura del Garante degli Studenti con il compito di:

- a) intervenire a tutela di qualunque studente si ritenga leso nei propri diritti o interessi da abusi, disfunzioni, ritardi imputabili a provvedimenti ovvero a comportamenti anche omissivi di organi ed uffici dell'Università di Bari.
- b) esaminare e controllare lo svolgimento delle attività formative autogestite dagli studenti nei settori della cultura, degli scambi culturali, dell'informazione, dello sport e del tempo libero;
- c) formulare i criteri di valutazione, finanziamento e verifica delle attività autogestite sentito il parere obbligatorio del Consiglio degli studenti e del Senato Accademico;
- d) avanzare proposte ed esprimere pareri sulle questioni che riguardano l'attuazione dei diritti degli studenti;
- e) presentare annualmente al Senato Accademico e al Consiglio degli Studenti una relazione sull'attività svolta.

L'intensa attività svolta nel corso dell'anno 2012 dal Garante, al fine assicurare la tutela e l'effettività dei diritti degli studenti, è consultabile, nel dettaglio, nella relazione annuale a.a. 2011/2012 presente sul sito istituzionale dell'Università di Bari al seguente link: <http://www.uniba.it/organizzazione/studenti/garantestudenti/>.

Con l'art. 38 è stato invece istituito il Collegio dei Garanti dei comportamenti, allo scopo di dare applicazione alle disposizioni del Codice dei comportamenti nella comunità universitaria. In particolare, il Collegio dei Garanti dei comportamenti svolge l'attività istruttoria relativa alle violazioni del codice che non integrino illeciti disciplinari, in base al procedimento disciplinato dal codice dei comportamenti. Al termine dell'istruttoria, il Collegio dei Garanti dei comportamenti trasmette una relazione contenente le connesse risultanze al Rettore, il quale provvede a formulare al Senato Accademico la proposta di irrogazione della relativa sanzione.

Il Collegio dei Garanti è custode del patrimonio etico della comunità accademica, opera in assoluta autonomia ed in piena indipendenza di giudizio e di valutazione; ad essa incombe il dovere di riservatezza assoluta sulle segnalazioni pervenute e i procedimenti in corso.

6. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Di seguito viene rappresentato il processo seguito nella definizione e adozione della relazione specificando i tempi ed i soggetti coinvolti.

Tabella n. 24: Fasi del processo relativo alla redazione della relazione sulla performance

	FASI DEL PROCESSO	SOGGETTI COINVOLTI	Gennaio - Marzo 2013	Aprile 2013	Maggio 2013	Giugno 2013	Settembre 2013
1	Raccolta dati	Uffici					
2	Analisi	Uffici					
3	Redazione della Relazione	Uffici					
4	Presentazione agli organi di governo	CdA, Rettore, DG					
5	Validazione da parte del Nucleo di Valutazione e invio alla CIVIT e al MEF	DG					

Il cronogramma del processo di redazione ed adozione della Relazione sulla Performance, che conclude il ciclo della performance 2012, può così essere sintetizzato:

- nel primo trimestre del 2013 ciascuna area ha effettuato la ricognizione delle attività svolte nel 2012 e ha provveduto ad organizzare i dati per quantificare gli obiettivi raggiunti, anche in base agli indicatori relativi agli obiettivi operativi previsti nelle schede;
- i responsabili di area hanno compilato le schede degli obiettivi di mantenimento e miglioramento per quanto di loro competenza ed hanno formulato le proprie autovalutazioni;
- le autovalutazioni dei capi-area sono state condivise con i dirigenti che hanno rendicontato le attività relative alle dimensioni di valutazione di loro competenza in funzione degli indicatori gestionali e di performance;
- durante il mese di maggio si è proceduto alla redazione della Relazione parallelamente alla predisposizione, da parte degli uffici competenti, del bilancio consuntivo 2012 dal quale sono stati tratti gli indicatori di carattere economico-finanziario e le evidenze per la rendicontazione sull'utilizzo delle risorse a bilancio, secondo criteri di economicità ed efficienza;
- entro il 30 giugno il Consiglio di Amministrazione approva la Relazione sulla Performance di cui all'art.10, comma 1, lett. b) del predetto D.lgs. 150/2009;
- la Relazione viene trasmessa al Nucleo di Valutazione che procede alla validazione;
- la Relazione dovrà essere trasmessa entro il 15 settembre, unitamente al documento di validazione predisposto dal Nucleo di Valutazione di Ateneo, alla CIVIT e al MEF ai sensi dell'art. 14, comma 4 del D.lgs. 150/2009 e pubblicata sul sito istituzionale dell'Università di Bari nella sezione "Amministrazione Trasparente".

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

A fronte delle criticità precedentemente evidenziate, è stata ravvisata, per il 2013, la necessità di recepire, facilitare l'introduzione, adottare e realizzare metodologie e pratiche relative al ciclo della performance al fine di individuare ogni possibile soluzione organizzativa e far proprie le linee guida della STPM, come è stato evidenziato anche dal Nucleo di Valutazione.

A tal fine, nel primo semestre del 2013, il Direttore Generale, grazie anche al supporto della STPM, ha implementato il processo di misurazione in relazione al ciclo delle performance. Tale processo pur presentandosi come un percorso graduale e difficile, ha consentito di provvedere ad una azione di revisione e miglioramento dell'intero ciclo della performance, soprattutto con riferimento al rispetto della tempistica e alla semplificazione delle procedure per la misurazione e successiva rendicontazione delle diverse dimensioni della performance.

Nel dettaglio, la tempistica è stata la seguente:

- Adozione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2013" e del Piano della Performance 2013-2015 (D.R. n. 380 del 30/01/2013);
- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015 (D.R. n. 381 del 30/01/2013);
- Regolamento Standard di Qualità (D.D.G. n. 66 del 31/01/2013).

Principali punti di forza:

- forte commitment della direzione generale e degli organi di indirizzo politico;
- orientamento ai risultati anche su spinta normativa;
- volontà innovazione;
- creazione della STPM con competenze specifiche.

Principali punti di debolezza:

- debole integrazione con il ciclo di bilancio e il ciclo di programmazione strategica e operativa;
- la valutazione dei dipartimenti di didattica e di ricerca non è presente;
- la performance individuale è analizzata solo per le figure apicali;
- le dimensioni della performance sono analizzate solo parzialmente;
- il cascading non è correttamente esplicitato;
- gli indicatori rispondono, solo parzialmente, ai requisiti stabiliti dalle delibere CIVIT;
- i target non sono sempre chiaramente identificati;
- il processo di identificazione degli outcome e i connessi parametri di misurazione non è ancora completo.

Nell'Università di Bari è in atto sia un processo di riorganizzazione generale dell'Amministrazione centrale e delle Strutture Dipartimentali di Ricerca e Didattica, che un ripensamento, ampliamento e miglioramento del sistema dei controlli interni, anche in linea con le più recenti disposizioni normative. Tra le finalità perseguite da tale processo vi è l'integrazione con il ciclo della performance.

Al fine di dare seguito all'implementazione del ciclo della performance, in coerenza con quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e nel Piano della performance, l'Amministrazione ha avviato, a fine 2012 e sta proseguendo nel 2013, sulla base

delle indicazioni della STPM, uno studio di fattibilità per la implementazione di un sistema informativo volto alla raccolta e all'analisi dei dati relativi alla misurazione della performance, adatto alle esigenze dell'Università di Bari. L'assenza di un data warehouse, in grado di fornire informazioni affidabili, complete e coerenti sulle performance gestionali realizzate, risulta essere sicuramente una criticità, ma con tale implementazione, si arriverà, a regime, nel corso del 2014, a soddisfare le esigenze di verifica. Con l'implementazione del sistema di rilevazione sia arriverà a misurare il livello di performance dei servizi amministrativi in termini di efficacia ed efficienza e si potrà rilevare lo stato dell'organizzazione sia a livello di Ateneo che di singola struttura, evidenziando eventuali scostamenti tra prestazioni attese e prestazioni effettivamente fornite.

Ulteriore criticità è rappresentata dal fatto che il Piano delle Performance 2012 ha previsto il solo coinvolgimento dei Dipartimenti e Servizi che operano a livello della Amministrazione Centrale in quanto non si era ancora concluso il processo di definizione dell'assetto organizzativo dei Dipartimenti di didattica e di ricerca avviato nel 2011, in ottemperanza alla L. n. 240/10. Tale processo si concluderà nel corso del 2013.

Secondo quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, e dall'articolo 10, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n.150/2009, la definizione degli obiettivi nell'ambito del Piano delle Performance dovrebbe avvenire in maniera integrata con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. Si tratta di un principio di fondamentale importanza poiché un sistema di obiettivi risulta sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli stessi. Le criticità determinate dalla debole integrazione fra i due cicli, relativamente all'esercizio 2012, potrà essere superata nel corso dell'esercizio 2013 sia attraverso l'introduzione del bilancio unico di Ateneo nonché attraverso l'introduzione della contabilità economica e patrimoniale, avvenuti con decorrenza 1 gennaio 2013. Tali innovazioni consentiranno di migliorare e rendere efficace il connubio tra Ciclo della performance e Ciclo di Bilancio, poiché uno dei principali vantaggi della contabilità economico patrimoniale è una maggiore chiarezza e trasparenza dei bilanci, che possono contestualmente illustrare i risultati della gestione e della consistenza patrimoniale dell'Università di Bari.

Per quanto concerne l'integrazione con gli standard di qualità dei servizi, nel corso del 2012, è stata redatta e adottata la "Carta dei Servizi" dell'Ateneo (D.D.G. n. 317 del 28/11/2012) che costituisce il documento attraverso il quale l'Università di Bari rende noto alla propria utenza i servizi erogati, le modalità di erogazione e fruizione degli stessi, la tempistica e gli standard di qualità che intende garantire.

Nella stessa, trovano, altresì, applicazione i tempi di conclusione dei procedimenti esplicitati nella "tabella di determinazione dei termini di conclusione dei procedimenti" allegata al "Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" approvato in C.d.A del 20/11/2012, già reso pubblico sul portale, e in leggi e regolamenti.

Pertanto è previsto, tra l'altro, il monitoraggio degli Standard di Qualità che, in relazione allo specifico servizio, si sta attuando nel 2013 con specifiche azioni di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza.

Fra i punti di forza per la corretta realizzazione dell'intero ciclo della performance è da rilevare il forte commitment della Direzione Generale e degli Organi di indirizzo affinché il Ciclo sia attuato e implementato in relazione a tutte le potenzialità che lo stesso può offrire. Tale volontà ha portato alla costituzione della STPM presso il NdV nelle more dell'adozione del Decreto di cui all'art.13, c. 12, del D. Lgs n. 150/2009.

La STPM ha, infatti, la funzione di assicurare al NdV il necessario supporto metodologico e strumentale per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009 ai fini, in particolare:

- a) della validazione del Piano delle Performance e della redazione della Relazione annuale sui risultati;
- b) del monitoraggio del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni e della elaborazione della Relazione annuale sullo stato dello stesso;
- c) della istruttoria relativa alla proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
- d) dello svolgimento delle indagini sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema nonché sulla rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Le competenze giuridiche ed economico-gestionali della STPM e la volontà di innovazione e cambiamento della Direzione Generale, del Rettore, del C.d.A. e del Senato hanno portato all'istituzione dell'Ufficio di staff del Direttore Generale con unità di personale dotate di specifiche competenze e conoscenze nel campo della misurazione, gestione e miglioramento della performance, esclusivamente dedicate ad accompagnare la struttura amministrativa nel suo complesso e i singoli Dirigenti e dipendenti al recepimento delle migliori metodologie e pratiche relative al Ciclo della performance. Questo ha determinato nel 2012 la richiesta di una procedura di mobilità interna e, agli inizi del 2013, il reclutamento di una unità di personale a tempo determinato. L'ufficio "Innovazione, Valutazione e Trasparenza", di staff alla Direzione Generale, è stato costituito con D.D.G. n. 11 del 9 gennaio 2013, ed è attualmente composto da tre unità dedicate a tempo pieno.

La possibilità di rifinitura e miglioramento di alcuni strumenti operativi, si pensi, per esempio ad una procedura più puntuale di benchmarking delle performance certamente possibile a seguito dei dati acquisiti con la sperimentazione dei primi anni; all'individuazione di questionari di customer satisfaction condivisi; alla mutuazione di buone pratiche derivanti da altri progetti di valutazione della nostra Università (quali ad esempio la sperimentazione del Formez, partita a novembre 2012 e che si completerà nel corso del 2013, che vede coinvolta la nostra Università), costituisce una ulteriore sfida per l'intera Università di Bari.