



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2011

(ART. 10, COMMA 1, LETTERA B DEL D. LGS. N. 150/2009)

Indice

- 1. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI**
- 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**
 - 2.1. Il contesto esterno di riferimento**
 - 2.2. Quadro di sintesi sull'Ateneo**
 - 2.3. I risultati della Programmazione triennale 2010-2012 conseguiti da Uniba nel 2011**
 - 2.4. Analisi dettagliata degli indici parziali– Risultati programmazione 2010**
 - 2.4.1. La Didattica**
 - 2.4.2. La Ricerca**
 - 2.4.3. Il posizionamento dell'Università di Bari nelle principali classifiche**
 - 2.4.4. Il contributo dell'Università di Bari ai processi di innovazione tecnologica**
 - 2.4.5. Interventi a favore degli studenti**
 - 2.4.6. La condizione occupazione dei laureati dell'Università di Bari nell'indagine Almalaurea**
 - 2.4.7. Internazionalizzazione**
 - 2.4.8. Iscritti stranieri per Facoltà**
 - 2.4.9. Il Personale**
- 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**
 - 3.1. Albero della performance**
 - 3.2. Obiettivi strategici, obiettivi operativi e obiettivi individuali**
 - 3.3. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità**
 - 3.4. Standard di qualità dei servizi**
 - 3.5. Descrizione del modello per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi**
- 4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**
- 5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE**
- 6. LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ NELL'ATTUAZIONE DELLA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE**
 - 6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**
 - 6.2. Coinvolgimento degli stakeholder**

1. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

La presente Relazione sulla performance è redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009 nel quale è previsto che le Amministrazioni adottino entro il 30 giugno un documento denominato "Relazione sulla performance" in cui evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, gli eventuali scostamenti ed il bilancio di genere realizzato.

Essa è redatta in conformità ai seguenti documenti:

- Sistema di misurazione e valutazione delle performance, validato dal Nucleo di Valutazione di Ateneo di Ateneo nella seduta telematica del 27.12.2010 e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.12.2010;
- Piano delle performance dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro per il triennio 2011-2013, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27.01.2011, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione di Ateneo di Ateneo, giusta verbale del 25.01.2011, ed adottato con D. R. n.326 del 28.01.2011;
- Documento di Programmazione triennale 2007-10 dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, in cui sono illustrate le linee strategiche dell'Ateneo anche in funzione delle linee di indirizzo ministeriali;
- Bilancio consuntivo anno 2011, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 19 giugno 2012;
- Principi espressi nella Delibera CIVIT n. 5 del 2012;
- Note trasmesse nel mese di aprile dai principali attori del processo di valutazione quali ANVUR, CIVIT, CODAU, CRUI, MIUR e Ministero della Pubblica Amministrazione.

Il presente documento rappresenta la volontà dell'Ateneo 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 2011-13.

Nella fase di prima implementazione del Piano si è stabilito di applicare la metodologia di valutazione della performance organizzativa alla Direzione Amministrativa, ai Dipartimenti amministrativi ed i Servizi Tecnici (CSI ed Area Tecnica) in cui si articola l'Amministrazione Centrale. Nel medesimo piano era previsto che a partire dall'anno successivo si sarebbe dovuto procedere alla valutazione anche dei servizi amministrativi e tecnici di supporto ai Dipartimenti di ricerca e delle strutture di raccordo per la didattica da costituirsi a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 240/2010. Tuttavia, non essendosi modificato il contesto esistente al momento

dell'adozione del Piano 2011/2012, non si potrà procedere alla valutazione delle performance delle predette strutture prima dell'anno 2013.

Nonostante il PdP abbia previsto l'applicazione, per l'anno 2011, del modello di valutazione alle sole strutture dell'Amministrazione centrale, si è ritenuto opportuno dare atto nella presente relazione di tutte le informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder interni ed esterni relative ai risultati raggiunti dall'Ateneo di Bari negli ambiti istituzionali della ricerca e della didattica.

L'Amministrazione universitaria si impegna a presentare la Relazione alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito delle giornate della trasparenza che l'Ateneo intende realizzare, facendo seguito alle iniziative già avviate in occasione dei lavori della Commissione Statuto di questa Università al fine di acquisire da tutti gli stakeholder interni ed esterni (Comitato Pari Opportunità, OO.SS., R.S.U., Ordini e Collegi professionali delle province di Bari, Brindisi e Taranto, Associazioni produttive, Organismi di ricerca, 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) contributi e suggerimenti per migliorare i servizi erogati sulla base dei feedback ricevuti dai fruitori degli stessi.

L'Università di Bari 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.

La Relazione sulla performance conclude il ciclo di gestione della performance e trasparenza, che comprende:

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance,
- il documento programmatico triennale, denominato Piano delle performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione (art.10 DLgs 150/2009 lett.a);
- il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- il documento denominato Relazione della performance che evidenzia, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato (art.10 DLgs 150/2009 lett.b);

La relazione è stata curata dalle Aree Studi e ricerche e Pianificazione e controllo strategico del Dipartimento per il Coordinamento dell'azione amministrativa con le funzioni di governo, ed adottata con provvedimento del Rettore, previa condivisione da parte del Consiglio di Amministrazione e di approvazione dell'apposita Commissione consiliare.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI 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, c.d. Legge Brunetta e dalla L. 30/12/2010 n. 240, nota come “Riforma Gelmini”, 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 culmineranno 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 degli Studi di Bari Aldo Moro 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 gestione e sviluppo delle risorse umane, di internazionalizzazione, interpretando tutti i cambiamenti in chiave di impulsi al cambiamento organizzativo forieri di nuove opportunità, tra le quali, l’ottimizzazione della efficienza e produttività e la trasparenza dell’azione amministrativa.

Il ciclo di gestione della performance, come è noto, si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione di obiettivi, target e indicatori,
- collegamento obiettivi – allocazione delle risorse,
- monitoraggio in itinere; analisi degli scostamenti e azioni correttive,

- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale,
- premialità del merito,

e si completa per l'anno 2011 attraverso la presente Relazione, finalizzata a fornire una rendicontazione interna ed esterna dei risultati conseguiti dall'Ateneo.

2.2. Quadro di sintesi sull'Ateneo

Questa sezione presenta un quadro sintetico ed esaustivo dell'Ateneo relativamente ai principali dati (cfr. "Ateneo in cifre"), più dettagliatamente illustrati nei documenti di programmazione politico-strategica.

Tabella 3: L'Università di Bari in cifre

Sedi decentrate Taranto (con Facoltà) Brindisi (con Corsi di Studio)	Studenti (a.a. 2010-2011) <ul style="list-style-type: none"> • 57.758 iscritti • di cui 9.299 immatricolati* • 7.725 laureati (2010) <p>* Il dato non comprende i circa 2.500 iscritti al primo anno delle lauree di II livello e gli iscritti al primo anno provenienti da altri Atenei.</p>	Personale (al 31.12.2011) <ul style="list-style-type: none"> • 1.608 docenti • 1.593 tecnici amministrativi
Strutture didattiche (a.a. 2010-2011) <ul style="list-style-type: none"> • 15 facoltà • 66 corsi di laurea di 1° livello • 45 corsi di laurea di 2° livello • 8 corsi di laurea a ciclo unico • 16 master di 1° livello • 6 master di 2° livello • 5 corsi di perfezionamento • 70 scuole di specializzazione • 6 corsi di alta formazione permanente e ricorrente 	Strutture di ricerca <ul style="list-style-type: none"> • 42 dipartimenti • 25 centri interdipartimentali • 15 consorzi interuniversitari Formazione alla ricerca <ul style="list-style-type: none"> • Dottorato di ricerca XVI ciclo: 65 indirizzi 	
Musei <ul style="list-style-type: none"> • Museo Orto botanico • Museo Raccolta di Fisica 	Sistema bibliotecario <ul style="list-style-type: none"> • 11 Biblioteche centrali di Facoltà • 33 Biblioteche di 	Centri di servizio <ul style="list-style-type: none"> • Centro servizi informatici • Centro linguistico di

<ul style="list-style-type: none"> • Museo del Dipartimento di Zoologia • Museo di Scienze della terra 	<p>dipartimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catalogo collettivo OPAC unificato accessibile dal portale 	<p>Ateneo</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.DI.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

2.3. I risultati della Programmazione triennale 2010-2012 conseguiti da Uniba nel 2011

Le linee d'indirizzo della Programmazione triennale 2010-12 costituiscono per l'Università di Bari le linee di indirizzo politico relative alle 6 Aree strategiche coerenti, a partire dal mandato istituzionale, con il Piano Triennale 2007/2009, con il Bilancio Sociale 2009 e con gli obiettivi da conseguirsi da parte del Direttore amministrativo e dei Dirigenti per l'anno 2011, approvati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28.02.2011.

Le risorse finanziarie assegnate dal Ministero all'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, in attuazione dell'art.3, co.4 e 5 del D.M. 23 dicembre 2010 n.50 con nota prot.n.98 del 6 dicembre 2011 come esito della valutazione dei risultati della programmazione del relativo anno, ammontano a 551.823 euro, corrispondenti al "peso" dell'Ateneo normalizzato, con il procedimento previsto dalla normativa, sul Fondo per la programmazione delle Università per il triennio 2010-2012. Si evidenzia che nel 2011 tale fondo è stato drasticamente ridotto: dai 62.564.255 euro stanziati nel 2010 per gli Atenei statali si è passati ai 20.773.156 euro e da ciò consegue l'esiguità dell'assegnazione dell'Università di Bari.

Le risorse vengono ripartite tra gli Atenei sulla base dell'indice sintetico di variazione complessivo, ottenuto come somma delle variazioni degli indicatori parziali di ciascuna delle

cinque Aree di attività, da A ad E, ponderato per il peso del medesimo Ateneo nel modello di riparto del Fondo di Finanziamento ordinario per il 2010.

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.

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. I dati di dettaglio sono illustrati nella Tabella 4 relativa agli indici normalizzati per le linee di indirizzo da A ad E, all'indice sintetico complessivo e al valore mediano nazionale per gli anni 2010 e 2011; tali dati sono elaborati dal Ministero ai fini dell'assegnazione delle risorse a ciascun Ateneo.

Tabella 4 – Principali dati sulle risorse assegnate all'Università di Bari per i risultati della Programmazione triennale 2010-2012 negli anni finanziari 2010 e 2011.

ANNO 2010										
	IA	IB	IC	ID	IE	I sintet.	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										
	IA	IB	IC	ID	IE	I sintet.	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				

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

2.4. Analisi dettagliata degli indici parziali– Risultati programmazione 2010

Nell'assegnazione delle risorse per l'anno 2010, come esito della valutazione dei risultati della programmazione 2009, il Ministero tiene conto dei miglioramenti o peggioramenti dei risultati conseguiti da ciascun Ateneo misurandoli attraverso le variazioni dei risultati conseguiti dallo stesso nel 2010 rispetto al 2009. Nella Tab.5 tali variazioni, denominate "indici parziali"¹, sono calcolate, a partire dalla variazione assoluta tra i due risultati annui, attraverso il procedimento descritto in nota. La penultima colonna della tabella riporta gli scarti percentuali dell'Ateneo barese rispetto alla media degli Atenei statali, evidenziando, attraverso l'"Effetto", l'impatto positivo o negativo in termini di premialità registrata per lo specifico indice. Successivamente, nelle tabelle di dettaglio, si illustreranno, invece, i valori assoluti assunti dall'indicatore nel triennio 2008-2010 rapportando i dati della variabile al numeratore a quelli della variabile posta al denominatore.

Tabella 5 - Indici parziali dell'Università di Bari e media degli Atenei statali, programmazione triennale 2010-12 (risultati per l'anno 2010)

Area	Indicatore ministeriale	Indice parziale Bari (A)	Media Indici parziali Università statali (B)	Scarto (A-B)	Scarto % (A-B)/B	Effetto
Didattica	a1 - Numero medio di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per corso di laurea e di laurea magistrale attivati	3,275	3,766	-0,491	-13,0	↓
	a2 - Proporzione di studenti immatricolati ai corsi di laurea magistrale che hanno conseguito la laurea in un'altra Università in un numero di anni non superiore alla durata normale del relativo corso, aumentata di un anno	1,044	1,047	-0,003	-0,3	=
Ricerca	b1 - Proporzione di personale attivamente impegnato nella ricerca	1,108	1,099	0,009	0,8	↑
	b2 - Tasso di attrattività del corso di dottorato	1,362	1,358	0,004	0,3	=

¹ Al fine di ovviare alle difficoltà operative poste dalla eventuale presenza di indici parziali negativi o uguali a zero (con il rischio di rendere possibile che un'Università con risultati stabili in relazione al fatto che già ha raggiunto il massimo rispetto agli indicatori stabiliti, ottenga una percentuale di risorse pari a zero), il MIUR utilizza per ogni Università lo scarto rispetto all'indice parziale minimo (relativo cioè all'Università in cui lo stesso assume il valore più basso) incrementato di 1. In altri termini, le differenze rilevate vengono traslate sull'asse dei valori non negativi, in modo tale che l'Università "peggiore" che per lo specifico indicatore risulta aver conseguito il valore più basso consegue un punteggio pari a 1 sul relativo indice e tutte le altre un punteggio pari a 1 più la distanza dalla peggiore. Questo valore è rappresentato nella tabella alla voce A).

Interventi studenti	c1 - Rapporto fra CFU effettivi e CFU teorici	1,167	1,175	-0,008	-0,7	
	c2 - Proporzione di iscritti che hanno svolto stage formativi esterni all' Università di appartenenza durante il corso di studi	1,065	1,061	0,004	0,4	
Internazionalizzazione	d1 - Valore medio tra d.1.1, d.1.2, d.1.3 d.1.1 - Proporzione di iscritti che hanno partecipato a programmi di mobilità internazionale (in regime di scambio e non) d.1.2 Proporzione di studenti stranieri iscritti a corsi di laurea magistrale d.1.3 Proporzione di studenti stranieri iscritti ai corsi di dottorato	1,007	1,011	-0,004	-0,4	
	d2 - Entità delle risorse acquisite dall'Unione europea e da agenzie e enti, esteri e internazionali	1,037	1,038	-0,001	-0,1	
Personale	e1 - Proporzione di risorse disponibili non impegnate per la copertura costi del personale (di ruolo e non)	1	1,159	-0,159	-13,7	
Fonte: Miur, Pro3 Cineca						

Dall'esame della tabella precedente emerge come l'Università di Bari presenti, per 3 indicatori, un valore superiore alla media nazionale (B1, B2, e C2), mentre per i restanti 6 si colloca al di sotto dei valori medi degli Atenei statali; tuttavia, in questi casi, lo scostamento percentuale risulta essere molto limitato, inferiore all'1% e solo per gli indicatori A1 e E1 lo scostamento risulta più sensibile. In particolare, l'indicatore A1 risente della mancanza di un adeguato turn over; dal 2009 al 2011 il numero dei docenti è passato da 3.639 a 3.198.

Un punto di forza per l'Università di Bari è rappresentato dalla Ricerca, dove ottiene una performance migliore della media degli Atenei statali. A completamento dell'analisi, si illustrano i risultati per le singole aree, corrispondenti alle cinque linee di indirizzo ministeriali, evidenziando in ciascuna tabella, per i tre anni considerati, il valore assunto dall'indicatore per Uniba e per la media degli Atenei statali (assunto come parametro di riferimento) nonché il posizionamento di Uniba nella graduatoria degli Atenei statali (rank).

2.4.1. La Didattica

Le tabelle seguenti riassumono i risultati degli indicatori della programmazione triennale per la didattica, mettendoli a confronto con la media degli Atenei statali su un trend storico riferito all'ultimo triennio 2008-2010. È riportato anche il posizionamento dell'Università di Bari nella graduatoria degli Atenei pubblici.

Tabella 6 - Indicatori Pro3 – A1 Numero medio di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per corso di laurea e di laurea magistrale attivati

Indicatore A1	2008	2009	2010
BARI	11,851	12,819	12,594
MEDIA ITALIA	10,869	11,499	11,583
<i>RANK BARI</i>	<i>12</i>	<i>9</i>	<i>11</i>

Fonte: elaborazioni Area Studi e ricerche su dati Miur, Pro3

Dalla Tabella 6 emerge come il valore dell'indicatore A1 sia stato costantemente superiore alla media degli Atenei statali, con un posizionamento di Uniba abbastanza stabile nel corso del tempo, malgrado la contrazione nelle consistenze di personale docente.

Tabella 7 - Indicatori Pro3 – A2 Proporzioni di studenti immatricolati ai corsi di laurea magistrale che hanno conseguito la laurea in un'altra Università in un n. di anni non superiore alla durata normale del relativo corso, aumentata di un anno (dati %)

Indicatore A2	2008	2009	2010
BARI	5,2	5,6	5,9
MEDIA ITALIA	9,6	10,5	11,5
<i>RANK BARI</i>	<i>38</i>	<i>43</i>	<i>45</i>

Fonte: elaborazioni Area Studi e ricerche su dati Miur, Pro3

Per quanto riguarda l'indicatore A2 (Tabella 7) il valore è risultato abbastanza stazionario nel corso del periodo preso in esame, mentre il valore medio nazionale ha presentato un trend crescente; ciò ha determinato un lieve peggioramento della posizione dell'Ateneo barese nella graduatoria.

2.4.2. La Ricerca

Le tabelle seguenti riassumono i risultati degli indicatori della programmazione triennale per la ricerca mettendoli a confronto con la media degli Atenei statali su un trend storico riferito al periodo 2008 - 2010. Si precisa che l'indicatore ministeriale si basa sul rapporto tra il numero di professori e ricercatori di ruolo dell'Ateneo che hanno riportato un giudizio positivo nei progetti PRIN e FIRB ed il numero complessivo di professori e ricercatori di ruolo dell'Ateneo nel medesimo periodo di tempo e, pertanto, registra solo una parte dei risultati dell'attività di ricerca degli Atenei.

Tabella 8 - Indicatori Pro3 – B1 Proporzione di personale attivamente impegnato nella ricerca²
(dati %)

Indicatore B1	2008	2009	2010
BARI	28,7	28,7	22,1
MEDIA ITALIA	34,5	34,5	27,0
<i>RANK BARI</i>	<i>51</i>	<i>51</i>	<i>52</i>

Fonte: elaborazioni Area Studi e ricerche su dati Miur, Pro3

La proporzione di personale docente impegnata nella ricerca è risultata sempre inferiore al valore medio nazionale, con un lieve calo nel 2010, in linea con il trend del dato nazionale. Il posizionamento è rimasto stabile nel triennio in esame.

Tabella 9 - Indicatori Pro3 – B2 Tasso di attrattività del corso di dottorato (dati %)

Indicatore B2	2008	2009	2010
BARI	51,1	56,1	56,4
MEDIA ITALIA	44,9	42,0	40,8
<i>RANK BARI</i>	<i>25</i>	<i>22</i>	<i>24</i>

Fonte: elaborazioni Area Studi e ricerche su dati Miur, Pro3

La performance dell'Università di Bari per questo indicatore è molto positiva in quanto sempre superiore alla media degli Atenei statali e con un trend crescente, quando invece, a livello nazionale, si è registrato un trend di segno opposto.

La testimonianza della virtuosità delle iniziative poste in essere dall'Ateneo nell'ambito del piano di sviluppo e del grande impegno profuso dai docenti è riscontrabile nei significativi traguardi

conseguiti nell'attività di ricerca e nei riconoscimenti ottenuti nell'anno 2011. Grazie alla produttività qualificata, che ha contribuito a migliorare la cooperazione internazionale, ed alla capacità progettuale di docenti e ricercatori, nell'anno 2011 le risorse incassate nell'ambito dei progetti PON 2007/2013 "Ric. & Competitività" ammontano a 34.979.524,08 di euro, come di seguito specificato.

	Titolo progetto – Responsabile scientifico	IMPORTO TOTALE FINANZ.	ACCONTO POTENZ. PON03/ RICERCA PON01	ACCONTO FORMAZ.	TOTALE INCASSI 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	€ 1.002.470,00	€ 578.848,19	€ 423.618,19	€ 1.002.466,38

	(IN.TE.R.R.A.)" - Prof. Pietro RUBINO				
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 di accompagnamento al Bilancio consuntivo 2011

2.4.3. Il posizionamento dell'Università di Bari nelle principali classifiche internazionali sulla ricerca

Da alcuni anni, la valutazione della ricerca è un tema di grande attualità in quanto consente, tra l'altro, di acquisire elementi utili a misurare i risultati in relazione alle risorse erogate, a fornire elementi per indirizzare la programmazione e le politiche di un Ateneo, ad indurre comportamenti virtuosi nella comunità scientifica, a consentire la realizzazione di confronti e ranking tra atenei, tramite l'utilizzo di indicatori³.

Di seguito si fornisce una breve sintesi sulle caratteristiche dei principali ranking internazionali.

ARWU Ranking (Shanghai) - La graduatoria ARWU, redatta dall'Università Jiao Tong di Shanghai, presenta i 500 migliori atenei del mondo sulla base di parametri quantitativi che misurano soprattutto la produttività scientifica e qualità della ricerca, tenendo conto della dimensione dell'Ateneo.

Gli indicatori utilizzati sono i seguenti: Alumni, che pesa 10% (laureati dell'Ateneo vincitori di premi Nobel e di Fields Medal), Award che pesa 20% (docenti vincitori di premi Nobel e di Fields Medal), HiCi che pesa 20% (autori più citati nelle macrocategorie ISI), N&S che pesa 20% (articoli pubblicati su Nature e su Science dal 2003 al 2007), PUB che pesa 20% (numero di Articoli ISI) ed

³ 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.

infine PCP che pesa il 10% (performance procapite, calcolata dividendo i punteggi precedenti per il numero di docenti dell'Ateneo).

Times Higher Education University Ranking. Questo ranking si basa su 13 indicatori di performance raggruppati in cinque categorie (insegnamento, ricerca, citazioni, utilizzazione industriale della ricerca e grado di internazionalizzazione) e valuta anche il grado di utilizzazione dei risultati della ricerca da parte delle industrie, i titoli rilasciati, il grado di internazionalizzazione dei docenti, la reputazione goduta dallo staff e l'impatto di tipo bibliometrico (peso 35%). Importante è anche l'utilizzo del parere di esperti che valutano la reputazione dell'Ateneo nel campo della ricerca e dell'insegnamento.

QS University Ranking - La classifica dell'istituto Quacquarelli Symonds comprende, oltre ai classici indicatori sull'efficienza della didattica e della ricerca (Rapporto docenti/studenti e Citazioni per docente che pesano 20% ciascuno; tasso di internazionalizzazione del corpo docente e degli studenti che pesano ciascuno un altro 5%) anche parametri di natura qualitativa ottenuti in base alla reputazione delle università: l'indice Academic Reputation che contribuisce per il 40% al punteggio finale (viene condotta un'apposita indagine che coinvolge 15.000 peer review su 5 macroaree) e l'Employer Reputation che contribuisce per il restante 10% (indagine tra 5.000 aziende che assumono laureati).

Leiden Ranking - Il Centro CWTS dell'università olandese di Leiden utilizza diversi indicatori bibliometrici sulla base dei quali confronta le università; il database citazionale di riferimento è il Web of Science della Thomson Reuters. Le graduatorie sono relative alle prime 500, 250 e 100 università al mondo e alle prime 250 e 100 europee in termini di numero di pubblicazioni indicizzate sul WoS, pertanto, a seconda della soglia considerata, sono poste a confronto le università più rilevanti in termini dimensionali nel mondo e in Europa.

Performance Ranking of Scientific Papers for World Universities (Taiwan) - La classifica di Taiwan è incentrata sulla ricerca, di cui misura la produttività, l'impatto e soprattutto l'eccellenza. Si basa su otto indicatori bibliometrici riconducibili a tali aspetti (database di riferimento ISI/Thomson-Reuters) in cui la produttività pesa per il 20% (pubblicazioni dell'ultimo decennio e del 2009), l'impatto per il 30% (citazioni dell'ultimo decennio, del 2008-2009 e media 1999-2009) e l'eccellenza per il restante 50% (H-Index del 2008 e 2009, articoli dell'ultimo decennio più citati e articoli 2009 su riviste con IF elevato).

SIR World Report 2010 (Scimago) - La classifica Scimago, redatta da un gruppo di ricercatori spagnoli, è dedicata alla ricerca (non solo quella universitaria ma è allargata anche a enti privati o statali che si occupano di ricerca scientifica) e nella seconda edizione utilizza quattro indicatori che analizzano l'attività scientifica. Gli indicatori considerati sono i seguenti: Normalized Impact (indice di impatto medio per disciplina rispetto alla media mondiale normalizzato per periodo di tempo considerato, tipo di documento e settore scientifico, secondo l'algoritmo del Karolinska Institutet svedese), Output (numero di lavori scientifici nel periodo 2004-2008 su database Scopus), High Quality Publication (percentuale di articoli dell'Output pubblicati sulle riviste ritenute migliori in base all'indice SJR) e infine le Collaborazioni internazionali (percentuale di pubblicazioni dell'Output prodotte in collaborazione con istituzioni straniere).

Nella Tabella 10 è riportato il posizionamento dell'Università di Bari nelle suddette classifiche internazionali, ormai divenute un importante elemento di valutazione per gli stakeholder interni ed esterni.

Tabella 10 - Posizionamento Università di Bari nei principali ranking internazionali, anno 2011

Ranking 2011	Mondo	Italia
Leiden top 500 (MNCS)	297	8
Times Higher Education World University Ranking top 400	351-400	12
Shanghai ARWU top 500	401-500	14-22
Performance Ranking Taiwan Top 500	261	19
SIR Scimago (Norm. Impact) (*)	1.372	35

(*) Il posizionamento nel mondo è riferito a tutte le istituzioni di ricerca e non alle sole Università

Nelle classifiche relative alle sole Università (Shanghai ARWU, Times, Leiden, Taiwan), l'Ateneo barese riesce a collocarsi sempre tra le prime 500 (o 400 nel caso della classifica del Times) del mondo e in buona posizione nella graduatoria relativa agli Atenei italiani. Si precisa che, mentre le classifiche Shanghai Arwu e Times possono definirsi globali, in quanto valutano sia la didattica che la ricerca, le altre tre (Leiden, Taiwan e Scimago) effettuano una valutazione esclusivamente della ricerca.

2.4.4. Il contributo dell'Università di Bari ai processi di innovazione tecnologica

Il coinvolgimento dell'Università di Bari nei processi di innovazione tecnologica e sviluppo tecnologico del territorio si manifesta attraverso numerose iniziative tra cui, per esigenza di sintesi,

si citano i centri di competenza tecnologica (CCT), i distretti tecnologici e produttivi, gli spin off rimandando a pubblicazioni specifiche per approfondimenti⁴.

Tabella 11 - Principali dati sul contributo dell'Università di Bari ai processi di innovazione tecnologica. Dati al 31.12.2011

Distretti tecnologici	6
Distretti produttivi	17
Centri di competenza tecnologica (CCT)	5
Imprese spin off	19
Domande di brevetto	89

2.4.5. Interventi a favore degli studenti

Le tabelle seguenti riassumono i risultati degli indicatori della programmazione triennale per gli interventi a favore degli studenti, mettendoli a confronto con la media degli Atenei statali su un trend storico riferito al periodo 2008-2010.

Tabella 11 - Indicatori Pro3 – C1 Rapporto tra CFU effettivi e CFU teorici (dati %)

Indicatore C1	2008	2009	2010
BARI	37,7	48,5	47,3
MEDIA ITALIA	42,0	43,6	43,7
<i>RANK BARI</i>	38	14	13

Fonte: elaborazioni Area Studi e ricerche su dati Miur, Pro3

L'indicatore C1 ha presentato un sostanziale incremento tra il 2009 e il 2008, mentre nel 2010 ha subito un lieve calo; il trend sostanzialmente positivo ha determinato per gli ultimi due anni un valore dell'Ateneo di Bari superiore alla media nazionale e un balzo in avanti di parecchie posizioni nella graduatoria, passando dal 38° posto del 2008 al 13° del 2010.

Tabella 12 - Indicatori Pro3 – C2 Proporzione di iscritti che hanno svolto stage formativi esterni all'Università di appartenenza durante il corso di studi (dati %)

Indicatore C2	2008	2009	2010
BARI	12,7	12,7	11,6
MEDIA ITALIA	9,6	10,1	9,0
<i>RANK BARI</i>	18	21	19

Fonte: elaborazioni Area Studi e ricerche su dati Miur, Pro3

⁴ Cfr IPRES (2012), Annuario statistico regionale Puglia in cifre 2011, pagg.87-119. Bari, Cacucci Editore

L'indicatore C2 ha mostrato una sostanziale stabilità nel triennio in esame, con un lieve calo nel 2010 in linea con il trend nazionale; la performance dell'Università di Bari per questo indicatore è stata costantemente migliore della media degli Atenei statali.

2.4.6. La condizione occupazione dei laureati dell'Università di Bari nell'indagine AlmaLaurea

Si riportano i dati sull'indagine occupazionale 2011 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, l'Ateneo barese registra un lievissimo aumento di laureati dei corsi di primo livello che hanno trovato lavoro ad un anno dalla laurea (43,9%), a fronte di una riduzione di quasi due punti percentuali a livello nazionale (Tabella 13); tra i laureati baresi delle specialistiche si registra, invece, un lieve calo (Tabella 14).

Scendendo nel dettaglio, la Tabella 13 evidenzia che, tra i laureati ai corsi di primo livello ad un anno dalla laurea, è aumentato il numero di laureati che hanno trovato occupazione e non sono iscritti alla specialistica, con la conseguente diminuzione di laureati che lavorano e, al contempo, sono iscritti alla specialistica.

Tabella 13 – Condizione occupazionale ad un anno dalla laurea di I livello (anno 2011)

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

Fonte: Condizione Occupazionale dei laureati (indagine 2011)- Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

Tabella 14 – Condizione occupazionale ad un anno dalla laurea specialistica (anno 2011)

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

Fonte: Condizione Occupazionale dei laureati (indagine 2011)- Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

2.4.7. Internazionalizzazione

Le tabelle 15a, 15b e 15c illustrano in dettaglio i dati degli indicatori parziali che concorrono a determinare il valore dell'indicatore D1 della programmazione triennale, assunto come prima informazione sintetica dell'internazionalizzazione di un Ateneo.

Tabella 15 a - Indicatori Pro3 – D1.1 Proporzione di iscritti che hanno partecipato a programmi di mobilità internazionale (in regime di scambio e non, dati %)

Indicatore D1.1	2008	2009	2010
BARI	0,5	0,5	0,3
MEDIA ITALIA	1,2	1,2	1,0

Tabella 15b - Indicatori Pro3 – D1.2 Proporzione di studenti stranieri iscritti a corsi di laurea magistrale (dati %)

Indicatore D1.2	2008	2009	2010
BARI	1,9	1,7	1,7
MEDIA ITALIA	3,2	3,4	3,7

Tabella15c - Indicatori Pro3 – D1.3 Proporzione di studenti stranieri iscritti ai corsi di dottorato
(dati %)

Indicatore D1.3	2008	2009	2010
BARI	4,9	5,4	5,1
MEDIA ITALIA	7,7	8,8	10,1

Tabella 16 - Indicatori Pro3 – D1 Valore medio tra D1.1, D1.2 e D1.3 (dati %)

Indicatore D1	2008	2009	2010
BARI	2,4	2,5	2,4
MEDIA ITALIA	3,7	4,2	4,5
<i>RANK BARI</i>	40	40	41

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.

L'indicatore D2 misura 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 (Tab. 17).

La capacità di attrarre risorse dall'Estero dell'Università di Bari nel triennio 2008-2010 è migliorata, anche se in misura piuttosto limitata; tuttavia, tale miglioramento ha determinato il passaggio dal 56° posto del 2008 al 47° posto del 2010, pur rimanendo ancora distante il valore medio degli Atenei pubblici.

Tabella 17 - Indicatori Pro3 – D2 Entità delle risorse acquisite dall'Unione europea e da agenzie e enti, esteri e internazionali (dati %)

Indicatore D2	2008	2009	2010
BARI	0,3	0,7	0,7
MEDIA ITALIA	2,1	2,0	2,2
<i>RANK BARI</i>	56	47	47

2.4.8. Iscritti stranieri per Facoltà

La tabella 18 consente di desumere il tasso di internazionalizzazione dell'Ateneo in termini di popolazione studentesca; pur attestandosi su valori di poco superiori all'1% a livello di Ateneo, si registrano valori più elevati nelle Facoltà di Lingue e Letterature straniere e Farmacia.

Tabella 18 – Iscritti stranieri per Facoltà (a.a. 2010/2011)

Facoltà	2010/2011			% su iscritti	% su immatricolati
	Iscritti	Immatricolati	di cui iscritti stranieri		
Agraria	1.414	415	8	0,6	0,1
Economia	6.859	1.333	97	1,4	0,1
Economia II - Taranto	855	-	2	0,2	-
Farmacia	2.819	460	76	2,7	0,6
Giurisprudenza	8.639	1.296	89	1,0	0,1
Giurisprudenza II - Taranto	2.007	352	3	0,1	0,0
Lettere e Filosofia	5.000	510	18	0,4	0,1
Lingue e Letterature straniere	3.656	768	144	3,9	0,5
Medicina e Chirurgia	7.758	1.017	141	1,8	0,2
Medicina veterinaria	1.209	67	8	0,7	1,0
Scienze biotecnologiche	689	160	4	0,6	0,4
Scienze della Formazione	7.581	1.117	31	0,4	0,0
Scienze matematiche, fisiche e naturali	5.545	1.025	54	1,0	0,1
Scienze matematiche, fisiche e naturali II - Taranto	510	175	1	0,2	0,1
Scienze politiche	3.217	604	58	1,8	0,3
<i>Totale</i>	<i>57.758</i>	<i>9.299</i>	<i>734</i>	<i>1,3</i>	<i>0,0</i>

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

2.4.9. Il Personale

La tabella seguente illustra i risultati dell'indicatore della programmazione triennale dedicato al personale, con il consueto confronto con la media degli Atenei statali e con il trend riferito al periodo 2008-2010. Al numeratore 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'Ateneo dopo aver fatto fronte ai costi di personale.

Tabella 19 – 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
<i>RANK BARI</i>	<i>46</i>	<i>27</i>	<i>55</i>

L'andamento dell'indicatore E1 è stato piuttosto altalenante: nel 2009 vi è stato un netto miglioramento rispetto all'anno precedente, che ha portato l'Ateneo barese dal 46° posto al 27°, mentre nel 2010 si è registrato un peggioramento della performance, con conseguente perdita di alcune posizioni (dal 27° posto al 55°). 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.

La tabella 20 evidenzia il rapporto tra studenti iscritti e personale docente e ricercatore per le singole Facoltà e per l'Ateneo con riferimento all'anno accademico 2010/2011.

Le Facoltà "più affollate" sono quelle con il valore del rapporto superiore a quello medio di Ateneo pari a 36, quindi le Facoltà di Economia, Giurisprudenza e Giurisprudenza II - Taranto, Scienze della Formazione, Scienze politiche.

Tabella 20 – Docenti per ruolo, studenti iscritti, rapporto studenti/docenti per Facoltà nell'a.a. 2010/2011

Facoltà	PO	PA	RU	Totale Docenti	Studenti Iscritti	Studenti/docenti 2010/2011
Agraria	19	32	53	104	1.414	13,6
Economia	38	36	48	122	6.859	56,2
Economia II - Taranto	1	7	17	25	855	34,2
Farmacia	12	26	45	83	2.819	34,0
Giurisprudenza	30	21	64	115	8.639	75,1
Giurisprudenza II - Taranto	4	10	18	32	2.007	62,7
Lettere e Filosofia	40	36	61	137	5.000	36,5
Lingue e Letterature straniere	15	25	34	74	3.656	49,4
Medicina e Chirurgia	71	92	184	347	7.758	22,4
Medicina veterinaria	17	22	39	78	1.209	15,5
Scienze biotecnologiche	10	7	22	39	689	17,7
Scienze della Formazione	28	13	48	89	7.581	85,2
Scienze matematiche, fisiche e naturali	58	92	121	271	5.545	20,5
Scienze matematiche, fisiche e naturali II - Taranto	6	11	11	28	510	18,2
Scienze politiche	20	12	29	61	3.217	52,7
Totale	369	442	794	1605	57.758	36,0

Fonte: Dati studenti da Miur - Ufficio di Statistica, a.a. 2010/2011, dati docenti da Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione Università degli Studi di Bari Aldo Moro al 31.12.2011

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

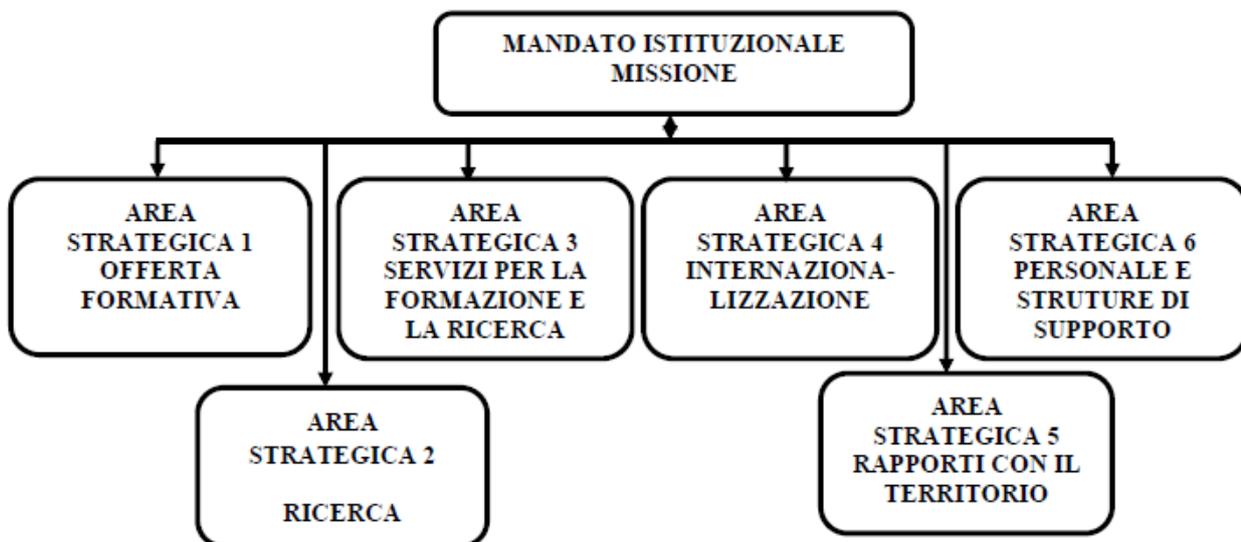
Di seguito si presentano i risultati di performance conseguiti dall'Ateneo nel corso del 2011 seguendo la logica:

- albero della performance;
- obiettivi strategici;
- obiettivi e piani operativi;
- obiettivi individuali.

3.1. Albero della performance

Ai fini di una rappresentazione grafica sintetica e complessiva della performance dell'Amministrazione, nel Piano delle performance 2011-13 è 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 2007-2009 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



Per ciascuna area strategica sono state individuate le linee d'indirizzo politico di seguito specificate:

1) Area strategica della Offerta formativa

In coerenza con gli indirizzi delineati nei Documenti programmatici nazionali ed europei, l'Università di Bari ritiene la formazione un elemento fondamentale per lo sviluppo e per la realizzazione di condizioni migliori di occupazione, di coesione e di inclusione sociale. In tale ottica ha messo a disposizione della comunità territoriale, nazionale ed internazionale un'offerta formativa:

- ampia, variegata e di qualità;
- non discriminante per studenti di qualunque estrazione, sesso e diversamente abili e tale da valorizzare l'eccellenza;
- che offra significative opportunità di lavoro curando in modo particolare la componente professionalizzante della formazione;
- attuata in un contesto didattico centrato sullo studente e caratterizzato da un rapporto docenti/studenti ottimale;
- supportata da strutture didattiche idonee e tecnologie informatiche avanzate.

Per le analisi di dettaglio si rimanda al paragrafo precedente.

2) Area strategica della Ricerca

L'Università di Bari ritiene che la ricerca scientifica abbia molteplici valenze in quanto:

- fonte di avanzamento culturale non solo per l'istituzione presso la quale viene svolta, ma per tutta la regione;

- rappresenta un volano di progresso, specialmente se svolta in un contesto territoriale che necessita di una forte accelerazione. Infatti essa ha costituito un incubatore per promuovere iniziative atte a colmare disequilibri esistenti in campo economico e sociale.

Di tutto ciò si è dato conto nel paragrafo precedente nell'apposita sezione.

3) Area strategica dei Servizi per formazione e ricerca

L'Ateneo, riconoscendo il ruolo centrale degli studenti e il diritto allo studio, si è attivato per assicurare servizi tali da:

- soddisfare, compatibilmente con le risorse economiche, la dotazione di personale e le strutture disponibili, le loro aspettative e quelle delle famiglie;
- potenziare il collegamento fra scuola e università, garantendo la continuità del processo educativo e favorendo le scelte degli studenti;
- affiancare gli studenti per tutto il tempo della loro permanenza nell'università contribuendo al raggiungimento di migliori performance nello studio e alla loro cittadinanza attiva in un contesto globale;
- favorire il loro inserimento sociale rendendoli partecipi e protagonisti della vita universitaria;
- permettere di intercettare prontamente le loro esigenze traducendole in iniziative pratiche di miglioramento;
- sostenere i neolaureati nella scelta dei percorsi formativi post-laurea e nella transizione al lavoro.

L'Ateneo si è impegnato altresì ad attivare servizi di sostegno per il personale universitario per:

- creare un ambiente di lavoro piacevole sul piano sociale ed altamente stimolante;
- mettere i docenti in condizioni di operare al meglio nella loro attività di formatori e ricercatori;
- gratificare i dipendenti tecnici e amministrativi attraverso un attenta valorizzazione della loro professionalità ed il riconoscimento del loro contributo fondamentale alla crescita dell'istituzione.

Per le analisi di dettaglio si rimanda al paragrafo precedente.

4) Area strategica Internazionalizzazione

L'Università di Bari ha operato affinché l'internazionalizzazione consolidasse il suo ruolo di:

- attività strategica per il perseguimento di molteplici obiettivi di rilevanza comunitaria, nazionale e regionale;

- attività trasversale a tutte le sue funzioni istituzionali, ugualmente essenziali per la crescita della competitività della comunità europea;
- attività doverosa per favorire lo sviluppo ed il consolidamento della democrazia e della pace nonché il dialogo fra le culture e le religioni;
- attività essenziale per la valorizzazione del capitale umano;

ed ha avviato iniziative per:

- perseguirla con lungimiranza e tenacia;
- supportarla con strutture e risorse adeguate;
- praticarla anche, in un'ottica di rete territoriale per favorire la qualificazione della proiezione dell'immagine del "Sistema Puglia" nei contesti socio-economici e culturali internazionali e il sostegno alla crescita ed allo sviluppo economico, culturale e sociale della Regione.

Per le analisi di dettaglio si rimanda al paragrafo precedente.

5) Area strategica Rapporti con il Territorio

Le azioni poste in essere relativamente a questa Area strategica hanno riguardato principalmente gli stakeholder secondari dell'Ateneo (intesi come tali non in termini d'importanza, ma per relazione funzionale) che nel loro insieme rappresentano gli interessi di natura molto varia espressi dal territorio nel quale l'azione dell'Ateneo produce in prevalenza i propri effetti. L'Università di Bari:

- riconosce che i rapporti d'interazione con tali stakeholder siano bilaterali nel senso che spesso l'Università è stata chiamata ad interpretare un ruolo strategico nel contesto culturale, sociale ed economico di riferimento ma è altrettanto vero che essa si è alimentata degli impulsi e dei feedback ricevuti dagli stakeholder;
- ha posto in essere azioni finalizzate ad investire, al massimo delle proprie risorse di uomini e mezzi, in termini di relazioni ed iniziative promosse, servizi messi a disposizione per assolvere a tale ruolo strategico;
- è stata parte attiva nel promuovere sinergie strategiche con gli altri Atenei della Federazione delle Università della Basilicata, del Molise e della Puglia e con la Regione nell'attuazione del Piano Strategico Regionale 2007-2013 oltre che idonee misure per l'innovazione tecnologica del territorio.

6) Area strategica Personale e strutture di supporto

Ai fini di uno sviluppo sostenibile, l'Università di Bari conta su personale docente e tecnico amministrativo prioritariamente:

- con adeguate competenze, in linea con la *mission* dell'Ateneo, in materia di formazione, ricerca, internazionalizzazione e responsabilità sociale e di professionalità e doti morali ed umane eccellenti, nel rispetto del Codice etico che questa Università si è dato;
- reclutabile secondo una politica di ringiovanimento progressivo che favorisca il ricambio generazionale;
- disponibile a concorrere, per quanto di propria competenza, al raggiungimento degli obiettivi delle strutture di appartenenza.

Per quanto riguarda le strutture di supporto alla didattica e alla ricerca l'Ateneo ha avviato opportune azioni:

- per assicurare agli studenti e al personale le migliori condizioni per lo studio ed il lavoro;
- per promuovere una immagine moderna ed operosa dell'Ateneo.

Per portare avanti tali politiche sono state avviate:

- una programmazione attenta, con il coinvolgimento pieno e convinto in primis dei responsabili delle strutture operative di supporto, in termini di obiettivi strategici ed operativi da definire e raggiungere;
- una condivisione e responsabilizzazione del personale tutto;
- la implementazione di una procedura di valutazione della performance nel contempo motivante (per il valutato) ed oggettiva perché basata su dati documentali ed affidata, per la parte conclusiva, ad organismo terzo.

Per le analisi di dettaglio si rimanda ai paragrafi seguenti.

3.2. Obiettivi strategici, obiettivi operativi e obiettivi individuali

Come previsto dal Piano delle performance 2011-13, il modello di valutazione viene applicato al Direttore Amministrativo ed ai Dirigenti ed è articolato in cinque Dimensioni 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 2011 sono state avviate un insieme di attività volte ad organizzare i 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.

Nei documenti di misurazione della performance è precisato che:

- 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, fortemente correlati alle programmazioni strategiche definite dall'Università.

Le schede (redatte secondo gli allegati del PdP) relative alle strutture da valutare, fanno riferimento a:

- 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;
- indicazione del responsabile dell'attuazione;
- unità di personale ad esse dedicate;
- tempi di attuazione;
- indicatori individuati per la misurazione e valutazione delle performance.

Gli obiettivi operativi e i relativi piani di attività sono stati sviluppati con criteri analoghi.

Nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Università di Bari al paragrafo 3.1 si descrive l'approccio previsto per la misurazione e valutazione delle performance individuali.

“Come previsto dall'art. 9 del Decreto, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale non dirigente sarà effettuata dal dirigente a cui il personale afferisce e sarà correlata sia al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali che alle modalità di svolgimento delle attività istituzionali.

Relativamente agli obiettivi, sono i responsabili di struttura, nell'ambito degli obiettivi loro assegnati, ad attribuirli ai responsabili di servizio, i quali a loro volta li assegnano al personale in maniera tale che ogni unità di personale abbia funzioni e mansioni ben individuati da svolgere.

Le attività ed i comportamenti professionali ed organizzativi saranno rilevati attraverso un modello unico di scheda predisposto dalla apposita Commissione con il contributo dei responsabili di struttura, che dovranno compilarle annualmente.

Tali schede dovranno rilevare, 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 di

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.

Ogni unità di personale potrà visionare la propria scheda riportando sulla stessa eventuali osservazioni ed in caso di disaccordo con il giudizio espresso dal suo responsabile, potrà rivolgersi all'organo di conciliazione secondo le modalità indicate nella Sez. 4 del Sistema di Misurazione e valutazione delle performance".

A tale riguardo si ribadisce che il Piano delle Performance per l'anno 2011 ha previsto la sola valutazione della performance del Direttore Amministrativo e dei Dirigenti, ferma restando la procedura innanzi descritta relativamente alle modalità di compilazione delle apposite schede.

In relazione alle varie dimensioni di analisi adottate dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro 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 ritardi eventualmente registrati non risultano imputabili a responsabilità gestionali in quanto trattasi di casi in cui si è reso necessario acquisire in via preliminare documenti prescritti dalla normativa vigente.

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.

In diverse strutture è stato possibile rilevare, attraverso appositi questionari, anche predisposti online, il grado di soddisfazione espresso dall'utenza, che ha registrato esiti ampiamente positivi.

Si è rilevato in generale che gli uffici rispettano gli impegni assunti, molto bassa è stata infatti la percentuale dei casi in cui ciò non è accaduto e comunque tali situazioni sono adeguatamente motivate, anche dalla contrazione delle unità di personale tecnico amministrativo (solo nel 2011 sono cessate ulteriori n. 46 unità).

Il rapporto tra numero di atti prodotti e numero di addetti, tenuto conto dei mesi uomo impegnati e della complessità delle attività svolte, denota in generale più che buona se non addirittura elevata efficienza delle strutture amministrative.

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.

Va altresì evidenziato con riferimento agli uffici del Dipartimento Risorse Finanziarie che oltre all'abituale pubblicazione sulla home page dell'Ateneo dei bilanci preventivi e consuntivi e delle allegare relazioni, sono state fornite periodiche informative, via web o per posta elettronica, sulle novità introdotte nell'anno 2011 da disposizioni di legge in materia fiscale, previdenziale e retributiva.

Sistematici sono stati gli scambi di corrispondenza, anche telematica, con i centri di spesa, volti ad omogeneizzare le procedure amministrative e contabili di gestione della spesa in conformità alla normativa tempo per tempo intervenuta in materia.

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 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.

Inoltre, nell'ambito del processo di diffusione di metodi e strumenti di Total Quality Management, l'Ateneo di Bari ha aderito all'iniziativa CRUI/Dipartimento Funzione Pubblica, con il supporto del MIUR, finalizzata a sperimentare nelle Università il modello CAF, quale strumento di governance e valutazione delle prestazioni per aumentare il livello di qualità dei servizi erogati. Candidati alla sperimentazione sono stati i Dipartimenti Amministrativi: Risorse Umane e Organizzazione, per il Coordinamento dell'azione amministrativa con le funzioni di governo, Risorse Finanziarie. Due dei predetti Dipartimenti hanno completato il percorso di autovalutazione, individuando le aree di miglioramento prioritarie ed elaborando un Piano di miglioramento, articolato in due Progetti, da attuarsi nel corso dell'anno 2012.

Sempre nell'ottica di facilitare la diffusione di una cultura basata sulla tensione alla qualità, nel 2011 i Dipartimenti Amministrativi per la Ricerca, la Didattica e le Relazioni esterne e Risorse umane e organizzazione si sono candidati a partecipare anche al progetto "Mettiamoci la faccia", promosso dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione – Dipartimento della Funzione Pubblica, che ha prodotto report molto lusinghieri sul gradimento dell'utenza. La predetta iniziativa sarà ulteriormente sviluppata nell'anno 2012 con la partecipazione alla rilevazione dei Dipartimenti Risorse Finanziarie e Formazione Post Laurea ed Esami di stato professionali, già prevista nell'anno 2011.

Nella stessa ottica di attenzione alla qualità dei servizi, sono state prodotte alcune Carte dei Servizi, ed è stata adottata in via sperimentale la Carta dei Servizi degli studenti diversamente abili, pubblicata sul portale Uniba (<http://www.uniba.it/studenti/diversabili/carta-dei-servizi-disabilita.pdf>).

Ciascun Dipartimento Amministrativo ha realizzato l'organigramma della propria struttura, alcuni sono anche pubblicati sul portale www.uniba.it con l'indicazione dei responsabili delle relative Unità Operative (Aree) ed avviato una decisa dematerializzazione delle procedure istruttorie incentivando la diffusione della cultura dell'organizzazione anche attraverso l'uso massiccio della posta elettronica e di sistemi di gestione on line di diverse procedure, con ricorso al cartaceo solo per documenti dove la norma impone ancora l'uso di tale supporto.

L'Università degli Studi di Bari, in ottemperanza alle disposizioni vigenti in materia, ha attivato caselle di Posta Elettronica Certificata per comunicazioni di carattere istituzionale con gli utenti in possesso di una casella PEC. Inoltre i soggetti interessati possono scrivere all'Università degli Studi di Bari Aldo Moro all'indirizzo PEC: universitabari@pec.it.

Entro il 2012 tutti gli indirizzi Pec saranno pubblicati nella sezione Trasparenza, valutazione e merito del sito web d'Ateneo, mentre l'elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali è consultabile nella sezione Cerca persone raggiungibile dalla homepage del sito web <http://www.uniba.it>.

Ciò che emerge dunque è un quadro complessivamente positivo della capacità delle strutture dall'Amministrazione Centrale di realizzare gli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance dell'Ateneo barese.

Per il conseguimento degli obiettivi di mantenimento, di miglioramento trasversale e di miglioramento specifici assegnati alla Direzione Amministrativa, ai Dipartimenti Amministrativi ed ai Servizi Tecnici (CSI ed Area Tecnica) in cui si articola l'Amministrazione centrale, si fa espresso riferimento alle schede compilate, per quanto di competenza, da ciascun Dirigente e Responsabile di Unità Operativa.

3.3. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 maggio 2012, ha adottato il "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità" per il triennio 2012/2014 ed ha provveduto alla sua pubblicazione sul sito al link <http://trasparenza.ict.uniba.it/programma-triennale>.

Per quanto riguarda l'anno 2011:

- è stato dato avvio ad uno studio di fattibilità per l'implementazione del sistema relativo a quanto disposto dalla delibera CIVIT n. 105/2010;
- è stata avviata una ricognizione/mappatura dei dati utili alla progettazione, elaborazione ed attuazione del Programma;
- sono state individuate le strutture competenti alla raccolta, redazione e pubblicazione dei documenti.

La pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito istituzionale **www.uniba.it** ha rispettato le indicazioni contenute nelle *Linee guida per i siti web della P.A.* (art.4 della Direttiva 8/09 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione) finalizzate a delineare gli aspetti fondamentali del processo di sviluppo progressivo dei servizi on-line e di offerta di informazioni di qualità rivolte al cittadino.

Va rilevato tuttavia che già a partire dall'anno 2007, l'Università di Bari ha avviato una serie di iniziative finalizzate a sviluppare un adeguato livello di trasparenza dei processi gestionali e organizzativi e a garantire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità, anche attraverso la pubblicazione on line dei calendari, delle delibere e dei verbali degli Organi Collegiali, al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza dei processi decisionali e forme di controllo sociale dell'operato dell'Amministrazione nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

3.4. Standard di qualità dei servizi

L'Università degli Studi di Bari ha intrapreso il processo per la definizione del livello di qualità effettiva dei servizi resi al pubblico, che come stabilito dalla delibera CIVIT 88/2010 rappresenta "l'insieme delle dimensioni rilevanti e delle proprietà che devono caratterizzare l'erogazione del servizio....".

Il percorso è stato caratterizzato da una serie di iniziative volte a porre solide basi su cui costruire "un sistema di controllo diffuso della qualità dell'azione amministrativa (cfr. delibera CIVIT 88/2010)"

In particolare l'Ateneo barese nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance ha provveduto ad individuare (cfr. 3.8) per la misurabilità dei risultati, indicatori che devono soddisfare innanzitutto i sei requisiti previsti dalla Delibera CIVIT 88/2010 (2.3) ovvero

- 1) *Rilevanza*
- 2) *Accuratezza*
- 3) *Temporalità*
- 4) *Fruibilità*
- 5) *Interpretabilità*

6) *Coerenza*

indicatori che rispondono anche alla proprietà della trasparenza, di immediata comprensione da parte degli operatori, ripetibili e ottenibili a costi ragionevoli e accessibili.

Nel Piano delle Performance sono state individuate alcune dimensioni della qualità ritenute rilevanti per rappresentare la qualità effettiva dei servizi erogati presso i dipartimenti amministrativi.

In particolare nel Piano delle Performance, gli obiettivi di mantenimento, di miglioramento trasversali e di miglioramento specifici riportano indicatori e valori programmati che definiscono il livello di prestazione effettiva che l'Amministrazione si è impegnata a garantire ai propri utenti, considerando anche l'elemento tempo di attuazione.

In tale documento la capacità organizzativa, oggetto di valutazione delle performance per ciascun dirigente, comprende le dimensioni rilevanti per rappresentare la qualità dei servizi erogati previste dalla predetta delibera CIVIT 88/2010 (accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia), valutate attraverso

1. Rispetto della tempistica
2. Affidabilità dei dati e delle istruttorie
3. Comunicazione e trasparenza
4. Facilità di accesso al servizio (telefonico, fisico, di orari, ecc.)
5. Affidabilità (rispetto degli impegni assunti)
6. Livello di soddisfazione per il servizio reso
7. Efficienza
8. Comunicazione interna, cooperazione e coordinamento.

Particolare attenzione è stata rivolta alla definizione ed attuazione degli obiettivi di miglioramento trasversali ritenuti essenziali e preliminari

1. per la costruzione di un percorso strutturato e sistematico per la qualità dei servizi

- a. **Obiettivo:** Facilitare la diffusione di una cultura dell'organizzazione basata sull'assunzione di responsabilità e l'attenzione alla qualità, sulla trasparenza delle decisioni, tempestività della comunicazione 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;

2. per l'accessibilità e la trasparenza dei servizi erogati

- a. **Obiettivo:** Esplicitare sul Portale UNIBA l'organigramma della Direzione e per ogni UO riportare compiti/attività svolte, responsabilità e recapiti ;

3. per l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati

- a. **Obiettivo:** Effettuare la mappatura delle attività attualmente svolte da ogni UO e

caratterizzare le U.O. secondo le schede appositamente predisposte;

- b. **Obiettivo:** Dematerializzare le procedure istruttorie, di acquisizione e catalogazione delle documentazioni per ridurre l'uso del materiale di consumo (carta, toner, materiale vario di cancelleria ..).

Infine per assicurare la maggiore rispondenza possibile tra le scelte operate dall'Amministrazione e gli effettivi bisogni dell'utenza, l'Università di Bari ha attivato forme di coinvolgimento attivo dei "portatori di interesse" (stakeholder) attraverso valutazioni del servizio reso (rilevazioni sul grado di soddisfazione dell'utenza, iniziativa Mettiamoci la Faccia), azioni finalizzate al miglioramento ed innalzamento progressivo degli standard di qualità.

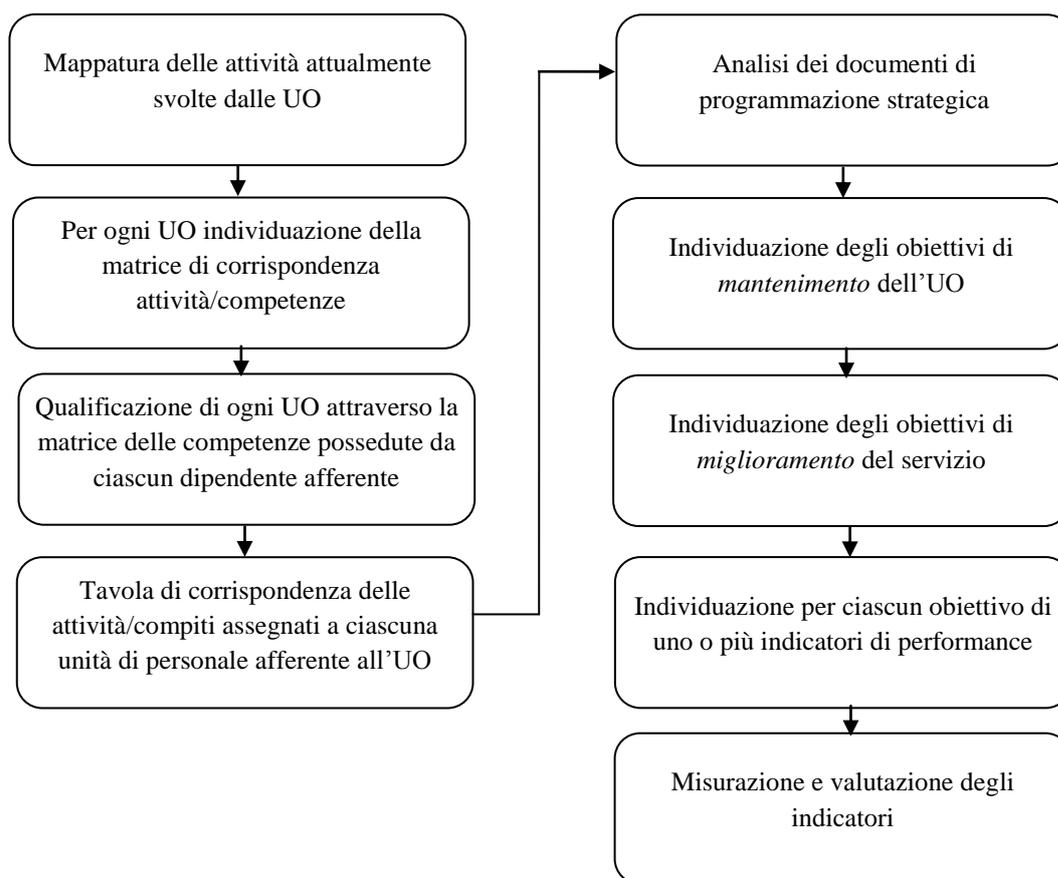
Non risultano pervenuti reclami, procedure di indennizzo e azioni di risarcimento collettivo (*class action*).

3.5. Descrizione del modello per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi

Per la misurazione e valutazione delle raggiungimento degli obiettivi è adottato a regime un approccio di tipo bottom up in cui:

- si effettua innanzitutto una mappatura delle attività attualmente svolte dalle Unità organizzative (UO);
- per ogni UO si procede alla individuazione della matrice di corrispondenza attività/competenze;
- per ogni UO si effettua una caratterizzazione attraverso una seconda matrice delle competenze possedute da ciascun dipendente afferente all'UO;
- attraverso le due precedenti matrici si costruisce una terza matrice di corrispondenza attività/compiti assegnati a ciascuna unità di personale afferente al servizio;
- la base informativa resa disponibile con le precedenti matrici insieme con l'analisi dei documenti di programmazione strategica dell'Università permette l'individuazione degli obiettivi che possono essere distinti in quelli finalizzati alla mantenimento dell'UO e quelli di miglioramento dell'UO;
- l'ultimo passaggio impone l'individuazione, per ciascun obiettivo, di uno o più indicatori di performance la cui valutazione permetterà di verificare il raggiungimento degli obiettivi.

Il diagramma seguente sintetizza il percorso sopra descritto:



4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Per l'anno 2011, come si evince dal bilancio consuntivo, l'Università di Bari ha registrato il conseguimento di importanti obiettivi per la comunità universitaria pur in presenza della pesante stretta al Fondo di Finanziamento Ordinario, avviata dalla Legge 133/2008, e delle reiterate riduzioni lineari alla spesa pubblica, inasprite, da ultimo, dalla Legge 122/2010.

A tanto si è aggiunta l'obbligatorietà di operare il rimborso, al bilancio dello Stato, dei relativi risparmi, determinando ulteriori sottrazioni di risorse finanziarie al sistema delle Università, aggiuntive rispetto ai predetti tagli al finanziamento ordinario.

Per l'esercizio 2011, sono state contabilizzate le riduzioni obbligatorie di spesa di seguito illustrate.

RIMBORSI AL BILANCIO DELLO STATO PER L'ANNO 2011		
FONDO DI CUI ALL' ART.67 LEGGE N.133/2008	116.302,27	Quota da devolvere al bilancio dello Stato (10% fondi contrattazione collettiva integrativa anno 2004).
FONDO DI CUI ALL'ART. 69	363.038,58	Quota compensativa della minore assegnazione, in termini di cassa, del Fondo di Finanziamento

LEGGE 133/209		Ordinario, concernente il differimento, una tantum, di dodici mesi e nei limiti del 2,5%, dell'aumento biennale o della classe di stipendio ai docenti e ricercatori universitari, ai sensi dell'art. 69 della Legge 133/2208.
RIMBORSI AL BILANCIO DELLO STATO DI CUI AL D.L. 78/2010 CONVERTITO IN LEGGE 122/2010	295.333,88	Euro 72.176,61 risparmio relativo alla riduzione, nella misura del 50%, delle spese per formazione dell'anno 2009 - art. 6, comma 13.
		Euro 50.409,76 risparmio relativo alla riduzione, nella misura del 50%, delle spese per missioni dell'anno 2009 - art. 6, comma 12 (salvo quelle per la partecipazione ad organismi internazionali o comunitari).
		Euro 7.084,53 risparmio relativo alla riduzione, nella misura dell'80%, delle spese di rappresentanza dell'anno 2009 - art. 6, comma 8.
		Euro 42.391,62 risparmio relativo alla riduzione, nella misura dell'80%, delle spese per la promozione dell'immagine (pubblicità) anno 2009, art. 6, comma 8.
		Euro 6.426,91 risparmio relativo alla riduzione, nella misura del 20%, delle spese di manutenzione, pedaggi e carburante dell'anno 2009 - art. 6, comma 14.
		Euro 10.990,08, risparmio relativo alla riduzione, nella misura del 20%, delle spese di noleggio autovetture dell'anno 2009 - art. 6, comma 14.
		Euro 105.854,37, risparmio, nella misura del 10%, delle indennità e gettoni di presenza risultanti al 30/4/2010 a favore degli Organi di Governo, Aut. Garante degli Studenti, Nucleo di Valutazione di Ateneo e Revisori dei Conti - art. 6, comma 3.
TOTALE RIMBORSI ALLO STATO		774.674,73

Per quanto riguarda il Fondo di Finanziamento Ordinario 2011, si deve registrare come lo stesso sia stato reso noto, a titolo provvisorio, solo nel mese di dicembre 2011, nella misura complessiva di euro 188.740.116,00.

A tale titolo, si sono susseguite, nell'anno 2012, ulteriori assegnazioni (di competenza del 2011), perlopiù finalizzate, che i competenti uffici di Ragioneria hanno opportunamente iscritto, mediante variazione al consuntivo, nella gestione dell'anno 2011. Tali assegnazioni, che hanno potuto incrementare l'iniziale previsione assestata del Fondo di Finanziamento Ordinario 2011, sono quelle di seguito indicate:

Assegnazioni FFO comunicate nell'anno 2012 di competenza del 2011	Provvedimenti MIUR	Valori in Euro
Quota interventi a favore degli studenti diversamente abili	Nota MIUR prot. 583 del 7/06/2012	244.857,00
Quota destinata a finanziare il tratt. economico dei docenti e dei ricercatori secondo criteri di merito accademico e scientifico (art. 29, c. 19, della Legge 240/2010 - D.I. 21/07/2011, n. 314).	Nota MIUR prot. 740 del 15/05/2012	583.354,00
Quota adeguamento retributivo dei ricercatori ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 19/2012	Nota MIUR prot. 713 del 10/05/2012	179.967,00
TOTALE		1.008.178,00

Tenuto conto delle predette assegnazioni, il totale del Fondo di Finanziamento Ordinario 2011 (sebbene ancora provvisorio) accertato nel rendiconto 2011, ammonta ad Euro 189.748.294,00 (Euro 188.740.116,00 + Euro 1.008.178,00), a fronte dell'importo di Euro 188.000.000,00 iscritto in via previsionale nel bilancio 2011, con un incremento, pertanto, di Euro 1.748.294,00.

Con riguardo all'assegnazione 2011 del Fondo di Finanziamento Ordinario, anche a causa del mancato riconoscimento degli incrementi degli oneri per il personale a valere sui fondi stanziati dalla Legge 244/2007 per il triennio 2008 - 2010, si registra una riduzione, rispetto all'analogha assegnazione dell'anno 2010, di Euro 11.494.697,00, sebbene in sede di riparto della quota premiale di cui all'art. 2 della Legge 1/2009, si sia registrato un miglioramento, rispetto all'anno precedente, anche per effetto dell'incremento della base di calcolo.

L'assegnazione premiale correlata agli indicatori di cui all'art. 2, comma 1, del D.L. 180/2010, convertito dalla Legge 1/2009 (domanda, risultati e ricerca) ha subito un incremento, rispetto all'anno 2010, pari ad Euro 3.277.094,00, come di seguito illustrato.

Quote premiali Fondo di Finanz. Ordinario	Assegnazioni 2010	Assegnazioni 2011	Incrementi in valore assoluto	Incrementi percentuali
Domanda didattica 17%	3.801.081,00	4.412.487,00	611.406,00	+ 16,08%
Risultati didattica 17%	3.131.655,00	4.869.387,00	1.737.732,00	+ 55,49%
Ricerca 66%	10.792.712,00	11.690.668,00	897.956,00	+ 8,32%
TOTALE INCREMENTI QUOTA PREMIALE			3.247.094,00	

Nelle tabelle che seguono si illustrano, più in particolare, l'andamento della quota premiale del fondo di finanziamento ordinario nel periodo 2009-2011, degli importi, delle componenti, delle incidenze e delle variazioni del Fondo di Finanziamento ordinario nel triennio 2009-2011, nonché della consistenza e del costo del personale 2009-2011.

Il significativo incremento dell'incidenza della quota premiale, pari a + 6,8% per il triennio 2009-2011, evidenzia il miglioramento della posizione relativa del nostro Ateneo rispetto al totale dei cinquantaquattro atenei statali partecipanti al riparto della quota premiale. Tale incremento è il risultato del progressivo miglioramento degli indicatori relativi alla didattica (domanda e risultati) ed alla ricerca, che quasi tutti gli anni mostrano valori positivi in termini di variazione dell'incidenza.

Fondo di finanziamento ordinario di Uniba (Prima assegnazione e Assegnazione definitiva), quota base, quota premiale e relative incidenze rispetto al totale degli atenei italiani che partecipano alla quota premiale. Dal 2009 al 2011

Voci che compongono il FFO	2009 (56 atenei)		2010 (54 atenei)		2011 (54 atenei)	
	Valori	% Uniba su Totale atenei partecipanti	Valori	% Uniba su Totale atenei partecipanti	Valori	% Uniba su Totale atenei partecipanti
TOTALE QUOTA BASE di Uniba	185.871.042	3,05	167.123.116	3,03	164.106.572	2,97
Quota premiale Domanda (17%)	2.367.379	2,66	3.801.081	3,11	4.412.487	3,12
Quota premiale Risultati (17%)	2.367.379	2,66	3.131.655	2,56	4.869.387	3,44
Quota premiale Ricerca (66%)	7.618.312	2,20	10.762.712	2,26	11.690.668	2,13
Totale QUOTA	12.353.069	2,36	17.695.448	2,46	20.972.542	2,52

PREMIALE di Uniba						
Altre voci che compongono il FFO di Uniba (*)	12.450.258		14.201.262		3.661.002	
Totale FFO - Prima Assegnazione di Uniba (**)	210.674.369	2,99	199.019.826	2,97	188.740.116	2,90
Totale FFO - Assegnazione Definitiva di Uniba (**)	212.288.790		201.242.991		189.748.294	
QUOTA PREMIALE TOTALE ATENEI + Incidenza % su Totale FFO atenei partecipanti q.p. - I assegnaz.	523.500.000	7,44	720.000.000	10,76	832.000.000	12,79

Fonte: elaborazioni DAFG - Area Pianificazione e Controllo strategico, su dati Proper Miur al 18 giugno 2012

(*) Altre voci che compongono il FFO di Uniba sono: Nel 2009, Incremento costi di personale (10 M€) + Modello CNVSU (2,5M€); Nel 2010, incrementi stipendiali (14 M€); Nel 2011, intervento perequativo (1,9 M€) e assicurazione (1,7 M€).

(**) La Prima Assegnazione del FFO differisce in modo non trascurabile dalla Assegnazione Definitiva che viene comunicata dal Miur ben oltre il termine dell'anno finanziario di riferimento.

Variazioni percentuali delle incidenze di Uniba della quota premiale del FFO (rispetto al totale degli atenei partecipanti alla quota premiale)

Incidenze percentuali	2010, risp. anno prec.	2011, risp. anno prec.	Periodo 2009-2011
Incidenza % Quota premiale Domanda (17%)	16,9	0,3	17,3
Incidenza % Quota premiale Risultati (17%)	-3,8	34,4	29,3
Incidenza % Quota premiale Ricerca (66%)	2,7	-5,8	-3,2
Incidenza % Totale QUOTA PREMIALE di Uniba	4,2	2,4	6,8
Incidenza % Totale FFO Prima Assegnazione di Uniba	-0,7	-2,4	-3,0

Variazioni percentuali degli importi annuali

Totale FFO Prima Assegnazione di Uniba	-5,5	-5,2	-10,4
---	-------------	-------------	--------------

Consistenze del personale di ruolo dell'Università di Bari al 31 dicembre

Personale	2009	2010	2011
Ordinari	522	408	369
Associati	506	466	442
Ricercatori	821	801	789

Assistenti r.e.	17	6	6
Totale docenti	1.866	1.681	1.606
Personale T.A. inclusi dirigenti e CEL	1.773	1.628	1.592
TOTALE PERSONALE	3.639	3.309	3.198
VARIAZIONI % ANNO PRECEDENTE	- 1,0	- 9,1	- 3,4

Spesa (in migliaia di Euro) del personale di ruolo (ASSEGNI FISSI con oneri stimati al 37,7%) dell'Università di Bari

Personale	2009	2010	2011
Ordinari	60.991	60.814	46.656
Associati	41.142	43.012	39.719
Ricercatori	43.822	47.484	46.208
Assistenti r.e.	1.398	1.100	422
Totale docenti	147.353	152.410	133.005
Personale T.A. inclusi dirigenti e CEL	66.299	65.042	60.075
TOTALE SPESA	213.652	217.452	193.080
VARIAZIONI % ANNO PRECEDENTE	5,5	1,8	- 11,2

Come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti (verbali nn. 493/011 e 503/2012), possiamo oggi rilevare come il risultato della gestione di competenza, quantificato per l'esercizio 2011 in - 2.749.674,29 di euro, abbia subito un netto miglioramento, pari ad euro 6.956.416,79, rispetto al medesimo risultato registrato per l'anno 2010 nella misura complessiva - 9.706.091,08 di euro.

Tale importante risultato si determina in una fase particolarmente complessa per l'Ateneo barese e per il sistema universitario nazionale, alle prese con le radicali riforme introdotte dai decreti attuativi della Legge 240/2010 e con il processo di ristrutturazione in atto (e in via di conclusione) dei Dipartimenti, ai quali, a breve, saranno attribuite le funzioni primarie di didattica oltre che di ricerca.

Considerazione a parte merita, il risultato di Amministrazione dei Dipartimenti e Centri Interdipartimentali, anche quest'anno di segno positivo.

Come desumibile dal bilancio consolidato, tali centri di spesa hanno registrato, per l'esercizio 2011, un complessivo avanzo di Amministrazione di euro 26.007.990,00, di cui euro 3.154.608,67 riferiti al bilancio autonomo.

Anche per l'anno 2011 possiamo registrare l'assenza del ricorso a forme di indebitamento. Tale condizione assume particolare significato se rapportata ai nuovi criteri per la determinazione dei vincoli assunzionali introdotti dal D. Lgs. 49/2012, che annoverano, tra gli indicatori che limitano ulteriormente la possibilità di procedere all'indizione di procedure concorsuali o all'assunzione di personale di ruolo, l'entità dell'indebitamento degli Atenei.

Come noto, il decreto in parola disciplina i limiti massimi dell'incidenza delle spese di personale di ruolo e a tempo determinato, inclusi gli oneri della contrattazione integrativa, nonché delle spese per l'indebitamento degli atenei, al fine di assicurare la sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-finanziaria e patrimoniale delle università.

Questo Ateneo ha profuso grandi sforzi per contenere la spesa, in particolare di parte corrente, limitando i consumi per telefonia, anche grazie al graduale passaggio al sistema VOIP, nonché sostituendo gradualmente gli impianti di riscaldamento a gasolio con nuovi impianti a metano.

Ulteriori risparmi per spese correnti potranno maturare con la realizzazione di soluzioni tecniche che consentano l'ottenimento di risparmi energetici, anche mediante lo sfruttamento di tetti e superfici sui quali collocare pannelli fotovoltaici.

Tanto consentirà di abbattere i costi per forza motrice, sostenuti integralmente dal bilancio autonomo di Ateneo e la cui entità dipende in larga parte dai consumi registrati presso le strutture di ricerca, anche tenuto conto della necessità di assicurare il funzionamento, tra gli altri, dei laboratori (frigoriferi, attrezzature scientifiche, etc.), delle aule e delle biblioteche.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

L'Università degli Studi di Bari, attraverso il Comitato Pari Opportunità, ha posto grande attenzione alla componente femminile e maschile di studenti e studentesse, con particolare riferimento agli studenti stranieri iscritti presso questo Ateneo, di docenti e di personale tecnico-amministrativo.

Nell'ambito delle diverse iniziative realizzate si menzionano:

- il Seminario "I 150 anni dall'Unità d'Italia e le donne. Politica, comunicazione, partecipazione" - libreria Laterza - 10 marzo 2011;
- la Mostra "150 anni nei panni delle donne: tra suggestioni del diritto e regole della moda", con l'Atelier 1900, introdotta da un Seminario - dal 6 al 17 giugno 2011;
- la partecipazione all'Osservatorio sulla comunicazione di genere promosso dalla Regione Puglia e dai quattro atenei pubblici pugliesi siglato da un protocollo d'intesa tra il Presidente della Regione e i quattro Rettori - 7 marzo 2011.

In particolare, nella prospettiva di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, ha avviato un percorso per entrare in comunicazione con la popolazione universitaria al fine di attingere richieste, sollecitazioni e suggerimenti sull'attivazione di postazioni di telelavoro; in collaborazione con il Gruppo di lavoro "Salute e benessere", si è impegnato nell'elaborazione e nella realizzazione di un progetto volto ad avviare la sperimentazione di

sportelli come “Punti di accoglienza e di ascolto” presso le Università pugliesi raccogliendo, a tal fine, le adesioni delle altre Università pubbliche pugliesi, attraverso i relativi CPO e le Istituzioni (Assessorati regionali, ARES-Puglia, AA.SS.LL., Organismi di parità).

I fini perseguiti dal CPO sono stati molteplici:

- raggiungere ed informare sui temi della prevenzione e della promozione della salute (quali l’educazione alla salute riproduttiva per gli adolescenti, la prevenzione dei tumori femminili, il percorso nascita, ecc.) studentesse/i e personale delle Università;
- assicurare una serie di servizi di salute primaria, caratterizzati da un approccio integrato, secondo un modello sociale di salute;
- attivare un servizio che permetta di prenotare visite ed esami specialistici, di apprendere disponibilità, liste d’attesa e costi relativi alle prestazioni socio-sanitarie erogate sul territorio;
- creare, in considerazione della vocazione internazionale dell’Università di Bari, che attrae numeri importanti di studenti e docenti stranieri ogni anno, un’occasione di confronto, contaminazione e integrazione-arricchimento con soggetti dotati di altre identità etnico-culturali;
- creare un modello che, anche alla luce del recente Protocollo di Intesa stipulato dalle Università di alcune regioni meridionali (Molise–Basilicata-Puglia), potrebbe essere facilmente riprodotto in una realtà geografica più vasta, raggiungendo così una “popolazione universitaria” più ampia;
- dar vita a una buona prassi per tutte le Amministrazioni pubbliche e private del territorio.

Nel corso dell'anno 2011 altri temi di interesse individuati sono stati:

- Tumori al seno
- Tumori all’utero
- Osteoporosi
- Disturbi del comportamento alimentare (anorresia, bulimia, obesità)
- Danni da tabagismo
- Tumori più comuni della pelle
- La menopausa

Le modalità di realizzazione dei temi succitati hanno visto l'articolazione in un’ottica di prevenzione, in incontri informativi seguiti da attività diagnostiche.

Si è proceduto all'aggiornamento del Web site e si è proficuamente continuata la collaborazione con il Centro interdipartimentale per la cultura di genere.

Interessante anche la collaborazione con la casa farmaceutica dott. Ciccarelli di Milano per la diffusione e realizzazione del concorso “La città delle donne” terzo tema del Progetto Cera di Cupra che ha visto vincitrici due nostre studentesse delle lauree triennali e magistrali, premiate a Milano lo scorso 12 ottobre 2011.

Sono state realizzate anche numerose pubblicazioni nell'ambito della collana attivata dal CPO, per documentare le attività svolte.

Una collaborazione importante è stata realizzata con la Regione Puglia: la costituzione dell'Osservatorio sulla comunicazione di genere e su una campagna di sensibilizzazione sul territorio.

L'Università di Bari, che già in occasione dell'ultima stesura del Bilancio Sociale 2009, che ha cadenza biennale, aveva effettuato un' approfondita analisi di genere, ponendo a confronto i rapporti di mascolinità sussistenti nella stessa Università e a livello nazionale (per maggiori dettagli si fa espresso rinvio al Bilancio Sociale pubblicato sul portale Uniba al seguente link <http://www.uniba.it/ateneo/amministrazione/servizio-editoriale-universitario/fuori-collana/bilancio-sociale-2009/bilanciosociale.pdf>), si è ulteriormente impegnata, in sede di revisione statutaria ai sensi dell'art. 2 della legge 240/2010, a svolgere una regolare attività di rendicontazione, oltre che sociale ed ambientale, anche di genere, attenendosi ai principi ed ai metodi codificati dagli Organismi e dalle Agenzie di riconosciuta reputazione nazionale ed internazionale.

In particolare il nuovo statuto di autonomia ha attribuito al Rettore, tra gli altri, il compito di presentare i suddetti documenti in un'apposita conferenza di Ateneo.

Si riportano nel successivo Allegato n. 2 i dati di analisi quantitativa delle risorse umane, del benessere organizzativo e di genere relativi all'Università degli Studi di Bari.

6. LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ NELL'ATTUAZIONE DELLA MISURAZIONE 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'Università nel 2011 ha pianificato la rilevazione dei dati per la costruzione di un apposito set di indicatori per la misurazione della performance organizzativa di Ateneo.

Nelle more dell'implementazione di un data warehouse di Ateneo che potesse fornire informazioni affidabili, complete e coerenti sulle performance gestionali realizzate, è stato necessario avviare una rilevazione diretta dei dati che ha coinvolto il Direttore Amministrativo, il personale della Direzione

amministrativa, i dirigenti e il personale dei dipartimenti amministrativi, i responsabili delle Unità Operative (Aree all'interno dei dipartimenti amministrativi). Il suddetto personale ha partecipato ad una prima sperimentazione nell'ambito della quale far emergere eventuali criticità e feedback di miglioramento per la performance dell'organizzazione e per individuare l'eventuale scostamento rispetto agli obiettivi di mantenimento e di miglioramento previsti.

La fase di rilevazione e consultazione è risultata complessa e, in alcuni casi, sono state incontrate notevoli difficoltà nel documentare tutti i risultati.

Le suddette criticità non sono risultate inaspettate, tant'è che erano state già avviate opportune iniziative per soddisfare specifiche esigenze informative quali, a titolo di esempio, la realizzazione del Cruscotto della didattica e l'informatizzazione del Piano annuale delle ricerche. È stata altresì ribadita in numerose riunioni l'esigenza di avviare con urgenza i lavori per la implementazione del sistema statistico di Ateneo per poter gestire tutti i dati di interesse relativi alla didattica, alla ricerca ed ai processi amministrativi.

È risultato altresì necessario standardizzare le modalità di compilazione delle schede di valutazione degli obiettivi, con conseguenti ritardi rispetto alle scadenze previste nel cronogramma di attuazione del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa 2011, per la mappatura delle competenze e delle attività. Inoltre, la non sempre diffusa comunicazione delle finalità della misurazione della performance ha ingenerato a volte la diffidenza di alcuni dei valutati. Si sottolinea, per altro, che non si è reso necessario attivare procedure di conciliazione, per l'assenza di contenzioso.

Cogliendo le indicazioni maturate nelle riunioni degli Organi di Governo e del Nucleo di Valutazione, l'Ateneo ha riconosciuto l'importanza di disporre di un adeguato sistema di misurazione e valutazione delle performance per ottenere informazioni sempre più puntuali, corrette, complete (relative a tutti i settori e a tutti i processi dell'organizzazione universitaria) e tempestive. Si sottolinea come un quadro completo di indicatori non possa che essere ottenuto dalla integrazione sinergica delle banche dati già presenti nell'Ateneo che dovrebbero confluire in un sistema informativo statistico di Ateneo, in grado di acquisire, conservare, elaborare ed integrare i dati gestionali in un sistema organico, nella convinzione che la disponibilità di informazioni di sintesi supporti i responsabili nell'assumere le proprie decisioni, nell'individuare opportunità di cambiamento e nel monitorare le attività loro assegnate.

È stata inoltre sperimentata la metodologia per la rilevazione del benessere organizzativo attraverso lo studio e l'analisi nel contesto di applicazione delle Aree afferenti alla Direzione Amministrativa, l'elaborazione del piano della comunicazione e l'attivazione dei canali di comunicazione. Ci si

propone una estensione progressiva dell'indagine a tutta l'Amministrazione centrale e successivamente ai Dipartimenti.

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il cronogramma del processo di redazione ed adozione della Relazione sulla performance, che conclude il ciclo della performance 2011, può così essere sintetizzato:

- nel primo trimestre del 2012 ciascuna area ha effettuato la ricognizione delle attività svolte nel 2011 e provveduto ad organizzare i dati per quantificare gli obiettivi raggiunti, anche in base agli indicatori relativi agli obiettivi operativi previsti nelle schede; successivamente 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, contemporaneamente, procedevano alla rendicontazione delle attività relative alle dimensioni di valutazione di loro competenza in funzione degli indicatori gestionali e di performance per l'anno 2011;
- durante i mesi di aprile e maggio, si è proceduto alla redazione della relazione parallelamente alla predisposizione da parte degli uffici competenti del bilancio consuntivo 2011, 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;
- approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione delle linee generali per l'adozione della Relazione sulla performance, in occasione della medesima Seduta di approvazione del conto consuntivo 2011;
- approvazione della Relazione sulle performance da parte dell'apposita commissione consiliare;
- adozione della relazione con provvedimento del Rettore.

Come stabilito dal Dlgs 150/2009 e dalla delibera CIVIT n.5/2012, la relazione sulla performance sarà sottoposta al Nucleo di Valutazione di Ateneo per la validazione finale, che dovrà avvenire entro il 15 settembre 2012.

6.2. Coinvolgimento degli stakeholder

Nel Piano delle Performance 2011 sono stati individuati gli stakeholder per tipologia. L'Università ha attivato iniziative a vario titolo, finalizzate al coinvolgimento dei portatori di interessi interni ed

esterni al fine di assicurare il rispetto degli obiettivi di trasparenza. Tra le strategie poste in essere si citano quelle relative a strumenti di comunicazione diretta (sito web, comunicazioni alle organizzazioni sindacali ed ai social network, mail al personale tecnico-amministrativo) e comunicazione indiretta (utilizzo di strumenti per rilevare feedback dagli stakeholder quali analisi della customer satisfaction, raccolta delle opinioni degli studenti iscritti, dei dottorandi, iniziativa **Mettiamoci la Faccia** avviata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ecc.), indagini sulla soddisfazione per i servizi offerti dai Dipartimenti Amministrativi.

Da gennaio 2011, l'Università è presente ufficialmente sui social network Facebook e Twitter, intesi come strumenti integrativi e non sostitutivi del portale istituzionale, che rimane comunque il primo strumento di comunicazione on-line, con la finalità di implementare il dialogo tra il personale ed il senso di appartenenza all'Istituzione. Solo per l'anno 2011 Facebook conta un numero superiore a 6.000 fan con un numero di contatti (numero di volte in cui i post pubblicati sono stati visualizzati) superiore a 3.000.000.

Allegato 1 – Documenti del ciclo della performance e trasparenza (come da Allegato Delibera CIVIT n.5/2012)

Documento	Data approvazione	Data pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link al documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	30.12.2010	Gennaio 2011 (10/01/2011)	Gennaio 2011	http://trasparenza.ict.uniba.it/piano-performance
Piano della performance 2011-2013	28.01.2011	Febbraio 2011 (01/02/2011)	Febbraio 2011	http://trasparenza.ict.uniba.it/piano-performance
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	22.05.2012	Maggio 2012 (23/05/2012)	Maggio 2012	http://trasparenza.ict.uniba.it/progrmma-triennale
Standard qualità 2011	In fase di approvazione	In fase di pubblicazione		

Allegato 2

Informazioni suppletive sulle risorse umane (personale tecnico amministrativo di ruolo), il benessere organizzativo e l'analisi di genere	
ANALISI QUALI-QUANTITATIVA DELLE RISORSE UMANE	
Eta' media del personale (inclusi cel e dirigenti)	49,81
Eta' media dei dirigenti	57,53
Tasso di crescita del personale dal 2005 al 2010	-14,71%
% 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	8,96
Ore di formazione in e-learning su partecipanti	-
Ore di formazione in e-learning sul totale del personale	-
Turn over del personale	E=11 U=47
Costi per la formazione	71.581
ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Tasso di assenze (comprensivo di ferie - esclusi cel e dirigenti che non timbrano)	20,57%
Tasso di dimissioni premature	19,15%
Tasso di richieste di trasferimento	1,99%
Tasso di infortuni	0,32%
Stipendio medio percepito dal personale (esclusi cel e dirigenti)	26.111
ANALISI DI GENERE	
% di dirigenti donna	33,33%
% di donne rispetto al totale del personale (inclusi cel e dirigenti)	51,70%
Stipendio medio percepito dal personale (esclusi cel e dirigenti)	26.111
Stipendio medio percepito dal personale femminile (esclusi cel e dirigenti)	25.975
Stipendio medio percepito dai dirigenti	92.350
Stipendio medio percepito dai dirigenti donna	92.563
Eta' media del personale dirigente	57,53
Eta' media del personale dirigente donna	57,19
Eta' media del personale donna (inclusi cel) non dirigente	48,28