



UniBa

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BARI
ALDO MORO

**RELAZIONE ANNUALE SULLA
PERFORMANCE INTEGRATA DI ATENEIO
Annualità 2023**



PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo è prevista dall'art. 10 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che indica il termine del 30 giugno sia per l'approvazione (da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo) sia per la validazione (da parte del Nucleo di Valutazione) della Relazione (condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto).

La Relazione rendiconta il Documento di Programmazione Integrata 2023-2025 il cui impianto è stato allineato ai dettami dell'art.6 del D.L. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. L'importante novità, nell'impianto e nei contenuti è costituita dal PIAO, confermato dai successivi decreti attuativi (D.P.R. del 26 maggio 2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e D.M. del 30 giugno 2022, regolamento di adozione dei contenuti e degli schemi tipo del PIAO).

L'intento del presente documento è quello di corrispondere, anche nella fase di rendicontazione, ai requisiti auspicati dal legislatore (semplificazione e maggiore selezione delle priorità, miglioramento della qualità degli indicatori, integrazione tra orizzonti temporali e tra ambiti rappresentati: performance, anticorruzione e trasparenza, bilancio, salute delle risorse) funzionali a rendere esplicito il contributo alla creazione di Valore Pubblico.

La Relazione si compone di 5 sezioni:

1. Informazioni di sintesi per gli stakeholder;
2. Performance organizzativa che rendiconta i risultati conseguiti per l'anno 2023. In particolare, relativamente ai Pilastri del Valore Pubblico e agli obiettivi strategici (allegato 2); alla Performance Amministrativa nelle 4 dimensioni di valutazione (Dimensione degli utenti e della qualità offerta, Dimensione dei processi interni, Dimensione della crescita e dell'innovazione, Dimensione economica, finanziaria e patrimoniale); ai progetti direzionali (allegato n. 3); alle misure di trasparenza e di anticorruzione (allegato n. 4);
3. Organizzazione e capitale umano con particolare riferimento allo stato di attuazione del lavoro agile e della programmazione contenuta nel Piano triennale dei fabbisogni di personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL 2023-2025, in raccordo con gli obiettivi strategici e i pilastri UNIBA del Valore Pubblico (allegato n. 5). Inoltre, è sintetizzato il Bilancio della formazione che descrive, attraverso specifici indici, il grado di realizzazione della formazione, nonché le azioni formative erogate nel 2023 (allegato n. 6) e le risorse interne ed esterne attivate ai fini delle strategie formative;
4. Performance individuale riepiloga i protocolli di valutazione individuale ed una sintesi sullo stato del processo di valutazione dei comportamenti del personale tecnico amministrativo relativo all'anno 2023;
5. Azioni di monitoraggio e riesame del processo di valutazione.

Il Bilancio di Genere 2023 è rappresentato nell'allegato n.1 che rendiconta le misure previste dal Gender Equality Plan 2023-2025 e le Azioni Positive introdotte nel PIAO 2023-2025.

Sommario

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	2
SOMMARIO.....	3
1. INFORMAZIONI DI SINTESI PER GLI STAKEHOLDER	4
2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI A. MORO	13
2.1 INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI RISULTATI.....	13
2.2 IMPATTI E RISULTATI DELLA PERFORMANCE DI ATENEIO.....	16
2.2.1 Rendicontazione strategica	16
2.2.2 Rendicontazione delle Azioni GEP	23
2.2.3 Rendicontazione del Valore Pubblico.....	25
2.2.4 RENDICONTAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI DIPARTIMENTI 2023-2025.....	27
2.3 RISULTATI DELLA PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENEIO E DELLE AZIONI POSITIVE	28
DIMENSIONE DEGLI UTENTI E DELLA QUALITÀ OFFERTA	28
DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI.....	31
DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE	44
DIMENSIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E PATRIMONIALE	50
2.4 MISURE DI TRASPARENZA E DI ANTICORRUZIONE	51
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	54
3.1 ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	54
3.1.1 Sistema di monitoraggio del Lavoro Agile	56
3.2. MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025.....	60
3.3. BILANCIO DELLA FORMAZIONE	68
3.3.1 DATI DI SINTESI DELLE INIZIATIVE FORMATIVE 2023	68
3.3.2 RISORSE INTERNE ED ESTERNE ATTIVATE AI FINI DELLE STRATEGIE FORMATIVE	69
4. PERFORMANCE INDIVIDUALE	77
4.1 INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI DATI SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	77
4.2 VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI.....	80
4.3 PROCESSO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE	81
5. AZIONI DI MONITORAGGIO E RIESAME DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE	83
5.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL MONITORAGGIO	83
5.2 AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO DI MONITORAGGIO	89
5.3 GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	90

1. INFORMAZIONI DI SINTESI PER GLI STAKEHOLDER

PRINCIPALI RISULTATI

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

Sono organi di Ateneo:

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

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

DATI DI SINTESI

Di seguito si riportano alcuni dati di sintesi che hanno caratterizzato l'Ateneo nel corso del 2023 (**Tabella 1**):

Tabella 1 - Dati di sintesi UNIBA al 31.12.2023

 DIDATTICA			
OFFERTA FORMATIVA CORSI DI AUREA		OFFERTA FORMATIVA POST-LAUREA	
A.A. 2023/24		A.A. 2022/23	
Corsi di Laurea di I Livello	64	Corsi di Specializzazione	51
Corsi di Laurea di II Livello	57	Corsi Specializzazione per le attività di sostegno didattico (TFA Sostegno)	4
Corsi di Laurea a Ciclo Unico	13	Corsi di Dottorato di Ricerca XXXVII ciclo	25
Totale Corsi di Studio in offerta formativa	134	Corsi di perfezionamento	4
▪ di cui Corsi internazionali	11	Corsi di alta formazione	1
▪ di cui in Lingua inglese	5	Master di I e II livello	21
Corsi inter-Ateneo (con sede presso altro Ateneo)	3	Short Master	15
		Summer school	3
STUDENTI A.A. 2022/23		LAUREATI A.S. 2022	
Iscritti ai Corsi di Laurea (DM 270)	25.609	Iscritti ai Corsi di Laurea (DM 270)	4.081
Iscritti ai Corsi di Laurea Magistrale (DM 270)	5.453	Iscritti ai Corsi di Laurea Magistrale (DM 270)	1.650
Iscritti ai Corsi di Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM 270)	9.472	Laureati ai Corsi di Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM 270)	1.040
Iscritti ai Corsi di Laurea Triennale	245	Laureati ai Corsi di Laurea Triennale	31
Iscritti ai Corsi di Laurea Specialistica	19	Laureati ai Corsi di Laurea Specialistica	4
Iscritti ai Corsi di Laurea a Ciclo Unico	320	Laureati ai Corsi di Laurea a Ciclo Unico	40
Iscritti ai Corsi di Laurea Vecchio Ordinamento (Scienze Formazione Primaria)	45	Laureati ai Corsi di Laurea Vecchio Ordinamento (Scienze Formazione Primaria)	7
Totale iscritti	41.163	Totale laureati	6.853

POST-LAUREA A.A. 2022/23

Iscritti ai Corsi di Specializzazione	556
Iscritti ai Corsi Specializzazione per le attività di sostegno didattico (TFA Sostegno)	1.013
Iscritti a Summer School	97
Iscritti ai Corsi di Perfezionamento	216
Iscritti ai Corsi di Alta Formazione	50
Iscritti ai Master di I e II livello	420
Iscritti ai Corsi di Dottorato	553
Iscritti a Short Master	284

INTERNAZIONALIZZAZIONE 2022/23

Studenti Erasmus in ingresso	391
Studenti Erasmus in uscita	455



RICERCA E TERZA MISSIONE¹

SPIN OFF

Numero degli Spin Off universitari	10
Numero degli Spin Off universitari (accreditati)	14

BREVETTI

Brevetti depositati e pubblicati in Italia e in Europa al 31.12.2023	88
--	-----------

DISTRETTI

Distretti a cui partecipa UniBa	6
---------------------------------	----------



AMMINISTRAZIONE

STRUTTURE

Direzioni amministrative	7
Sezioni	28
Uffici del Rettorato	5
Staff della Direzione Generale	5
Poli Bibliotecari	6
Strutture di supporto alle Scuole	2
Coordinamenti di Dipartimento di Didattica e di Ricerca	19
Unità operative gestionali	123
Unità operative gestionali standard Dipartimenti	76
Unità operative Tecniche	46
Unità operative di Biblioteca	19
Centro Servizi Informatici	1
Career Management Service	1
Agenzia per il Placement	1
Sistema Museale di Ateneo	1

PERSONALE AL 31.12.2023²

Personale tecnico amministrativo	1357
Collaboratori Esperti Linguistici	35
Personale Docente	1539

¹ Per un'analisi di dettaglio dei prodotti e dei risultati dell'attività di Ricerca e Terza Missione di UniBa si rinvia all'Appendice DATI ANALISI DI CONTESTO e al portale OPEN DATA: <http://opendata.UNIBA.it/group/terza-missione> e <http://opendata.UNIBA.it/group/ricerca>.

² Dato fornito dalla Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti.

Centro linguistico di Ateneo	1
Centro di servizi di Ateneo per l'E-Learning e la multimedialità	1
Avvocatura	1

POSIZIONAMENTO UNIBA NEI RANKING INTERNAZIONALI E NAZIONALI

Di seguito si riportano alcuni esiti relativi al posizionamento di UNIBA nei principali Ranking nazionali ed internazionali.

Per un dettaglio del posizionamento UNIBA (in termini di ranking sulla sostenibilità, indicatori AVA, indicatori PRO3, indicatori classifica CENSIS 2012-2023, indicatori valorizzazione dell'autonomia responsabile) si rinvia al paragrafo [3.2 POSIZIONAMENTO del Piano Strategico 2024-2026](#).

Tabella 2 – Posizionamento dell'Università nei ranking sostenibilità

Posizionamento dell'Università di Bari nei ranking sulla sostenibilità tra i mega - Atenei italiani

	GREEN METRIC			TIMES IMPACT RANKING			QS SUSTAINIBILITY RANKING	
	2020	2021	2022	2021	2022	2023	2022	2023
Mega - Atenei nella graduatoria nazionale ³	11	11	11	11	11	11	11	11
Bari	4/11	4/11	6/11	5/11	4- 5/11	5/11	9/11	9/11
Bologna	1/11	1/11	1/11	1/11	1/11	1/11	6/11	1/11
Catania							10/11	11/11
Firenze	6/11	6/11	4/11	4/11	3/11	2 - 4/11	4/11	5/11
Milano	5/11	5/11	5/11		7/11	6 - 7/11	3/11	4/11
Napoli							8/11	8/11
Padova	3/11	3/11	3/11	2/11	2/11	2 - 4/11	1/11	2/11
Palermo							11/11	10/11

³ Secondo la definizione CENSIS i mega-atenei sono quelli con un numero di iscritti >40.000. Attualmente i mega-atenei sono 10, in quanto l'Università di Catania, da alcuni anni è scesa sotto la soglia indicata. Tuttavia, si è ritenuto opportuno considerarla ai fini dell'analisi di posizionamento sia perché la dimensione resta comunque simile a quella di UNIBA sia per il confronto a livello geografico.

Posizionamento dell'Università di Bari nei ranking sulla sostenibilità tra i mega - Atenei italiani

	GREEN METRIC			TIMES IMPACT RANKING			QS SUSTAINABILITY RANKING	
	2020	2021	2022	2021	2022	2023	2022	2023
Pisa				6/11	6/11	6 - 7/11	7/11	7/11
Roma				3/11	4 - 5/11	2 - 4/11	2/11	6/11
Torino	2/11	2/11	2/11				5/11	3/11

Tabella 3 - Posizione dei Mega-Atenei italiani nelle graduatorie mondiali dei ranking internazionali nel 2023

RANKING	ARWU Top 1000	THE Top 1799	QS Top 1422	CWUR Top 2000	U-Multirank Top 2037	Round University World Ranking Top 1026	Taiwan Top 1000	Scimago Top 4364	Leiden Top 1318	URAP Top 3000	BGUR Top 2165	Round University Ranking Research Performance Ranking Top 1025
Mega - Atenei nella graduatoria internazionale ⁴	1000	1799	1422	2000	2037	1026	1000	4364	1318	3000	2165	1025
Bari	9	10	9-10	9	3	7	9	10	7	9	9	7
Bologna	5 - 7	1	1	4	7		4 - 5	4	1	4	2	
Catania	10 - 11	6 - 9	9 - 10	10	9		10	9	10	10	10	
Firenze	8	6 - 9	7	7	6	2	8	6	5	7	8	4
Milano	2 - 4	4	4	3	1		1	2	3	3	4	
Napoli	5 - 7	5	6	6	5		6	5	9	5	5	
Padova	2 - 4	2 - 3	3	2	10	1	2	3	2	2	1	1
Palermo	10 - 11	11	11	11	11	6	11	11	11	11	11	6

⁴ Si veda nota n. 3

RANKING	ARWU Top 1000	THE Top 1799	QS Top 1422	CWUR Top 2000	U-Multirank Top 2037	Round University World Ranking Top 1026	Taiwan Top 1000	Scimago Top 4364	Leiden Top 1318	URAP Top 3000	BGUR Top 2165	Round University Ranking Research Performance Ranking Top 1025
Mega - Atenei nella graduatoria internazionale ⁴	1000	1799	1422	2000	2037	1026	1000	4364	1318	3000	2165	1025
Pisa	2 - 4	6 - 9	5	8	4	4	7	8	6	8	7	3
Roma	1	2 - 3	2	1	8	3	3	1	8	1	3	2
Torino	5 - 7	6 - 9	8	5	2	6	4 - 5	7	4	6	6	5

PNRR

La principale sfida che l'Ateneo sta affrontando, da qualche anno, e che ovviamente proseguirà nei prossimi anni, è il Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con misure e riforme che riguardano la formazione terziaria e la ricerca. L'obiettivo principale è rafforzare la ricerca e la diffusione dei modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese, sostenere i processi di innovazione e trasferimento tecnologico, potenziare le condizioni di supporto alla ricerca e all'innovazione.

Nella Tabella n. 4 si evidenzia il tasso di successo raggiunto da UNIBA nell'ambito del PNRR.

Tabella 4 - Sintesi progettazione PNRR

N. proposte presentate	N. proposte vinte	Progettazione (€)	Progetti (€)
24	22	313.575.901,3	136.483.316,97

I progetti sono:

N. 6 Infrastrutture di ricerca e innovazione (€ 9.644.486,37)

- METROFOOD-IT: Strengthening of the Italian Research Infrastructure for Metrology and Open Access Data in support to the Agrifood;
- ELIXIRNEXTGENIT: consolidamento dell'Infrastruttura italiana per i dati Omici e la Bioinformatica;
- MEET: Monitoring Earth's Evolution and Tectonics;
- GEOSCIENCES IR;

- CTA + CHERENKOV TELESCOPE ARRAY PLUS;
- NCIR: National Consortium for Innovation and development of Radiopharmaceuticals.

N. 3 Campioni Nazionali (€ 38.847.156,21)

- HPC: Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big data e Quantum Computing;
- AGRITECH NATIONAL RESEARCH CENTRE FOR AGRICULTURAL TECHNOLOGIES;
- RNA TECHNOLOGY: Centro Nazionale di Ricerca - Sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA.

N. 10 Partenariati estesi (€ 75.579.629,39)

- FAIR: Future AI Research;
- RETURN: Multi-Risk sciEnce for resilientT commUnities undeR a changiNg climate;
- NQSTI: National Quantum Science and Technology Institute;
- CHANGES: Cultural Heritage Active Innovation for Sustainable Society;
- SERICS: Security and Rights in the CyberSpace;
- AGE-IT: Ageing well in an ageing society - A novel public-private alliance to generate socioeconomic, biomedical and technological solutions for an inclusive Italian ageing society;
- GRINS: Growing Resilient, INclusive and Sustainable;
- ONFOODS FOOD & FOODWAYS: innovating food practices, policies and market;
- MNESYS: A Multiscale integrated approach to the study of the nervous system in health and disease;
- INF-ACT: One Health Basic and Translational Research Actions addressing Unmet Needs on Emerging Infectious Diseases.

N. 3 progetti per Ecosistema Innovativo della Salute (€ 12.312.045,00)

- DARE: Digital Lifelong Prevention;
- Rafforzamento e sviluppo qualitativo e quantitativo di Hub life science operante nel settore della Diagnostica Avanzata;
- Creazione di una Rete di centri di trasferimento tecnologico - NETWORK TT o NTT.

Per un dettaglio sulle attività svolte nell'ambito del PNRR si veda la [Relazione sulla Ricerca 2023](#).

VARIAZIONE DELLO STATO DELLE RISORSE

Si riepilogano in forma tabellare i dati relativi all'evoluzione del personale di ruolo dell'Ateneo nel triennio 2021-2023, che evidenziano un complessivo, se pur contenuto, incremento del numero complessivo di unità.

Tabella 5 -Evoluzione personale di ruolo (triennio 2021-2023)

Anno	Professori Ordinari	Professori Associati	Ricercatori	Amministrativi e Tecnici	TOTALE
2023	311	662	209	1392	2.574
2022	286	690	218	1383	2.577
2021	289	592	332	1287	2.500

Fonte: Banca dati PROPER

Con riferimento alle analisi di confronto tra entrati e usciti, tra il 31/12/2022 e il 31/12/2023, le tabelle estratte da PROPER mostrano i seguenti risultati:

Tabella 6 - Evoluzione del personale dal 31.12.2022 al 31.12.2023

EVOLUZIONE ALL'INTERNO DELLE QUALIFICHE⁵

Categoria	Entrati	Usciti
Ordinari	40	15
Associati	31	59
Ricercatori	0	9
Assistenti	0	0
Amministrativi e Tecnici	83	75

Fonte: Banca dati PROPER

EVOLUZIONE NELL'ATENEO PER QUALIFICHE

Categoria	Entrati ⁶	Usciti ⁷
Ordinari	7	14
Associati	30	26
Ricercatori	0	9
Assistenti	0	0
Amministrativi e Tecnici	83	74

Fonte: Banca dati PROPER

Per gli ulteriori approfondimenti relativi alle risorse umane si rinvia all'allegato n. 1 (Gender audit).

ASSEGNAZIONI DEL FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO 2023

L'analisi delle maggiori componenti del modello di riparto del Fondo di finanziamento ordinario 2023 e delle relative variazioni rispetto all'anno precedente inducono alcune semplici considerazioni circa l'andamento delle relative cause. Con riferimento al Quadro dell'assegnazione iniziale del Fondo di Finanziamento Ordinario 2023, pubblicato dal Miur fra gli allegati del Decreto Ministeriale n. 809 del 7 luglio 2023, confrontato con l'omologo documento dell'anno precedente relativo al Decreto Ministeriale n. n. 581 del 24 giugno 2022, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha fatto registrare un'assegnazione iniziale del Fondo di finanziamento ordinario (quota base + premiale + perequativa, (compresa integrazione art. 238, dl 34/2020) di 180,043 milioni di euro, con un aumento di circa l'1,38% rispetto ai 177,600 milioni di euro dell'omologa assegnazione dell'anno 2022. Il peso di Uniba sul totale degli atenei (oltre agli atenei statali, compresi gli Istituti universitari e le Scuole superiori) si riduce leggermente, passando dal 2,60% del 2022 al 2,53% del 2023.

Nel 2023 l'importo relativo alla quota base è stato di 110,929 milioni di euro, di poco superiore a quello del 2022 che era pari a 109,402 milioni di euro (+1,40%). Con riferimento a tale quota, il peso di Uniba sul totale degli atenei (oltre agli atenei statali, compresi gli Istituti universitari e le Scuole superiori) si riduce dal 2,60% al 2,57% e ciò è frutto delle due componenti Quota Costo standard e Quota storica. La prima, pur presentando un consistente incremento in valore assoluto, mostra una lievissima riduzione del peso sul totale atenei, passando da 51,425 nel 2022 (peso 2,57%) a 56,191 milioni di euro nel 2023 (peso 2,55%); mentre la quota storica passa da 57,977 nel 2022 (peso 2,62%) a 54,737 milioni di euro nel 2023 (peso 2,58%). Occorre

⁵ Il numero di entrati/usciti è calcolato come differenza tra le persone presenti nelle rispettive qualifiche al 31.12.2022 (Situazione 2022) e al 31.12.2023 (Situazione 2023)

⁶ Entrati: soggetti che precedentemente non erano in servizio nell'Ateneo

⁷ Usciti: soggetti che non sono più in servizio nell'Ateneo

precisare però che il costo standard unitario (per ciascun studente in corso) ed il numero degli studenti entro il primo anno fuori corso sono rimasti quasi immutati dal 2022 al 2023.

Se si prende in considerazione la quota premiale del Fondo, Uniba fa risultare un'assegnazione per il 2023 di 61,365 milioni di euro, superiore a quella del 2022, pari a 56,984 milioni di euro (+7,69%), mostrando un evidente incremento dell'assegnazione nei valori assoluti. In questo caso, però, pur essendo aumentata la complessiva assegnazione all'intero sistema universitario (+7,02%), si è incrementato, al contempo, il peso dell'assegnazione di Uniba sul totale nazionale. Infatti, sempre con riferimento alla quota premiale, il peso complessivo dell'assegnazione di Uniba sul totale nazionale passa dal 2,44% del 2022 al 2,45%, del 2023. **Tenuto conto che** la componente di tale quota relativa alla VQR 2015-19 è rimasta rispetto allo scorso anno (con un peso del 2,48% dovuto ad un IRFS di 2,53), le componenti che giustificano tale risultato sono: 1) gli indicatori associati alle Politiche di reclutamento del Personale docente (peso di Uniba sul totale atenei: 2,30% nel 2022 e 2,59% nel 2023), che mostrano un consistente miglioramento di risultato e 2) gli indicatori associati alla Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari (ex Valorizzazione autonomia responsabile) (peso di Uniba sul totale atenei: 2,44% nel 2022 e 2,24% nel 2023).

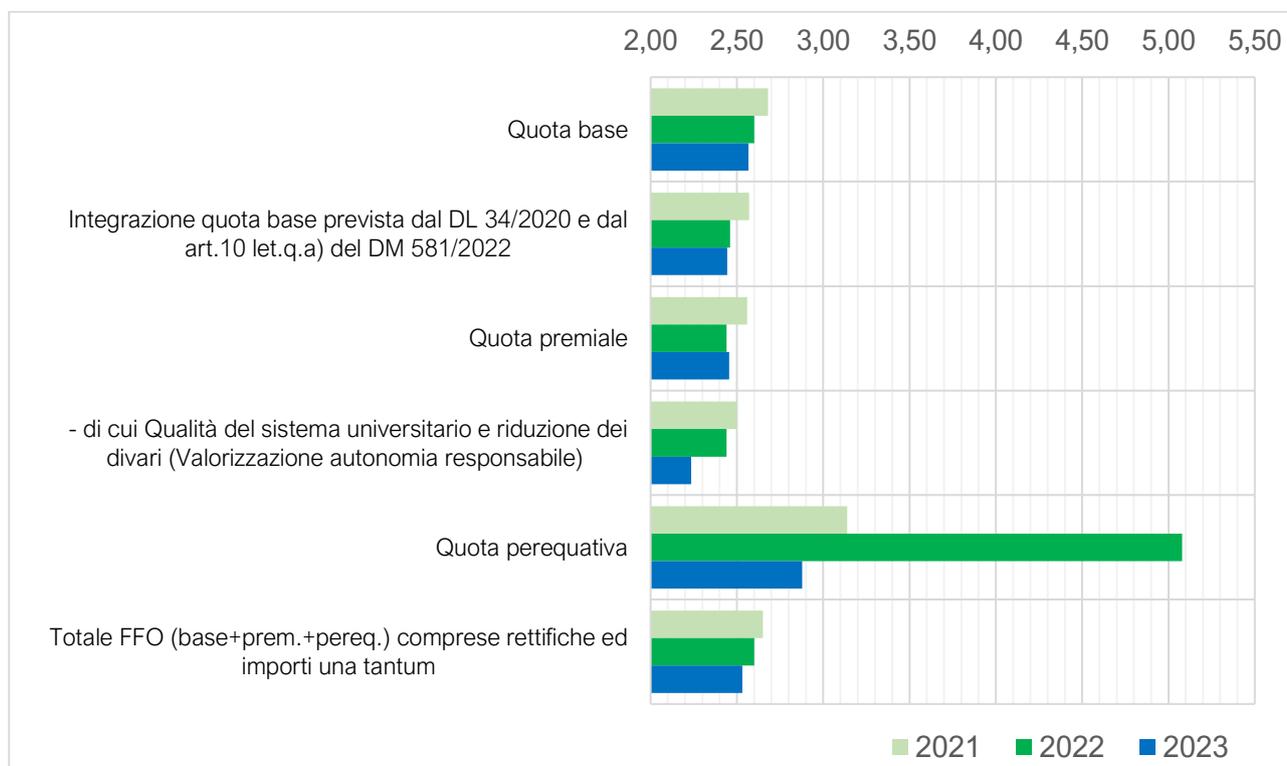
La quota definita "Intervento perequativo" ha la finalità di attenuare le oscillazioni nelle assegnazioni degli atenei da un anno all'altro e di intervenire per salvaguardare gli atenei dalle situazioni di sottofinanziamento rispetto al modello teorico, garantendo l'assegnazione entro determinati limiti. Nel 2023 tale componente ha avuto per il nostro ateneo peso rientrato nella "normalità" rispetto al peso consistente dell'anno precedente, mostrando una significativa variazione in riduzione rispetto all'anno precedente. Nel 2023 tale quota è di 4,318 milioni di euro (peso sul totale nazionale del 2,88%), mentre nel 2022 è stata di 7,618 milioni di euro (peso sul totale nazionale del 5,08%).

Se si considerano solo il totale delle quote Base, Premiale e Perequativa (oltre all'integrazione della quota base per interventi art. 238 D.L. 34/2020), il Fondo di finanziamento ordinario di Uniba passa da 177,600 milioni di Euro del 2022 a 180,043 milioni di Euro del 2023, facendo registrare un incremento di 2,443 milioni di Euro che corrisponde però ad una leggera riduzione del peso sul totale FFO nazionale, dovuto in buona parte al meccanismo di perequazione (quota perequativa): nel 2022 Uniba pesava per il 2,60%, mentre nel 2023 ha raggiunto il 2,53% (variazione percentuale del peso percentuale pari a -2,55%).

Tabella 7 - Componenti del Fondo di finanziamento ordinario di Uniba (prima assegnazione: quota base, premiale e perequativa, compresa Integrazione per promozione dell'attività di ricerca e valorizzazione del contributo del sistema universitario per ripartire ex DL 34/2020) dal 2021 al 2023. Importi (in Euro) e peso percentuale sul totale nazionale

Voce	2021		2022		2023		Variazione % 2023 - 2021 del peso
	Importo in Euro	Peso % su totale atenei	Importo in Euro	Peso % su totale atenei	Importo in Euro	Peso % su totale atenei	
Quota base	111.965.663	2,68	109.401.839	2,60	110.928.574	2,57	-4,20
Integrazione quota base prevista dal DL 34/2020 e dal art.10 let.q.a) del DM 581/2022	1.796.649	2,57	3.448.336	2,46	3.421.524	2,44	-4,90
Quota premiale	57.010.351	2,56	56.983.639	2,44	61.364.933	2,45	-4,12
- di cui Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari (Valorizzazione autonomia responsabile)	11.114.551	2,50	11.395.180	2,44	11.175.215	2,24	-10,60
Quota perequativa	5.495.919	3,14	7.617.916	5,08	4.317.746	2,88	-8,33
Totale FFO (base+prem.+pereg.) comprese rettifiche ed importi una tantum	176.528.238	2,65	177.599.973	2,60	180.043.096	2,53	-4,45

Figura 1 - Peso di Uniba sul totale nazionale delle componenti del FFO dal 2021 al 2023



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

2.1 INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI RISULTATI

Le più significative novità che hanno riguardato la programmazione di Ateneo a partire dal 2023 sono riconducibili a tre ambiti:

- a) Integrazione orizzontale della Programmazione di Ateneo (sia sul piano formale che sostanziale);
- b) Integrazione verticale tra Documento di Programmazione Integrata di Ateneo e Piani Triennali di Programmazione dei Dipartimenti;
- c) Implementazione dei sistemi interni di Gestione del Ciclo della Performance (applicativo PiCo).

In primo luogo, va ricordato che l'impianto programmatico - punto a) - è stato allineato ai dettami dell'art.6 del D.L. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Il Documento di Programmazione Integrata 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 26 gennaio 2023 e adottato con D.R. n. 443 del 1° febbraio 2023 (di seguito DPI 2023-2025), ha recepito l'impianto del PIAO confermato dai successivi decreti attuativi (il D.P.R. del 26 maggio 2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e il D.M. del 24 giugno 2022 con cui sono stati adottati i contenuti e gli schemi tipo del PIAO).

Alla luce del contesto normativo appena descritto, la struttura del DPI 2023-2025 è così composta:

- Parte generale del DPI 2023-2025;
- Sezione I - Programmazione Strategica di Ateneo;
- Sezione II - Piano triennale 2021-2023 (approvato dal Consiglio di Amministrazione del 21.07.2021 e modificato con delibera del 15.12.2021);
- Sezione III - Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 (ai sensi del DL 80/2021). La Sezione III comprende i seguenti documenti di programmazione di Ateneo:
 - Piano Integrato;
 - Piano Organizzativo per il Lavoro Agile;
 - Piano triennale dei fabbisogni di personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL;
 - Piano Triennale della Formazione;
 - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Il Piano Strategico 2023-2025 (Sezione I) definisce la visione complessiva dell'Ateneo, declinata in obiettivi e azioni strategiche, a partire dalle linee di mandato del Rettore e tenuto conto degli indirizzi ministeriali, dei monitoraggi intermedi e finali nonché dell'analisi di contesto. Il documento si articola in Schede strategiche che descrivono in forma sintetica il collegamento interno tra i contenuti strategici (priorità politiche, obiettivi, indicatori e target) e quello esterno con la Programmazione di Bilancio e il PIAO (sezione III). Il Piano Strategico comprende anche le misure per l'Equilibrio di Genere previste nel Gender Equality Plan 2023-2025 (Allegato n. 1 al DPI 2023-2025), i cui contenuti sono stati allineati agli obiettivi strategici 2023-2025.

Sul processo di attuazione della strategia a livello dipartimentale si rinvia al paragrafo 2.2.4 RENDICONTAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI DIPARTIMENTI.

Con riferimento alla Sezione III del DPI - PIAO - è stato adottato il modello di misurazione del Valore Pubblico creato da UNIBA, articolato su 3 pilastri principali:

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

Per ciascun pilastro sono stati individuati:

- i collegamenti con i domini BES - benessere equo e sostenibile;
- le tipologie di impatto;
- gli Stakeholders di riferimento;
- gli Indicatori di misurazione del Valore Pubblico;
- le Baseline e i Target;
- i collegamenti con le Priorità e gli Obiettivi Strategici 2023-2025 e le Azioni della Programmazione triennale 2022-2024.

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

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

L'Ateneo ha sviluppato e avviato all'utilizzo l'applicativo PiCo (Pianificazione e Controllo - UNIBA) per la gestione degli adempimenti del ciclo di gestione della Performance. Le attività di monitoraggio intermedio (strategico e operativo) sono state realizzate su PiCo anche attraverso azioni formative di accompagnamento⁸.

Le attività di monitoraggio in itinere hanno reso necessari interventi di modifica in corso d'anno degli obiettivi che di seguito si riepilogano (Tabella 8):

Tabella 8 - Modifiche del Documento di Programmazione Integrata

Ambito di intervento	Riferimenti dell'atto	Tipologia di modifiche
Sezione I - Piano Strategico	Delibera del CDA del 28.09.2023	Modifica della programmazione strategica. Le tipologie di modifica sono state le seguenti: <ul style="list-style-type: none"> - Allineamento del nome dell'indicatore A.2.1; - Sostituzione dell'indicatore associato all'obiettivo GEP - 3.1

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

- Adozione e assegnazione obiettivi operativi alle strutture organizzative di Livello III e IV (D.D.G. n. 291 del 15 marzo 2023);

⁸ Si rimanda alla sezione 5 per approfondimenti sul processo di monitoraggio intermedio e finale.

- Adozione e assegnazione obiettivi operativi 2023 alle strutture di laboratorio (D.D.G. n.337 del 31 marzo 2023);
- Adozione e assegnazione obiettivi operativi 2023 alle strutture a supporto del Sistema Bibliotecario di Ateneo (DDG n. 390 del 20 aprile 2023);
- Assegnazione obiettivi nuovi incarichi 2023 (D.D.G. n.779 del 28 luglio 2023);
- Tempestività dei pagamenti – obiettivi 2023 (D.D.G n. 971 del 14.09.2023);
- Obiettivi Tecnologi e Tecnici Laureati PNRR – Anno 2023 (D.D.G n. 1188 del 13/11/2023).

Di seguito, si riepilogano le azioni correttive in corso d’anno agli obiettivi adottati con Decreto del Direttore Generale e assegnati alle strutture di III e IV livello organizzativo (

Tabella 9).

Tabella 9 Decreti di modifica degli obiettivi assegnati alle strutture di III e IV livello organizzativo

Oggetto	Riferimenti Decreto
Modifiche ed integrazioni al P.I.A.O 2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CdA del 25 maggio 2023 ▪ CdA del 28 settembre 2023
Modifiche ed DDG n. 291 del 15 marzo 2023	<ul style="list-style-type: none"> ▪ D.D.G. n. 391 del 20 aprile 2023; ▪ D.D.G. n. 800 del 04. 08.2023;
Modifiche e integrazioni agli obiettivi Tempestività dei pagamenti 2023	<ul style="list-style-type: none"> ▪ D.D.G n. 1081 del 16.10.2023

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

2.2 IMPATTI E RISULTATI DELLA PERFORMANCE DI ATENEO

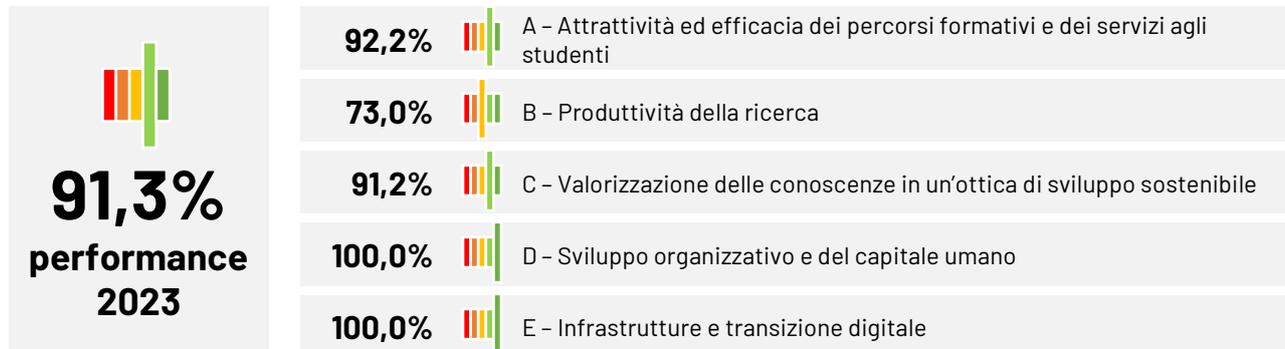
2.2.1 Rendicontazione strategica

Di seguito, per singola priorità politica, si riporta la sintesi del tasso di raggiungimento degli obiettivi strategici, calcolato come previsto nel [Sistema di Misurazione e Valutazione sulla performance 2023](#).

Tabella 10- Scala di valutazione per gli obiettivi strategici

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

Figura 2- Sintesi della Performance Strategica 2023 di Ateneo



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

100,0% Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa

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

100,0%  Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali

100,0%  Proporzione di immatricolati di genere femminile nelle classi STEM

95,3% Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa

94,4%  Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea

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

91,4%  Percentuale di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente

--- Valorizzare la formazione post-laurea

*  Grado di soddisfazione per l'esperienza complessiva del master

Note: nei primi mesi del 2024 è stata inviata la survey ai partecipanti ai master 2023. Su un totale di n. 227 mail inviate, è pervenuta una sola risposta (0,44%). L'unico rispondente ha espresso un giudizio positivo (ha assegnato punteggio 5 su una scala di risposta da 1=Per niente a 6=Del tutto) al quesito "Quanto è soddisfatto dell'esperienza complessiva del master?" Considerata la non significatività del dato, l'indicatore non è stato considerato per il calcolo del raggiungimento dell'obiettivo

81,2% Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa

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

65,3%  Porzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L) e laurea magistrale (LM, LMCU) che hanno conseguito il titolo di studio all'estero

78,4%  Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo	Descrizione obiettivo
Tasso raggiungimento indicatore	Descrizione indicatore

B – Produttività' della ricerca

76,6%		Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni
29,8%		Numero di progetti presentati
100,0%		Numero di progetti relativi a bandi ministeriali o dell'Unione Europea di cui l'Ateneo risulta vincitore sul totale dei docenti
100,0%		Proporzione dei proventi da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi (%)

50,3%		Migliorare la qualità dei dottorati di ricerca
52,1%		Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato (non industriale) che hanno trascorso almeno 3 mesi presso soggetti esterni
96,0%		Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato che hanno partecipato a percorsi formativi (competenze trasversali) sul totale dei dottorandi
2,9%		Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato

91,9%		Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo
96,3%		Percentuale di pubblicazioni con coautore internazionale
100,0%		Proporzione di Dottori di ricerca dell'ultimo ciclo concluso che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero
79,4%		Proporzione di studenti iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
Tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

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

100,0%		Potenziare l’integrazione con il tessuto economico-sociale
100,0%		Numero di attività di formazione rivolte a enti e imprese, anche in riferimento all’Agenda 2030
100,0%		Numero di iniziative realizzate nell’ambito di partenariati pubblico-privati attivati anche in dimensione internazionale
100,0%		Numero di PoC avviati nell’anno
100,0%		Percentuale di spin off attive
100,0%		Numero di imprese ed enti coinvolti in iniziative di business engagement
73,5%		Promuovere la cultura della sostenibilità
38,3%		Numero di studenti che hanno frequentato il corso per le competenze trasversali sull’Agenda 2030 e sostenuto con esito positivo l’esame
100,0%		Numero di interventi (eventi) per la promozione della cultura della sostenibilità
82,3%		Percentuale di indicatori in cui il posizionamento mondiale UNIBA nel Times Impact Ranking è migliorato rispetto all’anno precedente
100,0%		Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali
100,0%		Numero di iniziative di public engagement realizzate nell’anno

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
Tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

D – Sviluppo organizzativo e del capitale umano

100,0%		Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA
100,0%		Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo (PTA, CEL e docenti)
100,0%		Numero di interventi realizzati per il welfare

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
Tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

E – Infrastrutture e transizione digitale

100,0%		Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali
100,0%		Numero di piattaforme per servizi on line sulle quali è consentito l'accesso sia tramite SPID che con altri sistemi di autenticazione
100,0%		Percentuale di certificati di firma digitale rilasciate alle posizioni organizzative
100,0%		Favorire la transizione digitale
100,0%		Percentuale di ambienti (Biblioteche, Laboratori, Sale Lettura) in cui è stata ampliata la copertura wireless
100,0%		Percentuale di PTA che ha acquisito le competenze digitali
100,0%		Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati
100,0%		Percentuale delle azioni di trasparenza e di anticorruzione realizzate rispetto al totale della azioni da realizzare nell'anno
100,0%		Numero di variabili di rilevanza strategica monitorate sul Sistema Integrato di Supporto al Management di Ateneo
100,0%		Promuovere interventi di sviluppo sostenibile
100,0%		Percentuale di strutture di didattica e di ricerca riqualificate
100,0%		Consumo annuo kwh di energia elettrica

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
Tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

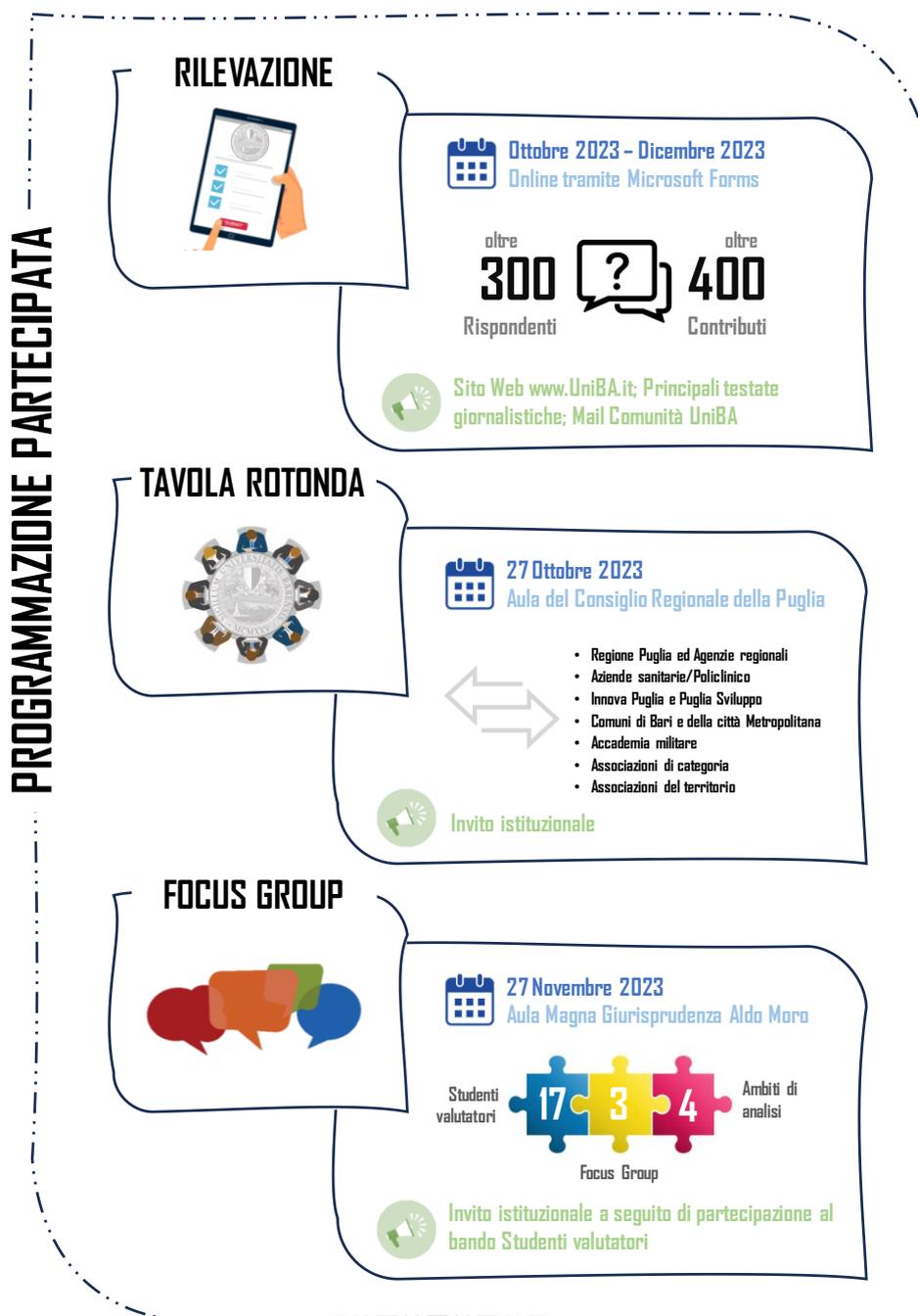
Per un'analisi di dettaglio si rimanda all'allegato n. 2, in cui sono riportate le singole schede strategiche. Ogni scheda strategica riporta le seguenti informazioni.

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

Preme evidenziare che in ottica di miglioramento continuo per la rendicontazione 2023 è stato indicato lo status (realizzata, rie in corso) di ogni singola azione e in relazione all'azione prevista sono state dettagliate le azioni realizzate.

Infine, il 2023 ha visto l'Ateneo impegnato nel processo di programmazione partecipata ai fine della redazione e adozione del Piano Strategico 2024-2026 (adottato a dicembre 2023).

Figura 3 – Sintesi del processo di programmazione partecipata



2.2.2 Rendicontazione delle Azioni GEP

Con l'adozione del GEP 2022-2024 l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro si è dotata per la prima volta di uno strumento di programmazione destinato a incidere sulle aree strategiche per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali. In continuità con gli anni precedenti e in ottica di miglioramento continuo GEP 2023-2025 ha integrato i contenuti della Programmazione strategica di Ateneo ed individuato specifici obiettivi, indicatori e azioni in ciascuna delle 5 aree tematiche minime individuate dalla CRUI:

- GEP1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- GEP2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;

- GEP4- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione;
- GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

I dettagli relativi al processo di monitoraggio e rendicontazione del GEP e dei primi risultati conseguiti sono riepilogati nell'Allegato n. 1 "Bilancio di Genere" (Gender Audit) della presente relazione, in cui per ogni scheda è riportata la rendicontazione:

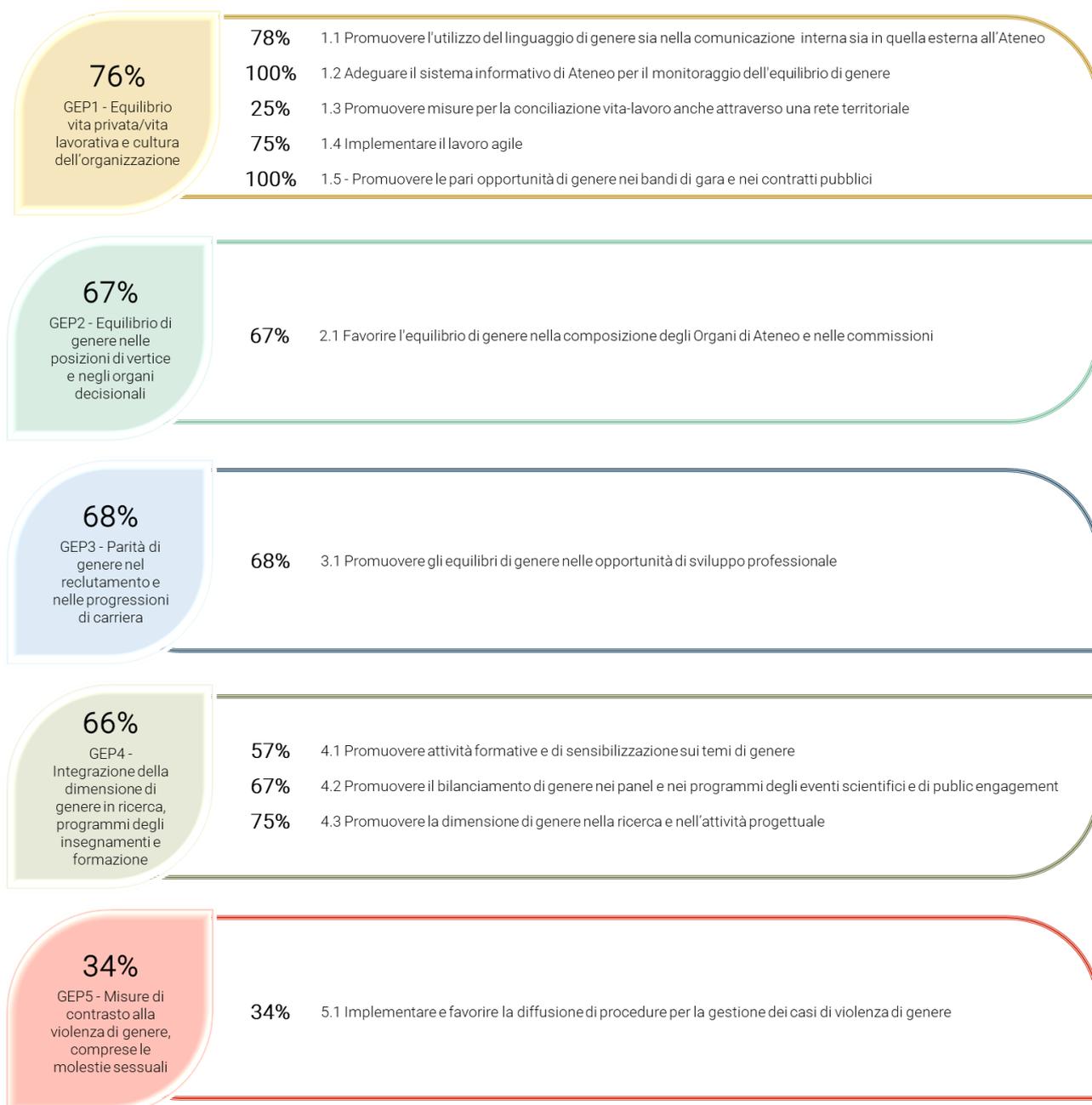
- livello di raggiungimento dell'obiettivo GEP e dei singoli indicatori;
- azioni strategiche realizzate;
- risorse finanziarie consuntive;
- collegamenti con Agenda 2023 e obiettivi strategici.

In ottica di miglioramento continuo per la rendicontazione 2023 è stato migliorato il processo di rendicontazione. Per ogni singola azione strategica prevista è stato innanzitutto specificato lo status al 31.12.2023 (azione realizzata, azione riprogrammata o azione in corso) e in relazione alla singola azione prevista, sono state dettagliate le azioni effettivamente realizzate dall'Ateneo. Tale meccanismo di monitoraggio consente di avere un quadro chiaro sullo stato di avanzamento della programmazione strategica.

Di seguito si propone una sintesi del tasso di raggiungimento degli obiettivi GEP 2023-2025.



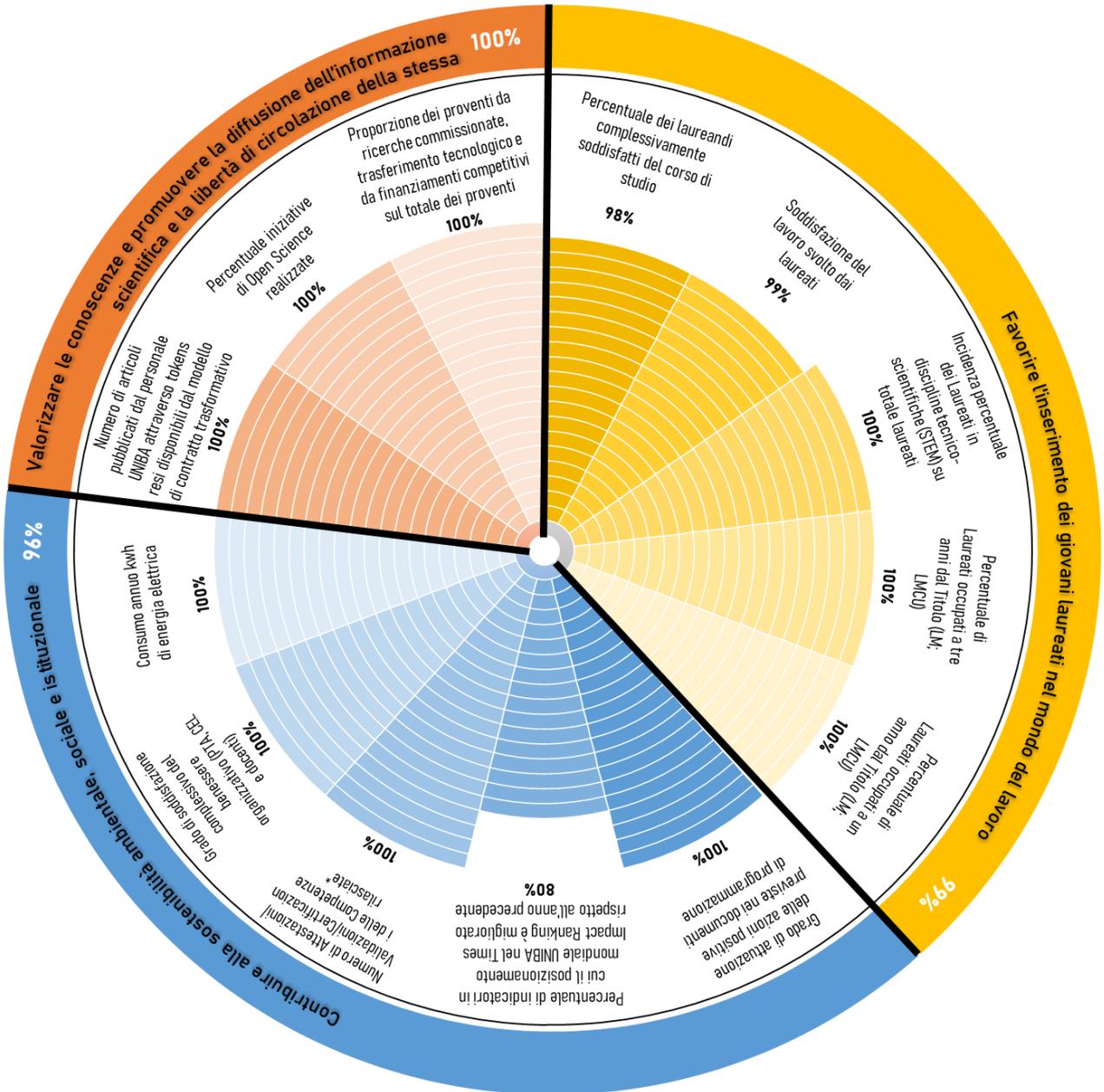
Figura 4 – Sintesi del GEP



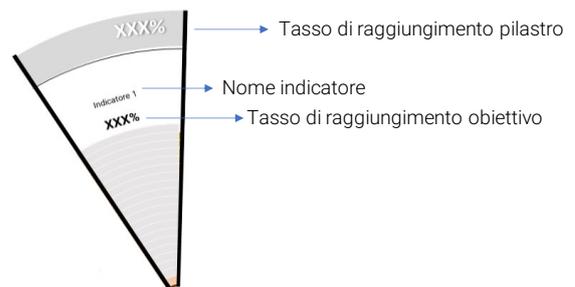
2.2.3 Rendicontazione del Valore Pubblico

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

Figura 5 – Sintesi di valore pubblico erogato da UniBA nel 2023



LEGGENDA



2.2.4 RENDICONTAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI DIPARTIMENTI 2023-2025

A seguito dell'adozione del DPI 2023-2025, è stata avviata la condivisione degli obiettivi di Ateneo con i Dipartimenti di Didattica e di Ricerca. Il Rettore ha, quindi, chiesto ai Direttori di Dipartimento di redigere e adottare il proprio Documento triennale di programmazione 2023-2025, in attuazione della programmazione strategica per il triennio 2023-2025, e di pubblicarlo sul sito web del Dipartimento.

Di seguito si riepiloga sinteticamente processo e documenti della programmazione triennale dei Dipartimenti.

Figura 6- La programmazione triennale dei Dipartimenti 2023-2025. Il processo



Il processo di monitoraggio della programmazione triennale dei Dipartimenti ha consentito, anche, di alimentare il processo di programmazione strategica 2024-2026

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

Figura 7 – La programmazione triennale dei Dipartimenti 2023-2025. I documenti



2.3 RISULTATI DELLA PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENEO E DELLE AZIONI POSITIVE

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

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

- dell'attività amministrativa (Performance Organizzativa);
- dei soggetti contrattualizzati ex D.lgs. n. 165/2001 (Performance Individuale).

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

Le prospettive di analisi sono le seguenti:

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

La Performance Amministrativa di Ateneo, per l'anno 2023, si attesta su un punteggio di 95,08/100.

Di seguito si riporta il raccordo tra le dimensioni di analisi della performance amministrativa, i parametri di valutazione e i relativi risultati conseguiti nel 2023 (**Tabella 11**):

Tabella 11 - Raccordo prospettive BS e dimensioni di valutazione

Dimensioni di analisi	Peso relativo delle dimensioni (%)	Parametri di valutazione	Scala di misurazione	Valore consuntivo 2023	Punteggio pesato
Dimensione degli utenti e della qualità offerta	10	Risultati del Questionario "Misuriamoci"	Scala da 1 a 6	4,4	7,33
Dimensione dei processi interni	75	Grado di conseguimento degli obiettivi di processo e di progetto	0-100 %	97%	72,75
Dimensione della crescita e dell'innovazione		Grado di conseguimento degli obiettivi di processo e di progetto relativi a crescita e innovazione			
Dimensione economica, finanziaria e patrimoniale	15	Indicatori di sostenibilità economico-finanziaria	Scala 0-1 (discreta)	1	15

DIMENSIONE DEGLI UTENTI E DELLA QUALITÀ OFFERTA

L'Università degli Studi di Bari considera prioritaria la soddisfazione degli utenti, pertanto, attribuisce assoluta rilevanza alla qualità dei servizi offerti. Diversi sono gli strumenti di ascolto che sono stati messi in campo tra cui il sistema di rilevazione della customer

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

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

Gli esiti dell'indagine "Misuriamoci" concorrono alla valutazione della Dimensione degli utenti e della qualità offerta, contribuendo alla valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale, come richiesto anche dall'art.19 bis del Decreto, nella misura in cui è assicurata la rappresentatività statistica del campione di rispondenti.

Si riporta, di seguito, la tipologia di utenti destinatari del questionario per l'anno 2023 (**Tabella 12**)

Tabella 12 - Tipologia di utenti destinatarie del questionario 2023

Utenti interni	Utenti esterni
Assegnisti	Studenti
Collaboratori Esperti linguistici	Laureati
Docenti	Dottorandi
Personale tecnico amministrativo	Frequentanti Corsi di Formazione Post-Laurea e Specializzandi
Ricercatori	Enti ed imprese - Istituti scolastici/Studenti scuola superiore

Tabella 13 - Servizi valutati per profilo di utenza

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

Servizi valutati dall'utenza interna	Servizi valutati dall'utenza esterna
<ul style="list-style-type: none"> Supporto alla ricerca e progetti internazionali 	

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

Nell'anno 2023 sono stati valutati i servizi erogati da n.127 strutture organizzative.

Per il 2023 il valore medio di soddisfazione dei servizi offerti - oggetto di misurazione nel questionario "Misuriamoci" - è pari a 4,4⁹.

Le informazioni di dettaglio sulla metodologia adottata e sui risultati conseguiti per ciascun servizio sono pubblicati sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, al seguente link Risultati delle indagini sul grado di soddisfazione degli utenti - report 2023.

Come anticipato, la rilevazione Misuriamoci costituisce soltanto una delle iniziative di ascolto degli stakeholder rispetto all'ambito dell'Amministrazione¹⁰.

Nel corso del 2023 è stata costituita (D.D.G. n. 1200 del 13.11.2023) la Short List di studenti valutatori dei servizi dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro che ha già concorso, attraverso focus group tenutisi il 27 novembre 2023 nell'ambito dell'iniziativa "gli studenti valutatori per la nuova visione dell'Ateneo", alla definizione della programmazione strategica partecipata 2024-2026.

Di seguito, si riepilogano gli elementi di miglioramento emersi nel corso dei focus group con gli Studenti Valutatori che hanno trovato riscontro nell'ambito del Piano Strategico 2024-2026.

BENESSERE	DIGITALIZZAZIONE	SOSTENIBILITÀ
<ul style="list-style-type: none"> Implementare la cultura del lavoro agile (Azione GEP 1.4) 	<ul style="list-style-type: none"> Rafforzare le competenze e la qualificazione del Capitale Umano sulle tematiche digitali. Automatizzare e/o favorire la dematerializzazione dei processi amministrativi nei Dipartimenti. Progettare e implementare punti di accesso digitale multilingua, strumenti e servizi digitali rivolti agli Stakeholder 	<ul style="list-style-type: none"> Dotare le strutture di aree e spazi destinati al benessere di studenti, Docenti, PTA E CEL Promuovere il processo di coesione e partecipazione sociale attraverso un modello evolutivo di Biblioteca (Biblioteca di Comunità).

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

¹⁰ Tra le altre è possibile annoverare l'indagine sul benessere organizzativo e l'indagine per il monitoraggio del lavoro agile i cui esiti sono descritti nei paragrafi dedicati.

INTERNAZIONALIZZAZIONE	ATTRATTIVITÀ	PERCORRIBILITÀ
<ul style="list-style-type: none"> - Incrementare il numero dei corsi di studio a carattere internazionale e gli insegnamenti erogati in lingua inglese - Incrementare le attività di orientamento informativo e formativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Progettare e attivare opportunità di Life Long Learning, anche tramite modalità telematica. • Migliorare ed aggiornare la qualità dell'Offerta Formativa, soprattutto CdS magistrali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare le attività di orientamento in itinere, con attenzione agli insegnamenti difficoltosi. • Realizzare follow up dei percorsi formativi degli studenti. • Recuperare studenti fuori corso e prevenire abbandoni. • Incrementare l'offerta dei servizi di counseling psicologico • Avviare azioni di supporto per gli studenti caregiver familiari. • Consolidare e implementare le attività di sostegno agli studenti con disabilità.

Con riferimento agli ambienti di studio e alle attrezzature per la didattica, si tiene conto dei risultati della rilevazione condotta annualmente dal Consorzio AlmaLaurea, rivolta ai laureandi che hanno terminato il percorso di studi i cui dati relativi all'annualità 2023 saranno resi disponibili a giugno 2024.

DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI

La dimensione dei Processi Interni consente di monitorare:

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

La dimensione dei Processi Interni è misurata attraverso la verifica dell'effettivo grado di conseguimento degli obiettivi annuali.

Questi ultimi possono essere classificati in base a:

Ambito soggettivo di responsabilità:

- obiettivi organizzativi o di struttura: obiettivi operativi assegnati ad una struttura di IV Livello organizzativo e che coinvolgono tutti i soggetti che vi afferiscono);
- obiettivi individuali: obiettivi operativi assegnati a specifici individui per ruolo organizzativo o per funzione.

Contenuto e finalità:

- obiettivi di progetto o azioni intermedie: obiettivi operativi strumentali all'attuazione degli obiettivi strategici)¹¹;
- obiettivi di processo: obiettivi operativi per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi gestiti.

Per l'annualità 2023, i progetti dirigenziali sono stati definiti in attuazione della strategia di Ateneo (Sezione I del DPI) e concorrono alla creazione del valore pubblico con un impatto indiretto o diretto. Di seguito si rendicontano i progetti dirigenziali 2023 con riferimento a quelli collegati alla dimensione dei processi interni. La rendicontazione delle corrispondenti azioni/fasi in cui si articola ciascun progetto e le strutture coinvolte sono rappresentate, in dettaglio, nell'allegato n.3.

¹¹ Obiettivi contrassegnati dal codice PROG

Potenziare l'utilizzo di energia rinnovabile

Dirigente Responsabile: **Alessandro Quarta**

Integrazione con la strategia	C.2 - Promuovere la cultura della sostenibilità E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	Tasso di Raggiungimento
		OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO
Impatto sul Valore Pubblico		DIRETTO

Indicatori	Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023	57	50	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

E' stato elaborato un progetto per la realizzazione di impianti fotovoltaici per la produzione di energia elettrica con autoconsumo e dimmissione in rete (scambio sul posto) ed è stato realizzato un fascicolo digitale contenente tutti gli atti relativi al progetto ed al monitoraggio sullo stato di avanzamento dello stesso. E' stato elaborato un progetto per interventi di manutenzione straordinaria delle vasche interrato nel Campus "E. Quagliariello" per il riuso delle acque meteoriche ed è stato realizzato un fascicolo digitale contenente tutti gli atti relativi al progetto ed al monitoraggio sullo stato di avanzamento dello stesso. Per entrambe le progettazioni, ragioni tecniche anche dovute agli intervenute modifiche al codice degli appalti, non è stato possibile avviare le procedure di gara nel 2023, si sta procedendo nell'annualità 2024.

Risorse umane e

RISORSE FINANZIARIE Per l'annualità 2023 non sono state sostenute spese specifiche

RISORSE UMANE Sezione Edilizia; Sezione Programmazione, sviluppo e miglioramento patrimonio

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA

STAKEHOLDER COMUNITA' ACCADEMICA

Supportare le iniziative di potenziamento dell'offerta formativa

Dirigente Responsabile: **Brigida Blasi**

Integrazione con la strategia

A.1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	Tasso di Raggiungimento
A.3 - Ampliare la formazione post-laurea	
A.4 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa	
C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale	
C.2 - Promuovere la cultura della sostenibilità	
OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO	
Impatto sul Valore Pubblico DIRETTO	

Indicatori

	Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	63	100	EFFICACIA
Numero di siti dipartimentali sottoposti a monitoraggio	Numero	19	19	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

Per il potenziamento dell'offerta formativa sono state realizzate, tra le altre, le seguenti azioni:

- predisposizione di linee guida e format dei contenuti per favorire l'uniformità al RAD dei Regolamenti didattici dei corsi di studi;
- predisposizione del modello per il restyling dei siti dei corsi di studio;
- aggiornamento da parte dei Dipartimenti, sui siti web dipartimentali, delle schede dei corsi di studio;
- progettazione di un percorso formativo pilota da destinare agli studenti dei CdS triennali UNIBA dell'area scientifica, finalizzato al conseguimento e all'attestazione del livello B1 di lingua inglese, secondo i parametri del QCER;
- progettazione di un percorso formativo di lingua italiana per stranieri da erogare in modalità e-learning, con fruibilità permanente, a favore degli studenti iscritti ai CdS Uniba;
- redazione di linee guida sulla denuncia di infortunio in ambito di didattico per gli specializzandi di Medicina e Chirurgia;
- definizione dello schema-tipo per l'atto convenzionale di tirocinio per professioni sanitarie;
- predisposizione della proposta di revizione dei Regolamenti dei Corsi di Alta Formazione e delle Summer School.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 8,620,00 ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo; Euro 13.420,00 ART. 102180105 - Licenze per software e procedure informatiche non inventariabili	22.040,00
RISORSE UMANE	Sezione Offerta formativa - U.O. Programmazione offerta formativa; Sezione Servizi Istituzionali - U.O. Urp e Redazione web; UU.OO. Didattica e servizi agli studenti; Centro linguistico di Ateneo; Sezione Servizi agli studenti - U.O. Studenti internazionali; Sezione Post laurea; U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale.	

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA PARITÀ DI GENERE	STAKEHOLDER	STUDENTI ENTI E IMPRESE
--------------------------	--	--------------------	----------------------------

Potenziare i servizi a favore della percorribilità dell'offerta formativa

Dirigente Responsabile: **Brigida Blasi**

Integrazione con la strategia

- A.1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa
- A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa
- A.4 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa
- C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale
- E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico

DIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	71	100	EFFICACIA
Numero di regolamenti adottati	Numero	2	3	RISULTATO

Principali risultati raggiunti

Sono stati predisposti i seguenti Regolamenti: 1) Regolamento Consiglio degli Studenti; 2) Regolamento per l'accesso ai laboratori per gli studenti con disabilità; 3) Regolamento relativo ai procedimenti disciplinari per gli studenti (armonizzazione e aggiornamento normativa). Sul piano della comunicazione dei servizi: è stata revisionata la pagina web del comitato per lo sport universitario; sono stati installati n. 3 totem presso le segreterie studenti per la messa in onda del video tutorial con le istruzioni operative delle procedure amministrative per gli studenti. Con riferimento alla digitalizzazione: - è stato un form online dedicato ai laureandi per l'inserimento dei dati relativi alla seduta di laurea; - sono state espletate le fasi di configurazione, personalizzazione e avviamento degli Open Badge; - sono state espletate le azioni necessarie all'avvio dell'utilizzo del software gestionale per il monitoraggio dei percorsi di counseling; - è stato progettato il percorso formativo per personale TA relativo a Esse3 e UGOV Didattica con avvio delle schedulazioni dei corsi avvenuta nei mesi di novembre e dicembre 2023. E' stato approntato e somministrato agli studenti con disabilità e/o DSA un questionario finalizzato ad ottenere informazioni per quanto concerne i bisogni e le aspettative. E' stato realizzato un progetto in lingua inglese per l'accoglienza e la permanenza in Uniba degli studenti internazionali.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE Euro 27608,60 FONDI DM752/21; Euro 9.100,00 ART. 102010104 - Altri servizi a favore degli studenti; Euro 484,80 ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo

37.193,40

RISORSE UMANE Sezione Servizi agli studenti; Sezione segreterie studenti di scienze mediche; Sezione segreterie studenti di scienze economiche, giuridiche, sociali e umane; Sezione segreterie studenti di scienze di base, agrarie e farmaceutiche; UU.00. Segreterie; U.O. Affari generali e segreteria di direzione; Sezione Gestione della comunicazione integrata; Staff data engineering

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA ACCESSIBILITA'
STAKEHOLDER STUDENTI

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

Dirigente Responsabile: **Adriana Agrimi**

Integrazione con la strategia

- C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali
- E.2 - Favorire la transizione digitale
- B.2 - Migliorare la qualità dei dottorati di ricerca
- C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Impatto sul Valore Pubblico

DIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	80	100	EFFICACIA
Numero di iniziative su archivio repository	Numero	2	2	RISULTATO
Numero di iniziative di diffusione della conoscenza sull'OPEN SCIENCE	Numero	2	2	IMPATTO
Risorse gestite per iniziative su Open Science	Euro	100.000,00	88.500,00	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA
Numero di corsi di formazione su Open Science	Numero	1	1	SALUTE ORGANIZZATIVA

Principali risultati raggiunti

E' stato redatto un progetto per l'organizzazione e la diffusione delle iniziative collegate alla conferenza annuale AISA - Associazione italiana per la promozione della scienza aperta. In particolare il giorno 19 ottobre 2023 si è tenuto presso l'Università degli Studi di Bari l'VIII Convegno Nazionale di AISA dal titolo " futuro della scienza aperta: monopoli intellettuali, valutazione, infrastrutture, formazione";

Sono state organizzate i giorni 18 e 19 dicembre 2023 n. 2 giornate formative sull'archivio digitale (repository) rivolte al personale amministrativo. In particolare le due giornate hanno consentito a tutti i partecipanti di conoscere le funzionalità dell'archivio istituzionale di Ateneo e hanno fornito tutti gli strumenti per una corretta gestione dei risultati della ricerca sulla piattaforma IRIS compresa l'archiviazione dei prodotti in Open Access.

Il 29 settembre 2023 si è svolta la "Notte dei ricercatori" nell'ambito della Citizen's Science Convegno AISA.

E' stata redatta un'analisi requisiti per la transizione digitale dei processi connessi ai Dottorati.

Si è provveduto all'aggiornamento della pagina web del SiBA "Pubblicare in open access" con la redazione e la pubblicazione delle schede relative ai contratti trasformativi sottoscritti dalla CRUI con gli editori Elsevier e Institute of Physics (IOP) cui ha aderito Uniba per consentire ai Corresponding Author di pubblicare gratuitamente articoli ad accesso aperto sulle riviste eleggibili in numero illimitato o entro un numero prefissato a livello nazionale di token/voucher.

Risorse umane e finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	MISURA PRO3 21/23		104.803,00
	RISORSE UMANE	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione; Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto - U.O. Dottorato di Ricerca; Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto - U.O. Supporto alla Valutazione della ricerca; Polo Bibliotecario Scientifico; Polo Bibliotecario Economico		
*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3				
Contesto	ATTIVITÀ DEL PIAO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA ACCESSIBILITA'	STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA ENTI E IMPRESE

2023_PROG_RTM_02

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

Dirigente Responsabile: **Adriana Agrimi**

Integrazione con la strategia				Tasso di Raggiungimento
	A.1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa			
	A.3 - Ampliare la formazione post-laurea			
	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni			
	B.2 - Migliorare la qualità dei dottorati di ricerca			
	B.3 - Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo			
	C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale			
	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA			
C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali				OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO
Impatto sul Valore Pubblico			DIRETTO	

Indicatori		Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
		Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	82	95
Numero di bandi ERC	Numero	1	1	RISULTATO	
Risorse finanziarie su bandi ERC	Euro	500.000,00	500.000,00	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA	
Sistema di monitoraggio sull'attuazione del PNRR	On/Off	On	On	RISULTATO	
Numero di risorse umane reclutate in attuazione dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR	Numero	146	148	SALUTE ORGANIZZATIVA	

Principali risultati raggiunti

E' stato emanato il Bando competitivo di Ateneo per il finanziamento di progetti di ricerca dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, denominato ERC SEEDS UNIBA.

Si è garantito il monitoraggio e la visibilità dell'attuazione dei progetti PNRR attraverso la creazione di schede progettuali pubblicate e pubblicizzate nella sezione web Ricerca un'area dedicata denominata (PNRR- Next Generation EU);.

I Dipartimenti hanno provveduto ad aggiornare la mappatura delle attività di terza missione sulla base di una metodologia individuata dalla Direzione centrale.

Si sono svolte attività di informazione presso i Dipartimenti sui procedimenti relativi alle attività di protezione della proprietà intellettuale. Inoltre si sono informati docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti, borsisti e studenti, circa le procedure di brevettazione e di costituzione di Spin Off Accademiche Accreditate e Partecipate. Detta attività è stata svolta durante le visite ai dipartimenti di: Chimica (17.10.2023); DiBRAIN (15.11.2023); Fisica (16.11.2023); DBBA (13.12.2023).

Sono state stipulate nel 2023 le seguenti convenzioni: - Rinnovo Convenzione tra Università degli Studi di Bari Aldo Moro e MATERIAS srl su valorizzazione dei risultati, creazione di impresa e trasferimento tecnologico (17/02/2023). - Contratto di collaborazione tra Università degli Studi di Bari Aldo Moro e SHELL ITALIA E&P SPA per accompagnamento alla creazione di impresa e start up delle idee imprenditoriali (CdA 26/01/2023).

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE Per l'annualità 2023 non sono state sostenute spese specifiche



RISORSE UMANE Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto; UU.00. Ricerca e Terza Missione; U.O. Affari Generali e Segreteria di Direzione; Sezione Ricerca e Terza Missione Centri; Sezione internazionalizzazione; Career Management Service; Sezione procedure concorsuali; Sezione Gestione della comunicazione integrata

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA **STAKEHOLDER** COMUNITA' ACCADEMICA ENTI E IMPRESE

Garantire l'attuazione dei progetti di riqualificazione delle strutture di didattica e di ricerca

Dirigente Responsabile: **Alessandro Quarta**

Integrazione con la strategia	E.2 - Favorire la transizione digitale E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile		Tasso di Raggiungimento		
			OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO		
	Impatto sul Valore Pubblico		DIRETTO		
Indicatori		Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
	Grado di attuazione del progetto	Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023	100	50	EFFICACIA
	Numero di aule riqualificate	Numero	2	5	RISULTATO
Principali risultati raggiunti	<p>E' stato un report trimestrale sulle attività svolte nonché un fascicolo di archiviazione di tutti gli atti amministrativi ed autorizzativi relativamente all'intervento di realizzazione dei Laboratori Didattici e della Biblioteca Centrale del Campus Scientifico presso il Palazzo sede dei Vecchi Istituti Biologici. Lo stesso è stato realizzato per gli altri interventi previsti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riorganizzazione degli spazi dell'immobile sede della ex Facoltà di Botanica, ubicata nel Campus universitario di via Orabona; - intervento di realizzazione di un Edificio delle nuove aule e Spazi per Studenti nel Campus universitario di via Orabona. 				
Risorse umane e	RISORSE FINANZIARIE	Per l'annualità 2023 non sono state sostenute spese specifiche			
	RISORSE UMANE	Sezione Edilizia; Sezione Programmazione, sviluppo e miglioramento patrimonio			
	*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3				
Contesto	ATTIVITÀ DEL PIAO	ACCESSIBILITA'	STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA STUDENTI	

Digitalizzazione della gestione del patrimonio immobiliare

Dirigente Responsabile: **Alessandro Quarta**

Integrazione con la strategia			Tasso di Raggiungimento		
	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali E.2 - Favorire la transizione digitale D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA		OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO		
	Impatto sul Valore Pubblico		INDIRETTO		
Indicatori		Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
	Grado di attuazione del progetto	Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023	100	100	EFFICACIA
	Numero di portali attivi	Numero	2	2	EFFICACIA
Principali risultati	<p>E' stata elaborata una circolare esplicativa della procedura informatica per l'inserimento, nell'apposito Albo, dei professionisti cui affidare servizi di ingegneria e architettura.</p> <p>E' stato attivato il portale per la manutenzione immobili che consentirà a partire dal 2024 una gestione automatizzata delle richieste da parte di tutte le strutture di Ateneo.</p> <p>Si è dato corso alla formazione dei tecnici che opereranno in maniera attiva sul Portale Informatizzato degli immobili.</p>				
Risorse umane e	RISORSE FINANZIARIE	Per l'annualità 2023 non sono state sostenute spese specifiche		-	
	RISORSE UMANE	Sezione Edilizia; Sezione Programmazione, sviluppo e miglioramento patrimonio			
*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3					
Contesto	ATTIVITÀ DEL PIAO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA	

Riorganizzazione dei Centri in attuazione del nuovo RAFC

Dirigente Responsabile: **Emilio Miccolis**

Integrazione con la strategia			Tasso di Raggiungimento		
	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni		OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO		
	C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali				
	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati				
	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali				
Impatto sul Valore Pubblico		INDIRETTO			
Indicatori		Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	60	100	EFFICACIA
Principali risultati	L'adozione del Regolamento sulla governance dei Centri Interdipartimentali di ricerca in attuazione del Nuovo Statuto e del RAFC è stata accompagnata da un'analisi ed uno studio comparativo dei Centri Interuniversitari di Ricerca con sede amministrativa a Bari per gli aspetti normativi e regolamentari finalizzati alla razionalizzazione degli stessi e, quindi, la predisposizione di una proposta di riorganizzazione dei Centri Interuniversitari e dei Centri di Ateneo con conseguente razionalizzazione degli stessi (riposizionamento e/o disattivazione). Congiuntamente è stata realizzata un'analisi sulle attività economico finanziarie dei Centri di Ricerca.				
Risorse umane e	RISORSE FINANZIARIE	ART. 102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software		€ 19.795,55	
	RISORSE UMANE	Sezione Organi dipartimenti di didattica e di ricerca; Scuole, Centri e SiBA; U.O. Analisi e sviluppo dei sistemi contabili; Sezione contabilità e finanza			
	*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3				
Contesto	ATTIVITÀ DEL PIAO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	STAKEHOLDER	PERSONALE INTERNO	

Garantire l'attuazione delle innovazioni organizzative delineate nel nuovo Regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo

Dirigente Responsabile: **Emilio Miccolis**

Integrazione con
la strategia

- C.2 - Promuovere la cultura della sostenibilità
- C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale
- E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali

Tasso di Raggiungimento

**OBIETTIVO PIENAMENTE
RAGGIUNTO**

Impatto sul Valore Pubblico

INDIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
Numero di iniziative di trasparenza	Numero	2	2	RISULTATO
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	100	100	EFFICACIA

Principali

E' stata elaborata la Carta dei Servizi del SiBa e sono state redatte le schede standard sui servizi erogati dalle biblioteche. Per realizzare la finalità di razionalizzare gli spazi, sono state elaborate le Linee guida per la revisione e lo scarto dei materiali librari e dei documenti multimediali delle biblioteche del Sistema Bibliotecario di Ateneo.

Risorse umane
e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	Euro 8.540,00 ART. 102140101 - Trasporti, traslochi e facchinaggio; Euro 3552,60 ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo; Euro 8.784,00 Art. 102180102 - Noleggi e spese accessorie; Euro 4.971,50 Art. 102100106 -	25.848,10
RISORSE UMANE	Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali - Coordinamento SIBA; Poli Bibliotecari; Biblioteche Centrali e UU.OO. Biblioteca	

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO	ACCESSIBILITA' ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA STUDENTI
--------------------------	--	--------------------	----------------------------------

Ridefinire i processi contabili nell'ambito del sistema economico-patrimoniale in attuazione del nuovo RAFC

Dirigente Responsabile: **Gianfranco Berardi**

Integrazione con la strategia

E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	Tasso di Raggiungimento
B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni	OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO
D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	
Impatto sul Valore Pubblico	INDIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	100	100	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

Nel 2023 è stato migliorato il processo di integrazione tra la programmazione strategica di Ateneo 2024-2026 ed il bilancio (punto 6 pag.38 della Nota Illustrativa al Bilancio Unico di Ateneo di previsione 2024-2026). Il bilancio di previsione 2024 (approvato a dicembre 2023) contiene un esplicito riferimento agli obiettivi strategici e, quindi, alle risorse finanziarie direttamente assegnate. Tale risultato è stato possibile grazie all'implementazione del processo di integrazione tra "le programmazioni" di Ateneo e, quindi, all'anticipazione dei tempi del di quello strategico. Il Piano strategico 2024-2026 è stato, infatti, adottato in concomitanza con il bilancio.

Nel corso dell'anno si è provveduto ad una ridefinizione delle procedure di bilancio alla luce delle novità introdotte dal Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità e dal Manuale di contabilità. Per consentire la piena operabilità rispetto alla predette procedure ridefinite, sono stati erogati percorsi formativi specifici rivolti al personale che opera sui processi di contabilità (4 appuntamenti: 20 e 30 giugno 2023; 16 ottobre 2023 e 4 dicembre 2023)

Risorse umane e

RISORSE FINANZIARIE	Euro 5.000 Art. 102110304 "Altre servizi professionali"; euro 1.632,00 Art. 102120104 "Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo; euro 12566 ART. 102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software; euro 244,40 Art. 102120101	19.442,40
RISORSE UMANE	Sezione contabilità e finanza; Sezione Tributi e Previdenza; U.O. Analisi e sviluppo dei sistemi contabili	

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	STAKEHOLDER	PERSONALE INTERNO
--------------------------	---	--------------------	-------------------

Favorire l'efficiamento delle procedure contabili e fiscali a carattere trasversale

Dirigente Responsabile: **Gianfranco Berardi**

Integrazione con la strategia	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati		Tasso di Raggiungimento		
			OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO		
Impatto sul Valore Pubblico			INDIRETTO		
Indicatori		Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	80	100	EFFICACIA
Principali risultati raggiunti	<p>Nel 2023 è stato realizzato uno studio di fattibilità sulla reingegnerizzazione dei processi relativi alla corresponsione degli emolumenti a favore del personale non strutturato e connessi adempimenti fiscali/previdenziali. Lo stesso è stato realizzato rispetto alla corretta valorizzazione del patrimonio immobiliare detenuto a qualsiasi titolo dall'Università, nonché alla corretta quantificazione degli oneri tributari relativi alla tariffazione dei canoni di concessione. Nel corso dell'anno è stato definito il processo trasversale di liquidazione e pagamento delle fatture di beni/servizi (fasi, tempi e responsabilità) nonché emanati i seguenti atti in materia di tempestività di pagamenti alla luce delle novità legislative introdotte in materia: circolare prot. n. 188465 del 21/07/2023 e D.D.G.n. 971 del 14/09/2024).</p> <p>Nel corso dell'anno sono stati redatti il Regolamento per la gestione del fondo economale e il Regolamento Conti Giudiziali approvati dal CdA nei primi mesi 2024.</p>				
	Risorse umane e	<p>RISORSE FINANZIARIE Euro 15.607,46 Art. 102150101 "Assistenza informatica e manutenzione software"; Euro 3.600,00 ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo</p> <p>RISORSE UMANE Sezione Retribuzioni; Sezione Trattamento economico personale non di ruolo e missioni; Sezione Tributi e Previdenza; Sezione Economato</p>	19.207,46		
Contesto	ATTIVITÀ DEL PIAO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	STAKEHOLDER	PERSONALE INTERNO	
	*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3				

DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE

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

Le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono tendere alla valorizzazione del ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. In questa prospettiva, la programmazione di Ateneo individua specifici progetti di miglioramento e sviluppo organizzativo. Le azioni e gli obiettivi collegati alla dimensione della crescita e dell'innovazione danno attuazione alle priorità politiche D - SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO ed E - INFRASTRUTTURE E TRANSIZIONE DIGITALE.

La Direzione Generale, in continuità con il Piano 2022-2024, ha proseguito nello sviluppo del Sistema interno integrato di gestione dei dati per una più funzionale gestione delle informazioni a supporto delle decisioni. Per l'annualità 2023 gli sviluppi hanno riguardato principalmente: i flussi informativi a supporto del ciclo di gestione della performance; l'implementazione delle informazioni sull'applicativo PRISMA (progetti di ricerca) anche alla luce delle nuove esigenze del PNRR; i flussi informativi per il monitoraggio delle misure sulla parità di genere, e sulla sostenibilità. Per le misure legate alla formazione e allo sviluppo delle competenze si rimanda al paragrafo [BILANCIO DELLA FORMAZIONE](#).

2023_PROG_TRAS_01

Implementare il Sistema Integrato di Performance Management

Dirigente Responsabile: **Gaetano Prudente**

Integrazione con la strategia	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	Tasso di Raggiungimento
	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	
	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni	
	C.2 - Promuovere la cultura della sostenibilità	
	Impatto sul Valore Pubblico	INDIRETTO

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori	Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	100	100
Avvio del Modulo Valutazione Individuale sull'applicativo PiCo	On/Off	On	On	EFFICACIA
Grado di digitalizzazione del processo di valutazione individuale	Numero di fasi digitalizzate/Numero di fasi del processo di valutazione individuale)*100	64	100	IMPATTO

	Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
Percentuale di posizioni anagrafate su UGOV	Numero di posizioni anagrafate e associate ai nodi dell'organigramma/N. di posizioni da anagrafare e da associare ai nodi dell'organigramma*10	100	100	EFFICACIA
Numero di iniziative per favorire la qualità del dato	Numero	1	2	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

Nel 2023 si sono espletate le operazioni di valutazione individuale del personale interamente sulla piattaforma PiCo. Sono state digitalizzate tutte le fasi della valutazione individuale. In particolare: - valutazione degli obiettivi; - valutazione dei comportamenti; - calcolo delle schede e dei punteggi; - colloqui di valutazione e chiusura delle schede; - estrazione dei report sui risultati per il pagamento dell'accessorio. E' stato progettato il passaggio dell'organigramma UNIBA in produzione su UGOV. E' stato predisposto, nell'ambito degli strumenti di rilevazione dati di Ateneo, l'ampliamento delle variabili collegate agli eventi di Terza Missione, alla luce delle ulteriori esigenze informative relative alla sostenibilità e le relative analisi dei requisiti. Sono state realizzate le seguenti azioni in merito alle funzionalità di gestione dei Time Sheet all'interno di PRISMA, per la rendicontazione dei progetti PNRR: 1) Analisi 2) progettazione 3) sviluppo 4) avvio della funzionalità di gestione dei Time Sheet all'interno di PRISMA.

Risorse umane e

RISORSE FINANZIARIE	ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo	14.639,80
RISORSE UMANE	Staff data engineering; Staff Sviluppo organizzativo, programmazione, controllo e valutazione.	

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE PARITA' DI GENERE ACCESSIBILITA'	STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA
--------------------------	--	--------------------	----------------------

Supportare la digitalizzazione dei servizi

Dirigente Responsabile: **Emilio Miccolis**

Integrazione con la strategia	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digital E.2 - Favorire la transizione digitale	Tasso di Raggiungimento
		OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO
	Impatto sul Valore Pubblico	DIRETTO

Indicatori	Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023	85	100	EFFICACIA
Numero di servizi agli utenti gestiti con sistema Customer Relationship Management (C.R.M.)	Numero	10	16	RISULTATO
Passaggio alla tecnologia VOIP	On/Off	On	On	SALUTE DIGITALE

Principali risultati

E' stata realizzata un'analisi per lo sviluppo del sistema CRM OSTicket (statistiche su utenti e operatori, invio di questionari di rilevazione del gradimento), inoltre, il sistema CRM è stato esteso a 16 strutture amministrative. Sono stati realizzati due form di "rilevazione e questionari" sulla piattaforma "community": Censimento DL n. 48 del 4 maggio 2023 e Prototipizzazione della gestione di richieste di mailing list.

E' stato realizzato il passaggio di CSA/ESSE3 in Citrix Terminal Server.

La tecnologia VOIP è stata implementata presso gli uffici amministrativi della zona murattiana. Sono stati erogati TOLC-MED e TOLC-VET (8487) sull'infrastruttura dedicata realizzata.

Risorse umane e finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	Art. 102150101 "Assistenza informatica e manutenzione software" Euro 192.953,55; Art. 402070102 "Attrezzature informatiche ed elettroniche" Euro 346.934,18; Art. 402070102 "Attrezzature informatiche ed elettroniche" Euro 50.000,00)	589.887,73
	RISORSE UMANE	Centro servizi informatici; Sezione personale contrattualizzato	
	*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3		

Contesto	ATTIVITÀ DEL PIAO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA	STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA

Attuare le misure a favore del benessere organizzativo, della sostenibilità e dell'equilibrio di genere

Dirigente Responsabile: **Gaetano Prudente**

Integrazione con
la strategia

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

Tasso di Raggiungimento

**OBIETTIVO PIENAMENTE
RAGGIUNTO**

Impatto sul Valore Pubblico

DIRETTO

Indicatori

	Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	81	100	EFFICACIA
Numero di regolamenti adottati	Numero	2	2	RISULTATO
Numero di iniziative di welfare	Numero	2	6	IMPATTO
Sistema di monitoraggio sull'equilibrio di genere	Numero di nuove rilevazioni	2	4	RISULTATO

Principali risultati raggiunti

Sono stati aggiornati i seguenti regolamenti: - Regolamento sul lavoro autonomo, Regolamento per il reclutamento dei tecnologi a tempo determinato e Regolamento tecnologi a tempo determinato;

Sono state realizzate le seguenti azioni di welfare:

- prosecuzione delle attività di "on-boarding" per il personale neo-assunto;
- sperimentazione delle attività di follow-up sul personale a sei mesi dell'assunzione;
- stipula di una convenzione per l'utilizzo di scooter e auto elettriche a tariffe agevolate rivolta a studenti e personale;
- Organizzare l'apertura dello sportello di counseling psicologico per i Dipendenti, docenti e Cel presso l'Ateneo;
- Avviare il processo di rilevazione delle esigenze di conciliazione, anche con specifico riferimento al personale con disabilità; - progetto della Sezione di Medicina del Lavoro del DIM, e nello specifico del Prof. Lovreglio, "Il modello Total Worker Health nella sorveglianza sanitaria dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro".

Sono state attivate le seguenti attività di monitoraggio sull'equilibrio di genere:

- Monitoraggio degli esiti e delle cause di attivazione dei procedimenti disciplinari in attuazione delle Linee Guida della Funzione Pubblica su "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni";
- Monitoraggio delle procedure concorsuali con riferimento ai dati previsti dalle Linee Guida DFP sulla parità di genere (ottobre 2022). Realizzare il monitoraggio sull'applicazione del principio normativo di cui all'art. 57 co 1. lett.a) del D.lgs. n.165/2001;
- Monitoraggio sull'osservanza, da parte degli operatori economici, delle disposizioni in tema di redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile).

RISORSE FINANZIARIE	ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo	14.639,80
RISORSE UMANE	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione; Sezione Servizi agli studenti; Sezione Servizi Istituzionali; Centro linguistico di Ateneo; U.O. Procedimenti disciplinari; Sezione personale contrattualizzato; U.O. Welfare d'Ateneo; Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti; Sezione procedure concorsuali.	

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

ATTIVITÀ DEL PIAO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA PARITÀ DI GENERE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO ACCESSIBILITÀ	STAKEHOLDER	COMUNITÀ ACCADEMICA
--------------------------	---	--------------------	---------------------

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA (codice obiettivo D1 - Documento di Programmazione Integrata 2023-2025) è un ambito di interesse prioritario per l'Ateneo. Per la sua peculiarità, il benessere organizzativo, richiede un approccio olistico della gestione strategica delle risorse umane. Gli interventi ad esso correlati sono riconducibili a numerose azioni descritte nel presente documento in ragione della integrazione degli ambiti.

Il Pilastro del valore pubblico "Contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale" e l'obiettivo strategico D1 -Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA sono misurati, tra gli altri, attraverso l'indicatore "Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo (PTA, CEL e docenti)".

La valutazione del benessere lavorativo relativamente all'anno 2023 è stata effettuata attraverso 3 questionari rivolti alle seguenti categorie di utenti: Docenti e Ricercatori, Collaboratori Esperti Linguistici (CEL), Personale Tecnico Amministrativo (PTA).

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

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

Tabella 14 - Esito delle Indagini sul benessere organizzativo - Triennio 2021-2023 (Media dei punteggi - scala da 1 a 6)

Utenti	2023	2022	2021
Docenti e ricercatori	3,87	3,69	3,76
Collaboratori esperti linguistici	3,83	3,94	3,66
Personale tecnico amministrativo	4,15	4,19	4,04

Il calcolo del grado di soddisfazione complessivo è dato dalla media dei punteggi di ciascuna tipologia di personale ponderata per la rispettiva numerosità. Gli esiti dell'indagine sono stati condivisi con il CUG e sono pubblicati nella sezione [Amministrazione Trasparente del sito istituzionale](#).

Al fine di sostenere e promuovere il benessere psicologico della comunità degli studenti, del personale docente, del personale tecnico amministrativo e CEL nonché di prevenire il disagio e garantire percorsi di inclusione e crescita, il Consiglio di Amministrazione, con parere favorevole del Senato Accademico, nella seduta del 22/12/2022, ha approvato il Regolamento di Funzionamento dell'istituendo Servizio di Ateneo per il Benessere- SAB. Successivamente, con D.D.G. n. 238 del 31 gennaio 2024 sono stati ridefiniti i processi delle UU.00. Studenti diversamente abili e Servizio di Counseling psicologico studenti nel rispetto dei contenuti del Regolamento di funzionamento del servizio di Ateneo per il Benessere (SAB) ora denominate rispettivamente UO Disabilità e DSA e UO Servizio di Counseling Psicologico.

DIMENSIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E PATRIMONIALE

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

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

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

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

Per il monitoraggio della dimensione economica, finanziaria e patrimoniale l'Università utilizza gli indicatori previsti dal D.lgs. 49/2012 (**Tabella 15**).

Tabella 15 - Monitoraggio della dimensione economica, finanziaria e patrimoniale UniBa

Denominazione Indicatore	Tipologia	Target 2023	Risultato 2023	Fonte dati
Indicatore assunzionale	Indicatore spese del personale (ip) - Rapporto tra le spese del personale a carico Ateneo e Totale delle entrate	71,82%	72,28%	Bilancio unico di previsione 2023 - Direzione amministrazione e finanza
Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (isef)	Rapporto tra Entrate nette e il Totale delle spese	1,14%	1,13%	Bilancio unico di previsione 2023 - Direzione amministrazione e finanza
Indicatore di indebitamento	Rapporto tra Ammortamento mutui e Totale entrate nette	0	0	Bilancio unico di previsione 2023 - Direzione amministrazione e finanza
Indicatore di autofinanziamento	Rapporto tra proventi e ricavi autogenerati e Proventi operativi di Budget	19,41%	19,23%	Bilancio unico di previsione 2023 - Direzione amministrazione e finanza

Al fine di rafforzare e consolidare il processo di convergenza nel miglioramento dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, la Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio per il 2019), come novellata dal Decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 (conv. in Legge 29 dicembre 2021, n. 233), ha introdotto misure tese a garantire sia il rispetto dei tempi di pagamento sia lo smaltimento dello stock di debiti pregressi, attraverso la verifica di due specifici indicatori: l'indicatore di riduzione del debito pregresso, che misura lo smaltimento del debito commerciale residuo scaduto alla fine dell'esercizio precedente e l'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti, che misura il ritardo medio annuale dei debiti commerciali rispetto ai termini di legge fissati dal D.lgs. n. 231/2002.

Quest'ultimo indicatore, in particolare, ha costituito oggetto di attenzione da parte del legislatore, che, al fine di dare attuazione ad una delle riforme abilitanti del PNRR (riforma n. 11 relativa alla riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie), ne ha previsto apposito monitoraggio nell'ambito dei sistemi di valutazione della

performance delle pubbliche amministrazioni (art. 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni nella Legge 21 aprile 2023, n. 41).

Tanto premesso, nell'ottica di miglioramento dei tempi di pagamento, è stato individuato il relativo processo, distinto in fasi, soggetti e tempi. Il suddetto processo che copre l'intero ciclo passivo, che dall'attivazione dell'ordine/contratto giunge al pagamento, coinvolgendo trasversalmente la struttura organizzativa dell'Ateneo, è stato comunicato a tutte le strutture con una circolare interna (luglio 2023) e condiviso con la comunità professionale attraverso un incontro formativo/informativo.

Seguendo il percorso delineato dalla già menzionata Legge 41/2023, sono stati assegnati specifici obiettivi sulla tempestività dei pagamenti alle unità operative (DDG. n. 971 del 14.09.2023 – TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI – OBIETTIVI 2023). Nel PIAO 2024-2026 l'indicatore "Ritardo medio dei pagamenti" costituisce uno degli indicatori di misurazione della dimensione economica, finanziaria e patrimoniale.

2.4 MISURE DI TRASPARENZA E DI ANTICORRUZIONE

Nell'anno 2023 è stato formulato il progetto direzionale "Migliorare la qualità e i flussi di aggiornamento dati/informazioni e adeguare la regolamentazione interna alle modifiche normative", avente come finalità quella di "implementare misure di trasparenza e anticorruzione correlate ad aggiornamenti regolamentari e al miglioramento della qualità dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria; favorire l'attuazione delle misure di trasparenza dei contratti pubblici finanziati a valere sulle risorse del PNRR e monitorare la corretta applicazione delle disposizioni in tema di contratti pubblici".

Tale progetto è articolato in una serie di azioni intermedie, attribuite a differenti unità operative, che hanno consentito la realizzazione di obiettivi di performance connessi con gli ambiti del whistleblowing, degli appalti e della trasparenza, come di seguito meglio specificati. Con riferimento all'azione intermedia "predisposizione di una bozza di regolamento di Ateneo in materia di whistleblowing", la RPCT ha predisposto la bozza di regolamento che è stata sottoposta all'attenzione degli Organi nel mese di gennaio 2024. Successivamente il regolamento è stato emanato con D.R. n. 541 del 14.02.2024.

In materia di appalti, sono state programmate e attuate diverse azioni:

- è stato erogato un corso di formazione riguardante le novità del nuovo Codice degli Appalti in vigore dal 1° aprile 2023, rivolto al personale che svolge attività relative agli affidamenti di beni e servizi nell'ambito del sotto-soglia comunitaria;
- è stata adeguata la modulistica e le bozze dei contratti inerenti le procedure sopra e sottosoglia comunitaria in relazione al nuovo Codice;
- è stata revisionata la modulistica per gli appalti di beni e servizi sottosoglia comunitaria ivi compreso il MePA;
- è stata avviata la gestione totalmente digitale delle procedure di acquisto sottosoglia per l'amministrazione centrale;
- è stato emanato con il D.R. n. 4121/2023 il "Regolamento per l'istituzione e la gestione dell'elenco di professionisti per l'affidamento dei servizi legali" in attuazione del nuovo Codice degli Appalti oltre che delle Linee Guida n. 12 dell'Anac.

Con riferimento all'azione intermedia "Supportare il CUG nella predisposizione del Codice contro le molestie sessuali", la Responsabile della U.O. Supporto Organi di Garanzia ha esteso una relazione nella quale sono state riportate le attività svolte a supporto della futura predisposizione del Codice contro le molestie sessuali da parte del CUG, in linea con il Gender Equality Plan (GEP) 2023-2025, che ha previsto, tra l'altro, l'adozione di misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Un'altra azione intermedia ha previsto l'aggiornamento della modulistica allegata al "Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e per la disciplina dei procedimenti relativi all'accesso ai sensi della legge 241/1990, all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro", emanato con D.R. n. 1803 del 28.03.2019". La nuova modulistica è stata aggiornata con D.R. n. 720 del 17.02.2023 ed è entrata in vigore con la pubblicazione del provvedimento nel Bollettino Ufficiale.

In relazione all'ambito della trasparenza in materia di appalti, era stato programmato, a seguito dell'emanazione del PNA 2022 ed in particolare dell'all. 9, l'aggiornamento della tabella degli obblighi di pubblicazione dell'Università di Bari, al fine di individuare i responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti oggetto dei nuovi obblighi, individuando le seguenti azioni/obiettivi: "aggiornamento della sottosezione "Bandi di gare e contratti" in linea con l'all. 9 al PNA 2022 - revisione della tabella degli obblighi di pubblicazione e individuazione delle strutture competenti". La Struttura di Supporto al RPCT ha pertanto predisposto una nuova tabella degli obblighi di pubblicazione UNIBA (che costituisce l'allegato 6 al DPI 2023-2025), aggiornando la sottosezione "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione Trasparente" secondo quanto previsto dall'allegato 9 al PNA 2022. Nello specifico, l'ufficio ha provveduto alla definizione, per ciascun obbligo della predetta sottosezione, delle informazioni relative al "Responsabile dell'elaborazione/trasmissione dei dati", al "Responsabile della pubblicazione dei dati", al "Termine di scadenza per la pubblicazione" e alla "Comunicazione al RPCT - Monitoraggio".

Infine, con riferimento all'azione intermedia "Progettare e implementare la sezione del sito web Uniba dedicata alle azioni di informazione e comunicazione riferite agli interventi finanziati all'interno del PNRR", la sezione è stata realizzata ed è disponibile all'indirizzo <https://www.uniba.it/it/ricerca/pnrr/>.

Migliorare la qualità e i flussi di aggiornamento dati/informazioni e adeguare la regolamentazione interna alle modifiche normative

Dirigente Responsabile: **Gaetano Prudente**

Integrazione con la strategia			Tasso di Raggiungimento	
	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati		OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO	
	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali			
Impatto sul Valore Pubblico			DIRETTO	

Indicatori		Formula	Target 2023	Valore Consuntivo	Dimensione
	Numero di iniziative regolamentari	Numero regolamenti e linee guida	2	3	RISULTATO
	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	38	100	EFFICACIA
	Numero di iniziative di trasparenza	Numero	2	5	RISULTATO

Risorse umane e finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo	6.964,00	
	RISORSE UMANE	Direzione Affari istituzionali; U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione; Sezione contabilità e finanza; Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio; Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo; Sezione Contratti e appalti; Sezione Economato; Sezione Servizi Istituzionali		

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

Contesto	ATTIVITÀ DEL PIAO	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA ACCESSIBILITÀ PARITÀ DI GENERE	STAKEHOLDER	COMUNITÀ ACCADEMICA ENTI E IMPRESE

Per la rendicontazione delle complessive misure di anticorruzione e trasparenza previste dal PIAO 2023-2025 si rinvia all'allegato n. 4 - Rendicontazione misure di anticorruzione 2023.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

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

L'avvio del Lavoro Agile costituisce, altresì, una misura prevista nell'ambito del Gender Equality Plan (2023-2025).

L'utilizzo dello strumento del Lavoro Agile è stato accompagnato da una progressiva adozione di misure finalizzate alla gestione delle prestazioni lavorative rese da remoto. Tali azioni sono integrate con gli obiettivi di Performance 2023 (Sezione Performance del PIAO) e costituiscono, altresì, Azioni Positive.

AZIONI REALIZZATE NEL 2023

CONTESTO REGOLAMENTARE E CONTRATTUALE

- Stipula dei contratti di lavoro agile a valere sull'annualità 2023.
- Definizione di una prima proposta di revisione del Regolamento in materia di lavoro agile alla luce delle novità introdotte dal CCNL 2019-2021 del personale del comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 18.01.2024.

SISTEMI DI CONTROLLO E DI VALUTAZIONE

- Implementazione della fase 2 del sistema di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile.
- Prosecuzione del monitoraggio degli indicatori di risultato e di impatto sul lavoro agile, ai fini del controllo e della valutazione.
- Predisposizione e adozione del Disciplinare per la Costituzione di una Short List degli Studenti Valutatori (D.R. n. 2837 del 27.07.2023).
- Avviso Pubblico per la costituzione della Short List (D.D.G. n. 806 del 07.08.2023)
- Costituzione della Short List degli Studenti Valutatori dei servizi dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro in attuazione del Progetto "Sistema di monitoraggio degli impatti dello Smart-working" (D.D.G. n. 1200 del 13.11.2023)
- Organizzazione dell'evento "Gli studenti valutatori per la nuova visione dell'Ateneo", svoltosi il 27.11.2023, in cui gli studenti valutatori attraverso focus group hanno, tra l'altro, valutato l'impatto dello smart working sui servizi di Uniba.

SVILUPPO PROFESSIONALE E DELLE COMPETENZE

- Erogazione di un percorso formativo rivolto al personale titolare di posizione organizzativa sul tema della gestione per obiettivi.
- Organizzazione di un percorso formativo rivolto al personale agile disponibile sulla piattaforma FAD di Ateneo.

- Erogazione di un percorso formativo sulle competenze digitali di base rivolto a tutto il personale.

SISTEMI INFORMATICI E ASPETTI STRUMENTALI

- Miglioramento delle piattaforme di Ateneo per la gestione integrata dei dati.

NUMERI DEL LAVORO AGILE IN UNIBA

Nel corso del 2023 il personale Dirigente e Tecnico-amministrativo corrispondeva a 1.354 unità (PTA e Dirigenti). Il numero di unità di personale che ha usufruito prevalentemente del lavoro agile è pari a 464 (pari al 34% sul totale). Tra questi il 17% è costituito da soggetti fragili.

La tabella che segue (**Tabella 1616**) riporta analiticamente i dati sul lavoro agile UniBa per l'anno 2023.

Tabella 16 - Personale che ha usufruito dello Smart Working

Distribuzione per genere	Totale	Donne	%	Uomini	%
Numero unità di PTA (complessivo)	1354	771	56,94%	583	43,06%
Numero unità di personale in Lavoro Agile (a domanda)	464	305	65,73%	159	34,27%
Numero responsabili in Lavoro Agile	87	57	65,52%	30	34,48%

STATO DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE IN UNIBA

SALUTE ORGANIZZATIVA

Indicatori	Risultati 2022	Risultati 2023	Fonte
Coordinamento organizzativo del lavoro agile	X	X	Direzione Risorse Umane
Sistema di monitoraggio del lavoro agile	X	X	Direzione Generale - Direzione risorse umane
Help desk informatico dedicato al lavoro agile	X	X ¹²	Centro Servizi Informatici
Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o processi	X	X	Direzione Generale

SALUTE PROFESSIONALE

Indicatori	Risultati 2022	Risultati 2023	Fonte
Competenze direzionali: percentuale di dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	51%	82%	Direzione Risorse Umane
Competenze organizzative: percentuale di lavoratori agili che hanno partecipato ai corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	0	38%	Direzione Risorse Umane

¹² Nel corso del 2023 sono state realizzate 17 consulenze.

Competenze digitali: percentuale di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	0	58%	Direzione Risorse Umane
--	---	-----	-------------------------

SALUTE DIGITALE

Indicatori	Risultati 2022	Risultati 2023	Fonte
Numero di dispositivi (PC) messi a disposizione per Lavoro Agile	151	151	Centro Servizi Informatici
Numero di licenze Software base (antivirus, office, ecc.)	11.000	11.000	Centro Servizi Informatici
Numero di applicazioni da sostituire/aggiornare perché siano fruibili da remoto	0	0	Centro Servizi Informatici
Numero soluzioni (Hardware o Software) per sicurezza dei dati	5	5	Centro Servizi Informatici
Presenza di un sistema VPN	X	X	Centro Servizi Informatici
Presenza di una Intranet	X	X	Centro Servizi Informatici
Sistemi di collaboration (es. Documenti in cloud)	X	2	Centro Servizi Informatici
Percentuale di applicativi consultabili da remoto (N° applicativi consultabili da remoto/ N° applicativi presenti)	100%	100%	Centro Servizi Informatici

SALUTE ECONOMICA-FINANZIARIA

Indicatori	Risultati 2022	Risultati 2023	Fonte
Investimenti in supporti Hardware e infrastrutture digitali funzionali al Lavoro Agile (€)	70.125	50.000	Centro Servizi Informatici
Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al Lavoro Agile (€)	0	1.032	Direzione risorse umane

3.1.1 Sistema di monitoraggio del Lavoro Agile

Per la misurazione degli impatti sono selezionati indicatori con trend positivo per la collettività, per l'ente e per i lavoratori.

Tabella 17 - Indicatori di monitoraggio

Dimensioni		Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Fonte
		Implementazione Lavoro agile	Percentuale di lavoratori agili effettivi - <i>Indicatore di quantità</i>	20%	34%
Percentuale di giornate di Lavoro Agile - <i>Indicatore di quantità</i>	1%		X (in corso di misurazione)	Direzione Risorse Umane	
Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere - <i>Indicatore di qualità percepita</i>	75%		75% ¹³	Gruppo di Coordinamento	
Performance Organizzative	Riduzione del tasso di assenza - <i>Indicatore di efficienza produttiva</i>	Uomini: -10% Donne: -29%	In corso di rilevazione	Direzione Risorse Umane	
	Riduzione delle ore di lavoro straordinario rispetto all'anno precedente	23.589	In corso di rilevazione	Direzione Amministrazione e Finanza	

Tabella 18 - Indicatori di monitoraggio dell'impatto¹⁴

Dimensioni	Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Fonte
Impatto sociale esterno	Livello di soddisfazione sui servizi da parte degli utenti	4,4/6	4,4/6	Direzione Generale
Impatto ambientale esterno	Riduzione dei costi per carta (€)	ND	6.820 ¹⁵	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio
Impatto interno sulla salute dell'Ente	Livello di benessere organizzativo ¹⁶	4,19/6	4,15/6	Direzione Generale

ANALISI DELL'IMPATTO SUL PERSONALE IN AGILE

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

RISULTATI

Nell'ambito delle azioni atte a perseguire il benessere individuale ed organizzativo dell'Università degli Studi di Bari, anche per l'anno 2023, il gruppo di lavoro incaricato ha condotto un'indagine dell'impatto dello Smart Working sulle persone e sull'organizzazione, attraverso una rilevazione. L'indagine è stata realizzata attraverso 2 strumenti:

¹³ Il 75,26% delle/dei rispondenti che hanno svolto attività da remoto evidenzia un miglioramento della qualità di vita in seguito all'utilizzo di tale strumento; il 20,91% segnala un miglioramento della qualità di vita solo in parte, mentre il 3,83% non dichiara miglioramenti nella qualità di vita in seguito all'utilizzo dello smart working.

¹⁴ Per gli indicatori "Riduzione ore per commuting casa-lavoro" e "Minor livello di emissioni di co2 (stima per tragitto casa-lavoro-casa)" previsti dal DPI 2023-2025, l'Ateneo non è al momento nelle condizioni di definire una quantificazione razionale.

¹⁵ Il dato si riferisce all'Amministrazione Centrale.

¹⁶ Il dato si riferisce alla rilevazione rivolta al personale tecnico-amministrativo.

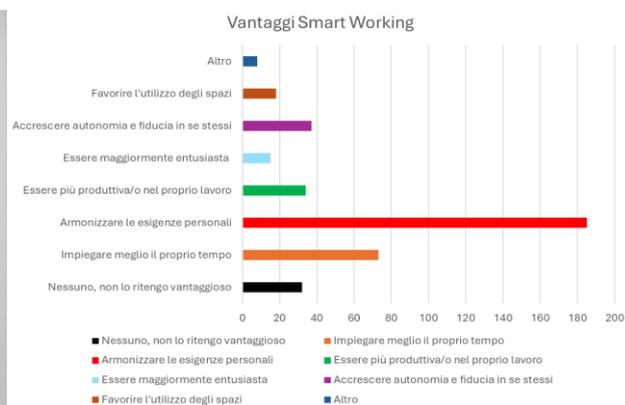
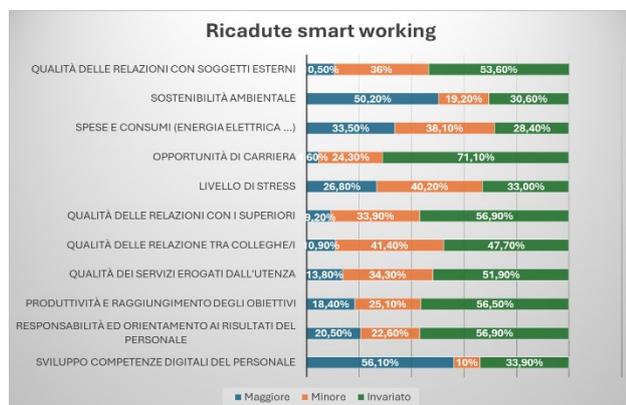
- un questionario rivolto a tutto il personale UniBa, a prescindere che abbia usufruito o meno dello smart working (gruppi di item distinti per target);
- un questionario rivolto al personale che ricopre incarichi di Posizione Organizzativa e che coordina personale in lavoro agile.

I questionari sono stati presentati e somministrati in occasione dell'incontro di formazione/informazione tenuto in data 20.12.2023. Il tasso di risposta complessivo ai questionari si attesta sul 47,43% (638/1345), di cui il 55,02% (351/638) rappresenta il tasso di risposta del personale non in Smart Working ed il 44,98% (287/638) il tasso di risposta del personale che usufruisce dello smart working. Il tasso di risposta del solo personale che ricopre incarichi di Posizioni Organizzative e che coordina personale in lavoro agile si attesta sul 51,90% (109/210).

Impatto del lavoro agile sul personale che non ne ha usufruito per l'anno 2023

La percezione del carico di lavoro è distribuita in maniera quasi equivalente tra "maggiore per chi è in presenza" (51,88%) e "diviso equamente tra chi è in Smart Working e chi è in presenza" (48,12%). Il 61,92% degli intervistati non evidenzia difficoltà comunicative tra coloro i quali non sono in smart working e colleghe/i che lavorano da remoto. Rispetto alla qualità del lavoro, il 71,55% ritiene che lo strumento non abbia influito né in bene né in male. Il 53,97% degli intervistati considera "prevalentemente positiva" la collaborazione tra chi è in lavoro agile e chi svolge le sue attività in presenza.

I grafici che seguono riepilogano le principali ricadute dello Smart Working su persone, organizzazione e ambiente e i vantaggi dello Smart Working

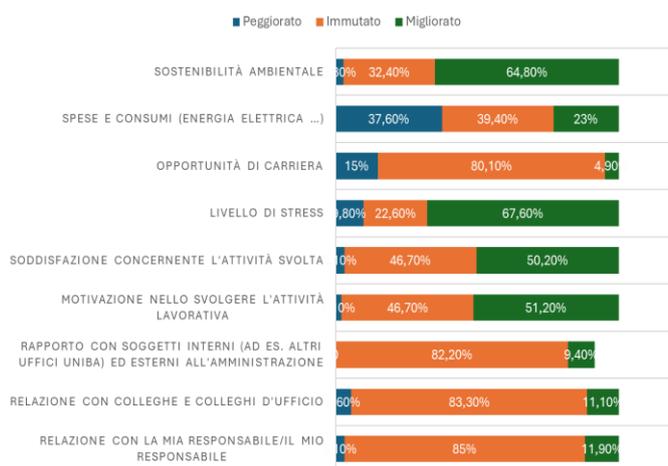


Impatto del lavoro agile sul personale che ne ha usufruito per l'anno 2023

Per l'80,49% il carico di lavoro risulta diviso equamente tra colleghe/i da remoto ed in presenza. Il personale che ha usufruito dello smart working ritiene perlopiù immutati i seguenti aspetti: relazione con responsabile, relazione con colleghe/i di ufficio, rapporto con soggetti interni ed esterni ed opportunità di carriera. Il 91,29% dei rispondenti ha riportato di aver tratto beneficio nell'armonizzazione vita/lavoro utilizzando questo strumento. L'87,46% sostiene che le relazioni con le/i colleghe/i sono apparse per la maggior parte le stesse di quelle in presenza. Rispetto alla qualità del lavoro, il 67,60% ha dichiarato che la modalità del lavoro agile ha influito principalmente in positivo.

Come riportato dal grafico sottostante i rispondenti ritengono prevalentemente migliorati gli aspetti della motivazione e soddisfazione lavorative, il livello di stress e la sostenibilità ambientale:

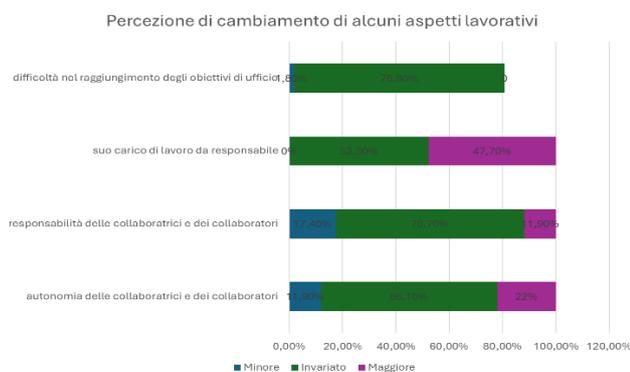
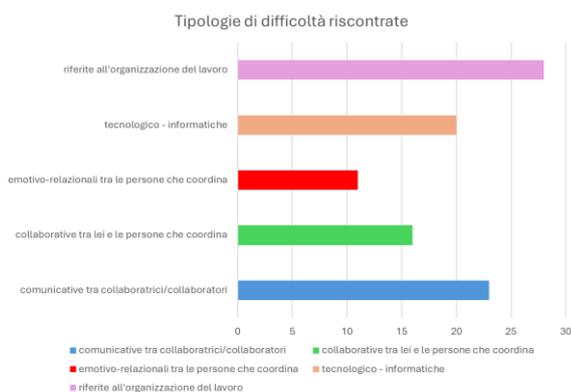
MUTAMENTO ASPETTI LAVORATIVI



Impatto del lavoro agile sul personale che ricopre incarichi di Posizioni Organizzative e che coordina personale in lavoro agile per l'anno 2023

Circa la percezione della distribuzione del carico di lavoro, il 55% evidenzia un maggiore carico per chi è in presenza. Il 51% dei rispondenti ritiene che il personale coordinato non abbia incontrato difficoltà tecniche durante il lavoro in Smart Working. Gli intervistati riconoscono lievi miglioramenti a carico del livello di stress delle persone (57,8% immutato, 30,3% migliorato) e nella soddisfazione (69,7% immutato, 19,3% migliorato).

Nei grafici che seguono sono riportate le principali difficoltà riscontrate dal personale in agile secondo i titolari di Posizione Organizzativa e la percezione di cambiamento su alcuni aspetti di cambiamento.



3.2. MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, di seguito anche Piano, riferito ai ruoli del personale contrattualizzato, dirigente, tecnico-amministrativo e CEL, riconducibile alle disposizioni dell'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, confluito nel PIAO ai sensi di quanto stabilito dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 26 gennaio 2023 e adottato con D.R. n. 443 del 01 febbraio 2023.

È stato redatto assicurando la sostenibilità della spesa e gli equilibri di bilancio e si inserisce nella complessiva attività di programmazione finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza e al raggiungimento degli obiettivi di performance e di valore pubblico. Il Piano tiene conto, inoltre, delle linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'intento di predisporre un piano dei fabbisogni di personale che faccia riferimento ai fabbisogni prioritari ed emergenti e alla definizione di nuovi profili professionali che sostengano l'amministrazione nelle nuove sfide economiche, sociali e tecnologiche, tra cui la transizione digitale ed ecologica dell'Ateneo.

L'ateneo continua il lavoro sulla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello per competenze. Con D.R. n. 624 del 20/02/2024 è stato costituito un gruppo di progettazione esecutiva per lo Sviluppo di un sistema di mappatura delle competenze del personale dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

Il Piano, infine, al fine di valorizzare le professionalità del personale interno, prevede l'applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001, proponendo le progressioni verticali, nel limite massimo del 50% delle posizioni disponibili in programmazione, su tutti i profili, fatta eccezione per le posizioni dirigenziali, per la categoria B, per la categoria C - area biblioteche (in quanto non sono presenti inquadramenti professionali di categoria B dell'area biblioteche) e per i Collaboratori Esperti linguistici.

Le azioni attuative del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 sono state autorizzate dal Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del: 26/31.01.2023, 24.02-02.03.2023, 02/05/2023, 25/05/2023, 27/07/2023 e del 28/09/2023.

Inoltre, con Delibera CdA del 11/12/2023 è stata approvata la proposta di utilizzo delle risorse assunzionali residue assegnate con Decreto Ministeriale n. 445 del 06/05/2022.

Le modifiche e integrazioni al Fabbisogno 2023-2025 del Personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL, intervenute durante il periodo di attuazione del Piano sono state emanate con D.R. n. 2329 del 21 giugno 2023 e con D.R. n. 3761 del 20 ottobre 2023.

Si riporta, in allegato al presente documento, un rendiconto del livello di realizzazione della Programmazione contenuta nel Piano triennale dei fabbisogni di personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL 2023-2025, in raccordo con gli obiettivi strategici e i pilastri UNIBA del Valore Pubblico (**Allegato n. 5**).

Con riferimento alla tabella contenuta nell'allegato 5, l'analisi dei dati relativi al livello di realizzazione della Programmazione contenuta nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 porta ai seguenti risultati di sintesi:

Grado di realizzazione della Programmazione:

$$\frac{N. di posti istituiti nel 2023}{N. di posti in programmazione nel 2023} \% = \frac{188}{267} \% = 70,41\%$$

Impatto assunzionale delle azioni realizzate:

$$\frac{N. di assunti nel 2023}{N. di posti istituiti nel 2023} \% = \frac{93}{188} \% = 49,47\%$$

Al termine della fase attuativa della Programmazione 2023-2025, risultano in corso azioni che non hanno ancora prodotto gli impatti assunzionali programmati.

Tali procedure, riepilogate nelle tabelle che seguono, continuano il loro iter di reclutamento, fermo restando l'accantonamento delle corrispondenti risorse assunzionali necessarie (punti organico).

Con riferimento alle procedure di reclutamento esterno autorizzate dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Piano 2023-2025, fatta eccezione per la figura dirigenziale del Direttore della Direzione Risorse Umane, riprogrammata nel fabbisogno 2024-2026, risultano avviate le seguenti procedure:

Tabella 19 - Piano dei fabbisogni 2023-2025 - posti non dirigenziali istituiti che non hanno prodotto assunzioni nel 2023

cod. profilo	profilo professionale	cat.	area ccnl profilo	istituiti non assunti	di cui posti che non prevedono la spesa di punti organico	annotazioni	p.o. accantonati	di cui a valere sulle risorse del dm n. 445 del 06-05-2022
D.1	CEL	B3	Area non individuata	2			0,4	
F.5	Tecnico di laboratorio	C1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	5			1,25	1
F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	D1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	5			1,5	
M.8	Esperto informatico	D1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3			0,9	
J.1	Bibliotecario	C1	Area biblioteche	2			0,5	
K.4	Supporto amministrativo alle direzioni centrali	B3	Area amministrativa	51	12	Assunzioni obbligatorie - Legge 12 marzo 1999, n. 68	7,8	
K.12	Supporto amministrativo di base alle direzioni centrali	B1	Area amministrativa	1	1	Assunzioni obbligatorie - Legge 12 marzo 1999, n. 68	0	
L.3	Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici	B3	Area servizi generali e tecnici	24	2	Assunzioni obbligatorie - Legge 12 marzo 1999, n. 68	4,4	20

cod. profilo	profilo professionale	cat.	area ccnl profilo	istituiti non assunti	di cui posti posti che non prevedono la spesa di punti organico	annotazioni	p.o. accantonati	di cui a valere sulle risorse del dm n. 445 del 06-05-2022
L.10	Ingegnere informatico	D1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1			0,3	
Totali				94			17,05	

I punti organico a copertura delle suddette procedure sono stati accantonati e non sono stati utilizzati quale contingente assunzionale utilizzabile nella Programmazione 2024-2026. Inoltre, con riferimento alle progressioni verticali, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001, nella programmazione 2023 sono state accantonate le risorse per il reclutamento delle seguenti figure professionali:

Tabella 20 - Piano dei fabbisogni 2023-2025 - programmazione delle PEV anno 2023

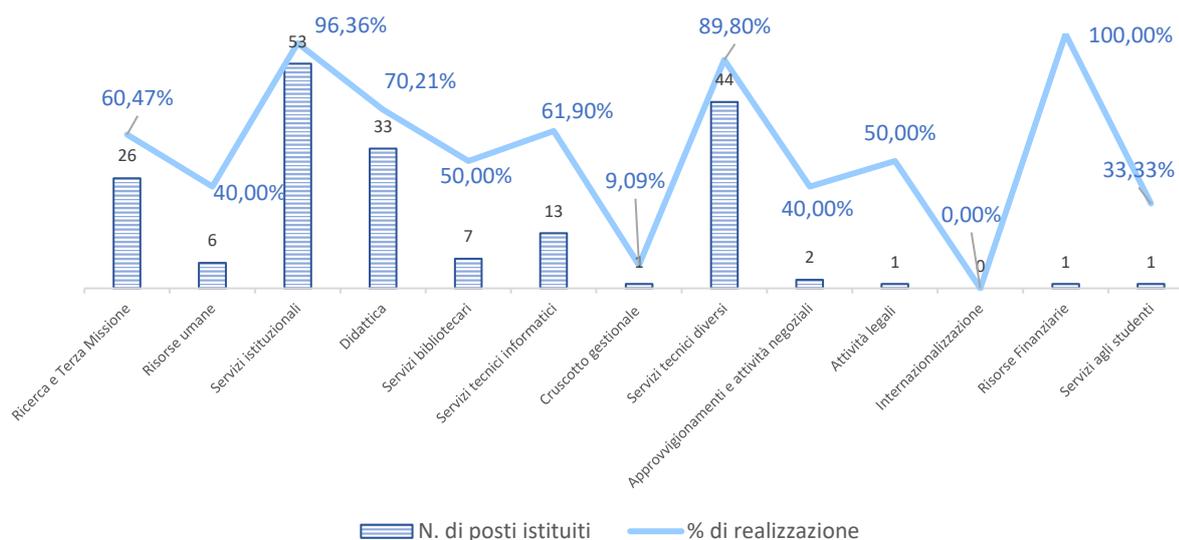
categoria	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023 (base di calcolo della riserva del 50% a PEV)	N. unità a PEV 2023	P.O. A copertura delle PEV programmate nel 2023
C1	Area amministrativa	30	15	0,75
C1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	30	15	0,75
D1	Area amministrativa-gestionale	22	11	0,55
D1	Area biblioteche	6	3	0,15
D1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	38	19	0,95
Totali			63	3,15

Le risorse assunzionali utili alla realizzazione della programmazione contenuta nella tabella precedente sono state accantonate e non costituiscono contingente assunzionale utilizzato nella Programmazione 2024-2026.

Fanno eccezione le figure professionali riconducibili alla categoria EP che nel corso del 2023 non hanno visto l'avvio di nessuna procedura di reclutamento esterno. Pertanto, il relativo fabbisogno rilevato è stato riprogrammato nell'ambito del Piano 2024-2026.

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

Figura 8 – Grado di realizzazione della Programmazione per Famiglia Professionale



Con riferimento alle attività di monitoraggio previste dalle LINEE GUIDA SULLA “PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”, si presenta un’analisi di genere delle assunzioni effettuate, dalla quale emerge un equilibrio complessivo riferito ai nuovi assunti:

Tabella 21 - Assunzioni per profilo e genere

Cod. Profilo	Descrizione Profilo	D	U	Tot
A.2	Esperto di Approvvigionamenti e attività negoziali	1		1
A.3	Supporto Amministrativo Contabile per la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	1		1
B.1	Avvocato	1		1
C.4	Coordinatore amministrativo dipartimento di didattica e di ricerca	1		1
D.1	CEL		2	2
D.3	Supporto alla didattica e servizi di segreteria studenti	17	11	28
D.4	Supporto specialistico alla didattica e servizi di segreteria studenti	1		1
F.3	Knowledge Transfer Manager	1		1
F.4	Manager della Ricerca	4	1	5
F.5	Tecnico di laboratorio	1	1	2
F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	5	2	7
F.7	Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	1		1
G.1	Fiscalista e Tributarista	1		1
I.4	Psicologo clinico - Psicoterapeuta		1	1
J.1	Bibliotecario	1	3	4
J.3	Manager di Biblioteca	1		1
K.1	Archivista	1		1
K.3	Manager Green Economy	1		1
L.3	Supporto nell’ambito dei servizi generali e tecnici	5	10	15
L.5	Ingegnere meccanico		2	2
L.6	Ingegnere elettrico		1	1
M.2	Informatico applicativi	2	8	10

Cod. Profilo	Descrizione Profilo	D	U	Tot
M.4	Manager e-learning	1		1
M.5	Sistemista		2	2
M.8	Esperto informatico	2		2
Totale complessivo		49	44	93

Di particolare rilevanza sono state le opportunità offerte dalle risorse stanziare dall'articolo 1, comma 297, lett. a), della l. 30 dicembre 2021, n. 234 (Piani straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026). Tali risorse sono riservate, per quanto concerne il personale tecnico amministrativo e dirigenziale, alle assunzioni disposte con procedure concorsuali con accesso dall'esterno, non potendo, quindi, essere utilizzate per le progressioni verticali riservate al personale interno.

Sono partite, intanto, le verifiche dei dati collegati alla programmazione 2023 sul portale PROPER Cineca. I dati certificati delle attività di programmazione del personale degli atenei sono contenuti all'interno della suddetta piattaforma. Solo al termine delle attività di rendicontazione, il Ministero potrà ufficializzare i dati relativi al contingente di punti organico generati dalle cessazioni 2023 e il calcolo degli indicatori 2023 relativi alla sostenibilità della spesa di personale e agli equilibri di bilancio. Lo stato degli indicatori permetterà un proporzionale accesso alle quote premiali previste annualmente dal Ministero per le attività di programmazione degli atenei. Si rammenta che i punti organico (P.O.) sono l'unità di misura utilizzata dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) per definire le risorse annuali utili alle nuove assunzioni. In quest'ottica, ad ogni dipendente (docente, PTA e CEL), sulla base del livello di inquadramento, corrisponde un equivalente in P.O..

Per il PTA e CEL un'unità equivale a:

- 0,20 P.O. se di categoria B (Area OPERATORI nel nuovo CCNL);
- 0,20 P.O. se CEL;
- 0,25 P.O. se di categoria C (Area COLLABORATORI nel nuovo CCNL);
- 0,30 P.O. se di categoria D (Area FUNZIONARI nel nuovo CCNL);
- 0,40 P.O. se di categoria EP (Area ELEVATE PROFESSIONALITA' nel nuovo CCNL);
- 0,65 P.O. se Dirigente.

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

Con Decreto Ministeriale n. 1560 del 01/12/2023 è stato assegnato il contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2023, a valere sulle risorse assunzionali generate dalle cessazioni 2022. Il turnover garantito al nostro Ateneo è risultato pari ad una percentuale di circa l'84% dei punti organico liberati da cessazioni intervenute nel 2022.

Alla luce dei calcoli effettuati sulle imputazioni di P.O. e in considerazione di tutti i posti istituiti, per i quali non si sono ancora prodotti impatti assunzionali, si presenta, di seguito, il prospetto delle disponibilità dei Punti Organico al termine delle attività collegate al Piano 2023-2025:

Tabella 22 - Calcolo dei Punti Organico al termine della programmazione 2023-2025

Descrizione assegnazioni	P.O. Assegnati	Spesi	Residuo
P.O. 2021(103% delle cessazioni 2020) - DM n. 1096 del 24-09-2021	22,4	18,24	4,16
P.O. 2022 (D.M. n. 1106 del 24-09-2022) - 0,863% del turnover	17,7	0	17,7
Decreto Ministeriale n. 1560 del 01-12-2023	20,4	0	20,4
P.O. 2024 (provvisorio - 50% delle cessazioni 2023)	10,67	0	10,67
P.O. 2025 (provvisorio - 50% delle cessazioni 2024)	6,27	0	6,27
Totale residuo non speso P.O. ordinari			59,2
di cui certificato PROPER			42,26

Descrizione assegnazioni	P.O. (assegnati)	(spesi)	(residuo)
Decreto Ministeriale n. 445 - Piano Straordinario	22,4	18,15	4,25
Decreto Ministeriale n. 795 del 26-06-2023	26	0	26,00

Totale P.O. accantonati ma non spesi per posti esterni	17,70
Totale P.O. accantonati ma non spesi per procedure PEV 2023	3,15

Dettaglio dei punti organico accantonati ma non spesi per natura contingente assunzionale	
di cui accantonati su P.O. ordinari	16,60
di cui accantonati su piano straordinario DM 445	4,25

Ulteriore dettaglio dei punti organico accantonati ma non spesi	
di cui per procedure in fase di espletamento	13,25
di cui per procedure non ancora bandite	2,80
di cui per differimenti di assunzioni	1,00
di cui per Procedure PEV 2023 sulle categorie C e D	3,15
di cui per figure dirigenziali	0,65

P.O. ordinari disponibili da accantonare nel triennio	42,60
P.O. ordinari disponibili da accantonare certificati PROPER	26,31
P.O. disponibili da accantonare DM 445	0,00
P.O. disponibili da accantonare DM n. 795	26,00

Con riferimento alle analisi della sostenibilità della spesa di personale, equilibri di bilancio e proiezione dei costi, nel rispetto dell'art. 4 del DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012, n. 49, il calcolo finale degli indicatori 2022 dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, come certificato su PROPER, ha portato ai seguenti valori:

Tabella 23 - indicatori 2022 UNIBA

Indicatore spese del personale (IP)	67.01 %
Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	1.22 %
Indicatore di indebitamento (IDEB)	0,00%

Tali valori, compresi nei range di sicurezza, hanno permesso l'accesso alle quote premiali a valere sui P.O. 2022 così come formalizzate dal Decreto Ministeriale n. 1560 del 01-12-2023. Inoltre, tenendo conto dei dati forniti dalla Direzione Amministrazione e Finanza, relativamente ai costi stipendiali dell'anno 2023 e alla quantificazione e classificazione delle entrate dell'anno 2023, è stata prodotta una simulazione degli indicatori 2023 al fine di verificare la sostenibilità della programmazione 2024 e l'eventuale accesso alle quote premiali di P.O. 2024.

La simulazione mostra i seguenti risultati:

Tabella 24 - Simulazione indicatori 2023

Indicatore spese del personale (IP)	2023 (Valori stimati)
Spese per il personale a carico Ateneo (A)¹⁷	178.176.093
Entrate da FFO (B)	210.000.000
Entrate da Programmazione Triennale (C)	1.718.730
Tasse e contributi studenti al netto dei rimborsi (D)	34.797.096
Totale entrate (E) = (B+C+D)	246.515.826
Rapporto (A/E) = < 80%	72,28%

¹⁷ Spese (compresi oneri riflessi calcolati al 37,7%) per un totale di € 183.884.327,31, al netto dei finanziamenti esterni stimati in € 12.500.000 destinati al personale e comprensiva della quota del Fondo della contrattazione integrativa stimato in € 5.991.766 e dei costi dei contratti per incarichi di insegnamento stimati in € 800.000

Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	2023 (Valori stimati)
Entrate da FFO (A)	210.000.000
Entrate da Programmazione Triennale (B)	1.718.730
Tasse e contributi studenti al netto dei rimborsi (C)	34.797.096
Fitti passivi (D)	
Totale entrate nette (E) = (A+B+C+D)	246.515.826
Spese per il personale a carico Ateneo (F)	178.176.093
Ammortamento mutui (G) = capitale + interessi	
Totale spese (H) = (F+G)	178.176.093
Rapporto (82" %E/H) = > 1	1,13

L'Indicatore di indebitamento (IDEB) è sempre pari a 0,00%.

La stima evidenzia i segnali della politica assunzionale degli ultimi anni, pur mantenendo i valori nei limiti di sicurezza. Si attende di poter leggere i dati consolidati all'interno del PROPER. Nel frattempo, si monitorerà costantemente la spesa al fine di mantenere gli indicatori nell'ambito dei range concessi.

3.3. BILANCIO DELLA FORMAZIONE

L'ateneo, pur con l'intento di voler continuare il percorso di riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello per competenze avviando un processo descrittivo delle famiglie professionali e dei singoli profili presenti all'interno dell'organizzazione, ancora per l'anno 2023, ha atteso che il Dipartimento della funzione pubblica rendesse disponibile la strumentazione dedicata (toolkit, repertori di competenze, tassonomie, supporto consulenziale per la gestione strategica delle risorse umane) preannunciata con le Linee di Indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche emanate nel 2022. Peraltro, si era in attesa anche della formalizzazione della contrattazione collettiva per il triennio 2019-2021, avvenuta nel 2024, di particolare rilevanza per la revisione del sistema di classificazione del personale.

Il contesto regolativo si è arricchito di ulteriori indicazioni pervenute con altri atti di indirizzo (Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023, Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale, novembre 2023) e il DM 28/06/2023 Competenze Trasversali del personale non dirigenziale PP.AA.) che hanno reso necessario l'avvio dello sviluppo di un sistema delle competenze del PTA. Infatti, a febbraio 2024, a valle dell'adozione del Documento di Programmazione Integrata 2024/2026, è stato costituito un gruppo di progettazione esecutiva con tali finalità.

3.3.1 DATI DI SINTESI DELLE INIZIATIVE FORMATIVE 2023

Il riepilogo della formazione erogata al personale tecnico amministrativo è rappresentato nell'allegato n. 6 della Relazione che correla le dimensioni quantitativi, in termini di giorni ed ore di formazione fruite alle azioni formative alle azioni strategiche e agli ambiti del PIAO.

La spesa complessiva per l'erogazione della formazione ammonta a € 199.344,92.

– *INDICI sul grado di realizzazione delle azioni programmate:*

$$\begin{aligned} &\text{➤ } \textit{INDICE DI COPERTURA DELLE AZIONI FORMATIVE} = \\ &\quad \frac{\text{NUMERO DELLE AZIONI FORMATIVE REALIZZATE}}{\text{TOTALE DELLE AZIONI FORMATIVE IN PROGRAMMAZIONE}} * 100 = \frac{38}{60} * 100 = 63,33\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &\text{➤ } \textit{INDICE DI COPERTURA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI} = \\ &\quad \frac{\text{NUMERO DI OBIETTIVI STRATEGICI COPERTI DA AZIONI FORMATIVE}}{\text{TOTALE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI COMPRESI NELLA PROGRAMMAZIONE}} * 100 = \frac{8}{8} * 100 = 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &\text{➤ } \textit{INDICE DI COPERTURA DEGLI AMBITI PIAO} = \\ &\quad \frac{\text{NUMERO DI AMBITI DEL PIAO COPERTI DA AZIONI FORMATIVE}}{\text{TOTALE DEGLI AMBITI PIAO COMPRESI NELLA PROGRAMMAZIONE}} * 100 = \frac{5}{5} * 100 = 100\% \end{aligned}$$

➤ **INDICE DI CONSISTENZA E ADEGUATEZZA DEI PERCORSI FORMATIVI**

	Competenze trasversali	Controllo di gestione	Organizzazione per processi	Qualità
$\frac{\text{NUMERO DI ORE PER TIPOLOGIA DI ATTIVITA' FORMATIVA}}{\text{NUMERO DI DIPENDENTI COINVOLTI}}$	$\frac{11292}{5124} = 2,20$	$\frac{2980}{888} = 3,36$	$\frac{868}{172} = 5,05$	$\frac{1797}{162} = 11,09$

Tabella 25 - Partecipanti, ore e media ore di formazione fruita dal personale dell'Università di Bari nel triennio 2021-2023 secondo il genere

	2021	2022	2023
Partecipanti uomini	1.276	1.735	1761
Ore di formazione fruita da uomini	13.351	9.557	9747
Media ore fruita da uomini	10,5	5,5	5,5
Partecipanti donne	1.983	2.640	2826
Ore formazione fruita da donne	20.239	14.045	17075
Media ore fruita da donne	10,2	5,3	6,04

Fonte: Elaborazioni U.O. Formazione

3.3.2 RISORSE INTERNE ED ESTERNE ATTIVATE AI FINI DELLE STRATEGIE FORMATIVE

– *Percorso di onboarding neoassunte/i UniBa*

Nell'ambito delle attività volte a garantire il benessere organizzativo delle lavoratrici e dei lavoratori l'Università di Bari, a partire da settembre 2022, ha istituito la figura del/la Diversity Manager in linea con gli indirizzi politici e con i bisogni dell'amministrazione universitaria. Alcune buone pratiche in uso in relazione allo sviluppo delle persone che sono state sviluppate a partire dall'incardinamento di tale figura sono proseguite nell'anno 2023, come di seguito descritto:

In continuità con l'esperienza dell'anno 2022, nel corso del 2023, UniBa rende effettiva e continuativa l'implementazione dei servizi di *onboarding* a favore di tutte le persone neoassunte, finalizzati ad accompagnare le nuove risorse nel processo di inserimento all'interno dell'Amministrazione. Lo scopo è permettere alle/i *new employee* di prepararsi al ruolo da ricoprire e alle nuove responsabilità, sentirsi accolte/i e ottenere le conoscenze necessarie per poter lavorare nel modo migliore. Un processo di *onboarding* compiuto in modo attento e spendendo il giusto tempo consente alla/al nuova/o dipendente di divenire velocemente una risorsa utile alla comunità universitaria. Il sistema di *onboarding* messo a regime nel 2023 da UniBa prosegue con l'articolazione iniziale delle cinque tappe consecutive e complementari, andando a costituire un percorso di presa in carico della persona, che parte

dall'accoglienza e conoscenza della/del *new employee* attraverso il colloquio di assunzione, la/o accompagna nel suo inserimento all'interno della struttura individuata per il suo lavoro, attraverso l'individuazione di un tutor e l'inserimento in percorsi formativi per neoassunte/i, e si conclude con un colloquio di *follow up* a distanza di circa sei mesi dall'assunzione. Oltre al personale neoassunto, è considerato destinatario di tale percorso anche il personale interno, in seguito al superamento di nuovi concorsi che lo portano a ricoprire nuovi profili professionali.

Nell'anno 2023 si registrano 120 colloqui di assunzione e 148 colloqui di *follow up*, a distanza di 6 mesi.

➤ *Progettazione procedura di assunzione di persone con disabilità*

Nel corso dell'anno 2023, le figure coinvolte nel processo di inserimento delle persone con disabilità in UniBa, hanno collaborato alla messa a punto di una nuova proposta di procedura di inserimento che tiene conto della persona nella sua interezza, in termini di bisogni, risorse e competenze, e comporta un lavoro integrato ed armonioso tra le diverse strutture implicate nei processi di assunzione ed inserimento.

Sin dalle prime fasi dell'assunzione, l'Amministrazione Universitaria adotta tutte le misure previste in materia di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.lgs. 81/2008 e s.m.i, nell'ottica di garantire a ciascuna/o un ambiente lavorativo accogliente e adeguato alle proprie risorse e peculiarità. Tra queste, rientrano a pieno titolo le attività di promozione della salute e di sorveglianza sanitaria poste in essere dai Medici Competenti dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e tutte le attività di individuazione delle misure di prevenzione e protezione, da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione di questo Ateneo. Inoltre, al fine di garantire un'adeguata inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità, la Responsabile dei processi di inserimento, afferente alla U.O. Welfare d'Ateneo, in accordo con quanto previsto ai sensi dell'art. 39-ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), inserisce la persona neoassunta nel sistema di *onboarding*, ne valorizza le potenzialità attraverso un colloquio di ricognizione delle competenze e analisi delle esigenze specifiche, ed infine verifica, nel corso dei mesi successivi, l'attuazione del processo di inserimento.

➤ *Rilevazioni di natura psicosociale sul personale e analisi dei bisogni*

Le unità afferenti alla U.O. Welfare d'Ateneo prendono parte a gruppi di lavoro impegnati nella progettazione esecutiva e messa a punto di strumenti per la rilevazione dei bisogni di conciliazione ed armonizzazione vita-lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori e nella realizzazione di azioni di monitoraggio che si susseguono negli anni per la rilevazione dell'impatto dello smart working sulle persone e sull'organizzazione.

– *Attivazione di comunità di pratica per lo scambio di buone pratiche e il rafforzamento delle competenze nell'ambito delle famiglie professionali*

La Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione ha avviato un percorso formativo/informativo volto a favorire una partecipazione più efficace ai programmi europei di finanziamento alla ricerca e di promozione della ricerca, innovazione e sviluppo territoriale e al consolidamento della comunità di pratica sulla progettazione.

Il percorso formativo e informativo si è rivolto alla comunità accademica e al personale tecnico e amministrativo di questa Università.

A tal fine, Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione ha aderito all'attività di formazione per il rafforzamento delle competenze del personale dell'Ateneo sulla progettazione europea, promossa dalla Direzione Generale della Ricerca del Ministero dell'Università e della Ricerca nell'ambito del PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 REACT EU e ha manifestato la necessità di rafforzare le competenze del personale tecnico-amministrativo (PTA) in materia di fondi europei, programmazione 2021-2027 con un focus su Horizon Europe, gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca e disseminazione dei risultati.

Grazie alla partnership con Intellera Consulting, è stato progettato un percorso formativo sulla progettazione europea e la valorizzazione della ricerca.

Periodo di riferimento: *da ottobre 2023 a febbraio 2024*

Modalità di co-working:

Il percorso si è articolato in 6 momenti distinti:

1) Percorso formativo sulla progettazione europea

Il percorso formativo sulla progettazione europea è stato organizzato da Intellera Consulting, e si è tenuto da ottobre a dicembre 2023. Il corso, della durata di 17 ore, è stato erogato in modalità sincrona attraverso la piattaforma Microsoft Teams e ha coinvolto i referenti per la progettazione europea, nominati per ciascun Dipartimento dai Direttori, e lo staff della Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto della Direzione Ricerca.

Il corso è stato erogato secondo il seguente cronoprogramma:

FONDI EUROPEI E PROGRAMMAZIONE 2021/2027	2 ore	LUNEDI 16 OTTOBRE 2023
PANORAMICA DELLE OPPORTUNITA' DI FINANZIAMENTO	3 ore	GIOVEDI 26 OTTOBRE 2023
TECNICHE E METODI PER LA REDAZIONE DEI PROGETTI - 1^ MODULO	3 ore	MARTEDI 07 NOVEMBRE 2023
TECNICHE E METODI PER LA REDAZIONE DEI PROGETTI - 2^ MODULO	3 ore	GIOVEDI 16 NOVEMBRE 2023
BUDGETING E REGOLE DI RENDICONTAZIONE	3 ore	LUNEDI 27 NOVEMBRE 2023
IL PARTENARIATO E LA COMUNICAZIONE NEI PROGETTI EUROPEI	3 ore	GIOVEDI 07 DICEMBRE 2023

2) Percorso formativo sulla valorizzazione della ricerca

Il corso formativo dal titolo "Massimizzare l'impatto del PON Ricerca e Innovazione", organizzato da INTELLERA CONSULTING Spa e METAGROUP s.r.l., finanziato dal Fondo Sociale Europeo, ha avuto l'obiettivo di approfondire e trasferire le conoscenze e le competenze necessarie per preparare l'uso di un risultato della ricerca, introducendo e applicando a casi concreti strumenti e metodologie per l'abilitazione dell'impatto sociale, scientifico ed economico.

Il percorso, rivolto agli Uffici Terza Missione e Ricerca e allo staff della Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto della Direzione Ricerca, si è articolato in tre giornate formative:

- o Due sessioni di 4 ore di approfondimento dei temi legati all'impatto: I concetti chiave (prima sessione) e la logica dell'impatto (seconda sessione), con l'introduzione di metodologie e strumenti da applicare sia in fase pre-award che post-award.

1 - giornata 19 giugno 2023 dalle ore 9,00 alle ore 13,00 (in via telematica su Microsoft Teams);

2 - giornata 20 giugno 2023 dalle ore 9,00 alle ore 13,00 (in via telematica su Microsoft Teams);

- o Una sessione laboratoriale di 6 ore di applicazione degli strumenti e delle metodologie introdotte nelle due giornate online.

3 - giornata 29 giugno 2023 dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e dalle ore 14,00 alle ore 17,00 (in presenza)

3) Percorso formativo sul programma di ricerca European Research Council (ERC)

In data 26 e 27 luglio 2023, è stato organizzato un percorso formativo sul programma di ricerca European Research Council (ERC), dedicato ai Coordinatori e ai responsabili delle U.O. Ricerca e Terza Missione di ciascun Dipartimento e allo staff della Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto della Direzione Ricerca. Il corso, organizzato da APRE - Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea, è stato erogato in modalità sincrona sulla piattaforma Microsoft Teams e ha previsto due diversi momenti.

Il primo incontro formativo aveva l'obiettivo di approfondire gli aspetti pratici per la scrittura di un progetto, in particolare:

ERC, regole e Work Programme 2024: ERC Starting, Consolidator, Advanced e Synergy Grant

Consigli e suggerimenti per la scrittura di un progetto: dal cv e il track record all'idea di ricerca

come scrivere un cv e un track record

come scrivere l'idea di ricerca, differenze tra b1 e b2

Il secondo incontro formativo aveva l'obiettivo di fornire alcuni suggerimenti e consigli utili su come strutturare il budget di un progetto presentato in un bando ERC, fornendo consigli su come scrivere al meglio la sezione dedicata alla presentazione e giustificare le voci di costo di un progetto. L'incontro si è focalizzato sulla fase di strutturazione di un budget ERC, ed in particolare su quali sono i costi eleggibili e non eleggibili, e sulle singole voci di costo (personale, acquisto di macchinari di ricerca, viaggi, subcontraenze ecc...). Sono stati, inoltre, presentati i vari template che compongono la sezione del budget e forniti consigli su come sviluppare e programmare le varie voci di costo.

4) Spazio informativo e di confronto dedicato alle tematiche European Research Council (ERC) - Pillar I e Partenariati Europei

In data 29 gennaio 2024 si è tenuto un incontro formativo organizzato con APRE - Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea, presso la sede dell'Università degli Studi di Bari. L'evento ha visto la partecipazione di APRE, gli organi dell'Ateneo e la governance scientifica, nonché dei ricercatori, docenti e personale tecnico amministrativo, ed è stato dedicato alla tematica dei Partenariati Europei e ERC - Pillar I del Programma Horizon Europe.

5) Programma EIC Accelerator: il Progetto Palestre a supporto dell'ecosistema dell'innovazione della Puglia

In data 30 gennaio 2024, nell'ambito del Progetto Palestre EIC sviluppato da Confindustria nazionale e APRE, è stato organizzato un evento di presentazione dei bandi dell'European Innovation Council (EIC) e il progetto Palestre EIC, in cui l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è partner.

L'evento ha fornito informazioni dettagliate sulle misure di accompagnamento e ha mirato a qualificare la partecipazione delle imprese italiane ai bandi EIC Accelerator. Questo sforzo mira anche a creare una rete di supporto per orientare, selezionare e assistere le PMI e le Start Up competitive sui bandi EIC. Maggiori dettagli sull'evento sono disponibili al seguente link: <https://www.uniba.it/it/eventi-alluniversita/2024/presentazione-del-progetto-palestre-eic>.

6) La Cooperazione territoriale europea

In data 15 febbraio 2024, l'Università ha ospitato un Info Day sui Programmi INTERREG 2021/27 in collaborazione con la Struttura speciale Cooperazione Euro-Mediterranea della Regione Puglia. L'evento ha offerto una panoramica dettagliata sui programmi di cooperazione territoriale, con particolare attenzione alle opportunità di finanziamento offerte dal Programma INTERREG Italia-Croazia e INTERREG NEXT MED. Questa giornata informativa ha visto la partecipazione dell'Assessore allo Sviluppo Economico, Alessandro Delli Noci, che ha

evidenziato l'importanza della cooperazione territoriale europea nel promuovere lo sviluppo economico, sociale e culturale attraverso la collaborazione tra regioni e parti interessate. Maggiori dettagli sull'evento sono disponibili al seguente link: <https://www.uniba.it/it/eventi-alluniversita/2024/la-cooperazione-territoriale-europea>.

Famiglia/e professionale/i coinvolta/e:

Personale Tecnico Amministrativo:

- di tutta la Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione
- dei Dipartimenti (UO Ricerca e Terza Missione)
- Spin-off Uniba

Docenti rappresentanti:

- la governance (Rettore, Delegati, Consiglieri di Amministrazione)

Aree di miglioramento individuate:

- ✓ rafforzamento delle competenze per l'istituzionalizzazione di un Grant Office, in grado di erogare servizi di supporto e diffusione dei bandi europei di ricerca e innovazione
- ✓ miglioramento della comunicazione interna alla comunità di pratica implementando strumenti di comunicazione efficaci e strutturati per facilitare lo scambio di informazioni tra i membri
- ✓ offrire continui programmi di formazione e workshop per aggiornare le competenze dei membri sulle ultime opportunità di finanziamento
- ✓ Standardizzazione dei processi sviluppando linee guida e procedure standard per la gestione dei progetti, dalla fase di proposta alla realizzazione
- ✓ Valutazione e misurazione delle performance di partecipazione ai bandi europei
- ✓ Integrazione di tecnologie digitali avanzate per migliorare l'efficienza e l'efficacia della progettazione e della gestione dei progetti

Obiettivi/indicatori strategici e/o operativi correlati:

- Organizzazione di iniziative di promozione dell'open science
- Progettazione organizzativa e dei servizi del Grant Office
- Progettazione, organizzazione ed erogazione di corsi su tematiche contrattuali, gestionali e amministrative in ambito Horizon, a beneficio della componente amministrativa
- Progettare interventi formativi finalizzati alla Gestione, Rendicontazione e Monitoraggio PNRR

Referente Dirigente/Coordinatore:

Dott.ssa Adriana Agrimi – Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

Dott. Francesco Guaragno – Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto

Dott.ssa Mariangela Lupo – U.O. Supporto alla valutazione della ricerca – Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto

Dott. Vincenzo Milillo – U.O. Valorizzazione dei Risultati della Ricerca e del Capitale Umano – Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto

Tema della comunità di pratica:

L'Università di Bari ha aderito a novembre 2023 al GRUPPO PREVIDENZA UNIVERSITARIA (127 membri in rappresentanza di 52 Università), che è nato dall'esigenza degli operatori del settore previdenza nelle Università di fare rete per affrontare le difficoltà operative, che ogni giorno si presentano costantemente.

Periodo di riferimento: da novembre 2023

Modalità di co-working (presenza, sito intranet, mail,...):

- *Incontri periodici mensili online.*
- *Giornata formativa, in presenza e online, presso l'Università di Tor Vergata (01/02/2024) con la partecipazione e l'intervento dell'esperto Dr. Zanon.*
- *Confronto mediante mail.*

Aree di miglioramento individuate:

Razionalizzare, agevolare ed ottimizzare il lavoro degli operatori e tutelare le Amministrazioni stesse.

Obiettivi/indicatori strategici e/o operativi correlati:

- *Realizzare un'azione unitaria per creare una collaborazione fattiva con l'Inps attraverso tavoli tecnici.*
-

Referente Dirigente/Coordinatore:

Dott.ssa MURGOLLO Caterina - Sezione Servizi al Personale

Tema della comunità di pratica: Il nuovo codice degli appalti e gli affidamenti PNRR. Modalità operative e condivisione di strumenti di ausilio.

Modalità di co-working (presenza, sito intranet, mail,...):

Nel corso dell'anno 2023, a fronte della pleora di interventi normativi intervenuti nel settore della contrattualistica pubblica e del finanziamento dei progetti PNRR che hanno coinvolto l'Amministrazione centrale e le strutture Dipartimentali, la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha inteso promuovere tutti quegli strumenti che potessero essere d'aiuto non solo nella comprensione delle norme ma anche di facilitazione nella redazione degli atti e nell'utilizzo delle piattaforme telematiche di approvvigionamento (tra cui il Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione - MePA).

L'attenzione si è maggiormente concentrata sulle procedure sotto soglia comunitaria, oggetto di una profonda rivisitazione da parte del legislatore soprattutto dopo l'emergenza Covid, per le quali sono stati attivati i seguenti percorsi sia formativi che di interazione con il personale dell'Amministrazione centrale che dei Dipartimenti:

- 1) Corso di formazione in presenza tenutosi in data 18 febbraio 2023 sulle procedure di acquisto sottosoglia comunitaria destinato al personale della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio;*
- 2) Circolare operativa sugli affidamenti PNRR in data 7 marzo 2023 con trasmissione di format afferenti sia agli affidamenti ordinari che a quelli PNRR;*
- 3) Circolare sul regime transitorio del Nuovo Codice degli appalti del 1° aprile 2023;*
- 4) Corso di formazione su: "IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI - D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 pubblicato sul Supplemento Ordinario n. 12 della Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 77 del 31 marzo 2023 in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante "Delega al Governo in materia di contratti pubblici - FOCUS SULLA GESTIONE OPERATIVA DEGLI APPALTI PNRR" tenutosi in data 22 e 23 maggio 2023 e destinato ai Coordinatori Amministrativi dei Dipartimenti e al personale dell'Amministrazione Centrale;*
- 5) Circolare operativa del 12 luglio 2023 sul nuovo Codice dei Contratti pubblici con trasmissione di format aggiornati alle nuove disposizioni;*
- 6) Linee Guida sul Nuovo Codice dei Contratti Pubblici del 5 settembre 2023 contenenti le modalità operative su alcuni settori chiave degli affidamenti sottosoglia (principio di rotazione, modalità dei controlli a campione per gli affidamenti fino a € 40,000,00 IVA esclusa, Fascicolo Virtuale dell'Operatore economico, cauzione definitiva, trasparenza e utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento tra cui il MePA;*
- 7) Corso di formazione in presenza tenutosi in data 28 novembre 2023 sulle procedure di acquisto sotto soglia comunitaria dopo i primi quattro mesi dall'entrata in vigore del nuovo Codice e gli acquisti PNRR con particolare riferimento alla programmazione e alla modulistica specifica prevista dalla normativa di settore tra cui il D. L. 77/2021 convertito in Legge n. 108/2021 (disciplina del DNSH, parità di genere, titolare effettivo, verifica, rendicontazione ecc.). Un focus particolare si è avuto sul ruolo del Rup nelle strutture dipartimentali;*
- 8) Scambi quotidiani di mail e consulenze di natura telefonica o in presenza (soprattutto da parte dei Coordinatori dei Dipartimenti) sulle procedure di acquisto di beni e servizi sottosoglia comunitaria e afferenti ai progetti PNRR.*

Famiglia/e professionale/i coinvolta/e:

Personale Tecnico Amministrativo:

- Responsabili di Sezione
 - Responsabili U.O
 - Coordinatori Amministrativi
 - Personale interessato alle procedure di acquisto di beni e servizi e/o lavori.
-

Docenti rappresentanti:

- Dott. Alessandro Quarta
-

Aree di miglioramento individuate:

necessità di una maggiore predisposizione di strumenti operativi per la facilitazione del lavoro (dai format degli atti ad una formazione on site per una comprensione degli strumenti di approvvigionamento digitale).

Obiettivi:

- Garantire autonomia e consapevolezza nelle procedure di acquisto nel rispetto della legalità e della normativa di prevenzione dei fenomeni corruttivi, senza avere la paura di sbagliare.
-

Referente Dirigente/Coordinatore:

Dott. Alessandro Quarta – Direttore Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio

– *Tutor d'aula e on line*

Nell'anno 2023 è stata attivata una procedura di selezione interna per l'individuazione di unità di personale cui affidare l'incarico di tutoraggio nell'ambito di specifiche attività di formazione.

Hanno aderito all'Avviso n. 18 unità di personale in servizio a tempo indeterminato in possesso di soft skills e con conoscenza degli applicativi Microsoft Teams, Microsoft Forms e Microsoft Excel. I tutor selezionati hanno ricevuto una formazione propedeutica on the job allo svolgimento del ruolo assegnatogli.

– *Potenziamento degli strumenti per la valutazione dell'efficacia degli interventi formativi*

Nell'anno 2023 è stata avviata la sperimentazione del sistema di monitoraggio dell'impatto delle attività formative rivolte al personale TAB. Sono state effettuate alcune valutazioni di processi formativi attraverso un questionario di valutazione ex post "follow-up della formazione" composto da domande raggruppate in tre ambiti distinti per ogni aspetto valutato (percezione del corso a livello individuale, percezione del corso a livello di gruppo di lavoro, percezione della qualità del corso).

Le risposte al questionario, anonime e trattate in forma aggregata, che costituiscono un feedback utile alla valutazione finale dei percorsi formativi, forniranno, inoltre, indici rilevanti dell'efficacia della formazione sia a livello di conoscenza degli argomenti oggetto del corso, sia sul grado di miglioramento dei comportamenti lavorativi.

La sperimentazione prevede l'implementazione graduale di tale strumento per i percorsi formativi realizzati.

– *Valorizzazione del capitale intellettuale e competenze presenti in organico*

Il ruolo di formatori con diverse finalità: qualificare il personale associato ai processi individuati per famiglie professionali: n. 48 incarichi per il PTAB, n. 12 incarichi per il personale docente, n. 3 incarichi per esperti esterni;

- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato;

Il [Regolamento per la contribuzione studentesca](#), al quale si rinvia, prevede esoneri per il personale tecnico amministrativo, C.E.L., dirigente e docente dell'Università degli Studi di Bari, anche cessato dal servizio, i coniugi, i conviventi e i figli, anche orfani, del medesimo personale usufruiscono della riduzione del 75% del contributo onnicomprensivo. Il medesimo esonero è riconosciuto per l'iscrizione alle competenze trasversali.

Il personale dipendente della Pubblica Amministrazione che si iscrive ai corsi del [protocollo di intesa con il Ministero della Pubblica Amministrazione "PA 110 e lode"](#) usufruisce delle agevolazioni previste dal citato protocollo. Come è noto, detto protocollo stipulato con il Ministero per la Pubblica Amministrazione è rivolto a tutti i dipendenti pubblici.

Tabella 26 - Iscritti e immatricolati all'Università di Bari con l'iniziativa "PA110 e lode" nell'a.a. 2022-23 per tipo di corso e genere

<i>Tipo corso di studio</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>
<i>Laurea Triennale</i>	24	14	38
<i>Laurea Magistrale</i>	11	8	19
<i>Master 1° livello</i>	18	4	22
<i>Master 2° livello</i>	16	29	45
<i>Corso alta formazione</i>	0	0	0
<i>Totale</i>	69	55	124

Fonte: elaborazioni Staff Data Engineering su dati PA110 e lode

4. PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

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

Ai fini della misurazione e valutazione della Performance Individuale si distinguono:

I SOGGETTI VALUTATI

- Il personale con o senza incarichi di responsabilità.

I SOGGETTI VALUTATORI

- I soggetti che, avendo diretta contezza della Performance del valutato, partecipano al protocollo di valutazione della Performance Individuale.

Ai sensi dell'Art.9 commi 1 e 2 del D.L. 150/2009 le componenti della valutazione della Performance Individuale sono due:



I RISULTATI RAGGIUNTI

In relazione agli obiettivi assegnati e fissati nell'ambito del Piano della Performance (per le Università Piano Integrato)

I COMPORAMENTI E LE COMPETENZE

manifestati nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività - c.d. Comportamenti.

L'Università ha adottato un modello di valutazione della performance individuale che tempera diversi approcci valutativi (valutazione multi-feedback). Il protocollo di valutazione è differenziato in relazione al livello di responsabilità ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa (si rinvia al documento SMVP 2023 - Paragrafo 5 "Performance individuale" per approfondimenti sui protocolli di valutazione):

MODELLO DI TIPO MISTO O MULTIFEED-BACK

- per il personale con incarichi di responsabilità e per i titolari di altri incarichi - contempla l'approccio bottom up e quello top down.

MODELLO DALL'ALTO AL BASSO - TOP DOWN

- per il personale senza incarichi di responsabilità.

Gli approcci valutativi previsti dal SMVP, differenziati per profilo di ruolo, sono riconducibili ai seguenti modelli teorici:

- Modello dell'autovalutazione (per tutto il personale con incarico di responsabilità o titolari di altro incarico);
- Modello della valutazione dall'alto verso il basso (o top down, per tutto il personale a prescindere dal ruolo);
- Modello della valutazione degli stakeholder (per tutto il personale);
- Modello della valutazione bottom up o valutazione dei collaboratori (fino al 2023 riferito al personale dirigenziale);
- Modello della valutazione funzionale (per alcuni profili di ruolo, in particolare, nei dipartimenti).

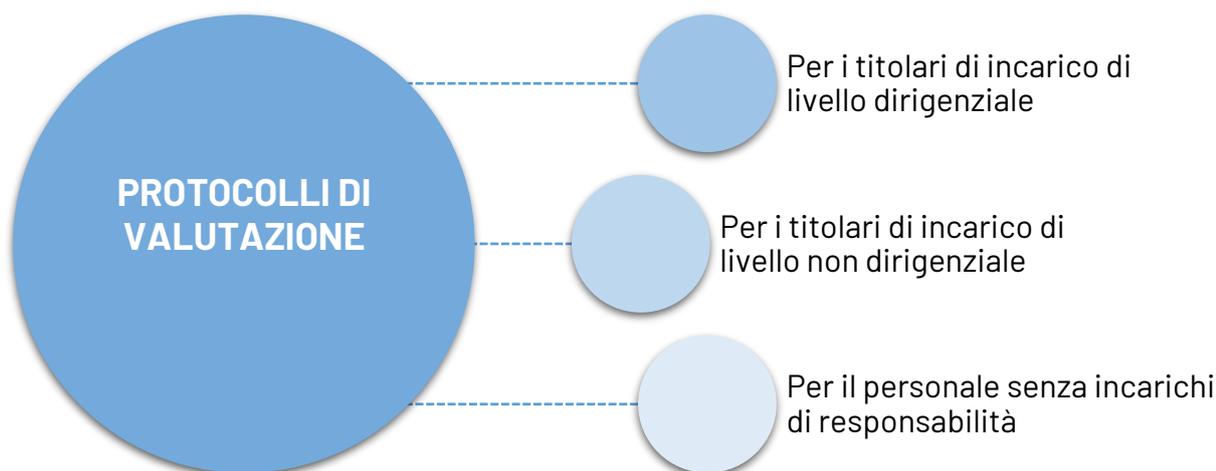
Al fine di valutare l'apporto dei soggetti valutati alle attività di supporto alla Didattica e alla Ricerca - Relazioni funzionali - il SMVP 2023 ha confermato, infatti, la valutazione *c.d. Funzionale* per le seguenti posizioni organizzative:



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

I protocolli valutativi sono definiti con riferimento alle seguenti categorie di soggetti:

Figura 9 - Protocolli di valutazione Performance Individuale



Sono considerati soggetti con incarichi di responsabilità:

- il Direttore Generale;
- i Dirigenti;
- altri dipendenti con incarichi di responsabilità.

La Performance Individuale dei soggetti titolari d'incarichi di responsabilità è misurata e valutata in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi individuali ed organizzativi e alle capacità manageriali e individuali.

La composizione della dimensione *Livello di conseguimento degli obiettivi*¹⁸ e i relativi pesi divergono in relazione all'incarico attribuito.

Per l'anno 2023, gli obiettivi sono stati adottati come di seguito dettagliato:

- Obiettivi dei responsabili di strutture di livello I e II (Direttore Generale e Dirigenti) - con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025 (Sezione III del DPI 2023-2025);
- Obiettivi dei responsabili e delle strutture di livello III e IV - adottati con decreto del Direttore Generale ([Decreti di adozione degli obiettivi delle strutture di III e IV livello organizzativo](#)).

I Progetti Direzionali (paragrafo 2.3) costituiscono obiettivi individuali dei dirigenti. Agli obiettivi individuali è attribuito un peso complessivo, per Dirigente, pari a 50 su 80 per la dimensione Livello di conseguimento degli obiettivi.

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

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

¹⁸ Si rinvia alla Tabella 7 - *Performance individuale dei soggetti titolari di incarichi di responsabilità* del SMVP 2023

La Performance Individuale del personale senza incarichi di responsabilità (categorie B, C, D) è misurata in relazione alla Performance Organizzativa della struttura organizzativa di afferenza e alle capacità individuali misurata attraverso la metodologia indicata nel paragrafo 3.7 del SMVP 2023.

4.2 VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI

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

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

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

La scala di valutazione, per ciascun indicatore di comportamento, è la seguente (**Tabella 2727**):

Tabella 27 - Scala di valutazione dei comportamenti

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

Per ciascuna tipologia di ruolo organizzativo sono utilizzati set di indicatori di comportamento differenziati (riportati in forma analitica nel paragrafo 2.2. del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025).

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

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



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

In totale sono stati individuati n. 93 soggetti valutatori. Complessivamente ha risposto il 89% degli invitati.

Nella Tabella seguente (**Tabella 2828**) è riportato, per l'anno 2023, il numero dei soggetti invitati a rispondere al questionario (valutatori), il numero dei rispondenti e il relativo tasso di risposta, suddivisi per struttura.

Tabella 28 - Tasso di risposta dei valutatori chiamati ad esprimersi sui comportamenti dirigenziali

Nominativo Valutato	Struttura Valutato	Numero di Valutatori	Numero di valutazioni ricevute	Tasso di risposta (%)
Agrimi Adriana	070000 - Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	6	6	100
Berardi Gianfranco	120000 - Direzione Amministrazione e Finanza	6	4	67
Blasi Brigida	060000 - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	7	6	86
Miccolis Emilio	110000 - Direzione per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	31	27	87
My Filomena Luisa	060000 - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	7	6	86
Prudente Gaetano	020000 - Direzione Generale	22	21	95
Quarta Alessandro	050000 - Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	4	4	100
Squeo Paolo	040000 - Direzione Affari istituzionali	10	9	90

Fonte: elaborazioni Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

4.3 PROCESSO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Al termine del periodo di riferimento degli obiettivi, coincidente con l'anno solare, il Direttore Generale ha dato avvio alla valutazione individuale stabilendo la relativa tempistica. Il processo è stato sviluppato coerentemente con quanto definito dal SMVP 2023 che prevede che le strutture assegnatarie degli obiettivi effettuino una proposta di misurazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo utilizzando gli applicativi a supporto del controllo di gestione, assieme ad una relazione di accompagnamento che indichi le modalità con cui è stato misurato il grado di raggiungimento.

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

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

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

5. AZIONI DI MONITORAGGIO E RIESAME DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

5.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL MONITORAGGIO

Le diverse sezioni del PIAO sono state sottoposte a monitoraggio semestrale. Le fasi del processo di monitoraggio, i soggetti coinvolti e la tempistica del monitoraggio 2023 sono descritte per ciascuna sezione.

Un approfondimento trasversale alle sezioni meritano gli Stakeholder coinvolti nell'attività di monitoraggio con frequenza annuale. La tabella che segue (**Tabella 29**) riassume, per ciascuna sezione, gli strumenti utilizzati e gli utenti destinatari.

Tabella 29 - Riepilogo attività di monitoraggio

Ambito	Strumenti di monitoraggio	Tipologie di utenti coinvolti
Valore pubblico	<ul style="list-style-type: none">Rilevazione sul Benessere OrganizzativoIndagine sui laureati AlmalaureaFocus group	<ul style="list-style-type: none">Personale interno: Docenti, Personale Tecnico-Amministrativo, CEL e DirigentiLaureatiStudenti valutatori Uniba
Performance	<ul style="list-style-type: none">Rilevazione "Misuriamoci" sulla qualità dei servizi offertiRilevazione "Bottom up"Focus groupRilevazione sulle esperienze esterne	<ul style="list-style-type: none">Studenti; Frequentanti corsi post-Laurea; Specializzandi, Personale Interno; Enti e Imprese; DottorandiFuturi studentiStudenti valutatori UnibaDottorandi di Ricerca
Rischi corruttivi e trasparenza	<ul style="list-style-type: none">Procedura aperta	<ul style="list-style-type: none">Utenti interni ed esterni
Organizzazione del lavoro agile	<ul style="list-style-type: none">Rilevazione "Monitoraggio dell'impatto del lavoro agile"Focus group	<ul style="list-style-type: none">Personale in agilePosizioni OrganizzativeDirigentiStudenti valutatori Uniba

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

SEZIONE DEL PIAO: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Frequenza del monitoraggio: semestrale

Il processo di monitoraggio è definito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023 con riferimento ai diversi ambiti della Performance Organizzativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (POUB).

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

Il monitoraggio operativo è stato realizzato dai responsabili delle unità organizzative assegnatarie di obiettivi entro il 31 luglio 2023. L'introduzione del nuovo gestionale (PiCo) ha comportato un'intensa attività di accompagnamento dei responsabili delle strutture organizzative, in particolare, per il monitoraggio degli obiettivi operativi.

Le operazioni di inserimento dei dati di monitoraggio si sono concluse in data 31/07/2023. Contestualmente i dati raccolti sono stati analizzati dalla Direzione Generale.

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

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

Di seguito si riepiloga il processo di monitoraggio e valutazione della Performance Organizzativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (POUB) per l'annualità 2023:

VALORE PUBBLICO E STRATEGIA

Fase	Attività		Soggetti coinvolti		Tempi	
Monitoraggio intermedio al 30 giugno 2023	Avvio da parte della Direzione Generale delle attività di misurazione degli indicatori strategici e di valore pubblico		<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 			Giugno 2023
	Misurazione degli indicatori		<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 			Luglio 2023
	Valutazione intermedia sullo stato di avanzamento		<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 			Agosto-Settembre 2023
	Condivisione degli esiti		<ul style="list-style-type: none"> Rettore Delegati e responsabili di linee programmatiche NdV Senato Accademico Consiglio di Amministrazione Direttore Generale 			Agosto-Settembre 2023
	Interventi di modifica in corso d'anno		<ul style="list-style-type: none"> Consiglio di Amministrazione 			Settembre-Ottobre 2023
Monitoraggio finale e valutazione della Performance	Misurazione degli indicatori e valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi		<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 			Gennaio-Aprile 2024
	Calcolo della Performance strategica		<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 			Marzo-Maggio 2024
	Redazione del Documento "Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo" (paragrafi 2.2 e 2.3)		<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 			Aprile- Maggio 2024

PERFORMANCE

		Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
Fase	Monitoraggio intermedio al 30 giugno 2023	Avvio da parte della Direzione Generale delle attività di misurazione degli indicatori operativi	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 	Giugno 2023
		Misurazione degli indicatori da parte delle strutture di IV livello	<ul style="list-style-type: none"> Titolari di posizione organizzativa e di altri incarichi 	Luglio 2023
		Valutazione intermedia sullo stato di avanzamento	<ul style="list-style-type: none"> Titolari di posizione organizzativa e di altri incarichi 	Luglio 2023
		Condivisione degli esiti	<ul style="list-style-type: none"> NdV Consiglio di Amministrazione Senato Accademico Direttore Generale 	Agosto-Settembre 2023
		Interventi di modifica in corso d'anno	<ul style="list-style-type: none"> Direttore Generale Consiglio di Amministrazione 	Settembre-Novembre 2024
	Monitoraggio finale e valutazione della performance	Misurazione degli indicatori e valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> Titolari di posizione organizzativa e di altri incarichi 	Gennaio-Aprile 2024
		Verifica dei dati di rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> Nucleo di Valutazione Direzione Generale 	Febbraio -Aprile 2024
		Calcolo della performance organizzativa sui diversi livelli organizzativi;	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 	Maggio 2024
		Redazione del Documento "Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo" (paragrafo 2.4)	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 	Aprile- Maggio 2024

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

Fase		Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
	Monitoraggio intermedio	Avvio del monitoraggio anticorruzione I periodo	<ul style="list-style-type: none"> RPCT 	Aprile 2023 con riferimento al semestre 01.11.2022-30.04.2023
		Monitoraggio delle misure anticorruzione previste nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	<ul style="list-style-type: none"> Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza Referenti TAC Strutture Amministrative responsabili dell'attuazione 	Aprile 2023 con riferimento al semestre 01.11.2022-30.04.2023
		Avvio del monitoraggio trasparenza I periodo	<ul style="list-style-type: none"> RPCT 	Giugno 2023 con riferimento al semestre 01.01.2023-30.06.2023
		Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione come da tabella UNIBA che costituisce l'All.6 al D.P.I. 2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza Referenti TAC Strutture Amministrative responsabili dell'attuazione 	Giugno 2023 con riferimento al semestre 01.01.2023-30.06.2023
	Monitoraggio finale e valutazione	Avvio del monitoraggio anticorruzione II e III periodo	<ul style="list-style-type: none"> RPCT 	Ottobre 2023 con riferimento al semestre 01.05.2023-31.10.2023 e al periodo 01.01.2023-31.10.2023
		Monitoraggio delle misure anticorruzione previste nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	<ul style="list-style-type: none"> Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza Referenti TAC Strutture Amministrative responsabili dell'attuazione 	Ottobre 2023 con riferimento al semestre 01.05.2023-31.10.2023 e al periodo 01.01.2023-31.10.2023
		Avvio del monitoraggio trasparenza II periodo	<ul style="list-style-type: none"> RPCT 	Febbraio 2024 con riferimento al semestre 01.07.2023-31.12.2023
		Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione come da tabella UNIBA che costituisce l'All.6 al D.P.I. 2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza Referenti TAC Strutture Amministrative responsabili dell'attuazione 	Febbraio 2024 con riferimento al semestre 01.07.2023-31.12.2023

SEZIONE DEL PIAO: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nel corso del 2023 l'Amministrazione ha avviato il sistema di monitoraggio del lavoro agile sia per gli aspetti che riguardano l'attuazione del lavoro agile, sia per gli impatti.

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

La tabella che segue riepiloga, oltre alle attività di mera misurazione, anche quelle di progettazione dei flussi informativi e del sistema di monitoraggio realizzate nel 2023.

		Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
Fase	Monitoraggio intermedio	Progettazione del sistema di monitoraggio degli impatti	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale CUG Organizzazioni sindacali 	Giugno-Ottobre 2023
		Avvio delle attività di misurazione degli indicatori operativi (misure di performance con impatto sul lavoro agile)	<ul style="list-style-type: none"> Direzioni Amministrative 	Luglio 2023
	Monitoraggio finale e valutazione	Misurazione degli indicatori sull'attuazione del progetto di introduzione del lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> Gruppo di lavoro per l'introduzione del lavoro agile; Direttore Generale Direzione Risorse Umane Direzione Affari Istituzionali 	Dicembre 2023
		Misurazione degli indicatori di impatto	<ul style="list-style-type: none"> Gruppo di lavoro per l'introduzione del lavoro agile; Direttore Generale Direzione Risorse Umane Direzione Affari Istituzionali 	Dicembre 2023 - Gennaio 2024
		Somministrazione del questionario per la valutazione dell'impatto organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale Direzione Risorse Umane CUG 	Dicembre 2023
		Elaborazione dati e redazione dei documenti di sintesi	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale Direzione Risorse Umane 	Gennaio-Febbraio 2024

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Fase		Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
	Monitoraggio intermedio		Analisi dello stato di avanzamento della Programmazione 2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Senato Accademico; ▪ Consiglio di Amministrazione
		Analisi delle risorse assunzionali (punti organico)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Senato Accademico; ▪ Consiglio di Amministrazione 	Luglio 2023
Monitoraggio finale e valutazione		Rendiconto del livello di realizzazione della Programmazione 2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Consiglio di Amministrazione 	Gennaio 2024
		Analisi della sostenibilità della spesa di personale, equilibri di bilancio e proiezione dei costi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Amministrazione e Finanza; ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Consiglio di Amministrazione 	Gennaio 2024
		Analisi delle risorse assunzionali (punti organico)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Consiglio di Amministrazione 	Gennaio 2024

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Fase		Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
	Monitoraggio intermedio		Monitoraggio stato di avanzamento del Piano della Formazione 2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Dirigenti; ▪ Senato Accademico; ▪ Consiglio di Amministrazione.
		Monitoraggio corsi di formazione 2023	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Dirigenti; ▪ Senato Accademico; ▪ Consiglio di Amministrazione. 	Luglio 2023
Monitoraggio finale e valutazione		Rendiconto del livello di realizzazione del Piano della Formazione 2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Dirigenti. 	Gennaio 2024
		Rendiconto corsi di formazione 2023	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Dirigenti. 	Gennaio 2024

5.2 AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO DI MONITORAGGIO

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

Aree di miglioramento	Azioni realizzate e in corso
Processo di programmazione strategica	<p>Avviato a luglio 2023 un percorso di miglioramento del processo di programmazione strategica secondo tre direttrici:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anticipo della tempistica di approvazione della programmazione strategica al fine di favorire l'integrazione con le risorse economiche-finanziarie e garantire tempi più lunghi per la definizione della programmazione operativa nell'ottica dell'integrazione sostanziale. ▪ Implementazione del percorso di pianificazione partecipata per potenziare gli strumenti di ascolto degli stakeholder e tenere conto della pluralità delle esigenze/fabbisogni e definire insieme (ai decisori e portatori di interesse) le nuove sfide che l'Ateneo si appresta ad affrontare. ▪ Miglioramento dell'intelligibilità del documento sul piano redazionale per favorire la comprensibilità e la chiarezza dei contenuti da parte dei portatori di interesse e supportare i decisori con informazioni più immediate, con un'attenzione anche ai trend dei principali indicatori strategici.
Programmazione dipartimentale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrazione del processo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione nell'ambito del SMVP 2024. ▪ Perfezionamento delle tempistiche dell'intero processo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione dipartimentale e relativo allineamento al processo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione di Ateneo. ▪ Implementazione di strumenti di monitoraggio all'interno del format predisposto per la redazione della programmazione triennale dei Dipartimenti.
Perfezionamento dei modelli di misurazione della Performance Organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuazione degli ambiti del Valore Pubblico ▪ Definizione delle metodologie per la misurazione del Valore Pubblico ▪ Miglioramento della rappresentazione del processo di cascading e della integrazione sostanziale dei contenuti programmatici dell'Ateneo attraverso l'utilizzo di schede di sintesi (per gli obiettivi strategici, per i pilastri del valore e per i progetti direzionali) ▪ Previsione di indicatori multidimensionali per i progetti direzionali ▪ Avvio del processo di monitoraggio del GEP
Implementazione del modello di valutazione individuale per il personale in lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Allineamento degli applicativi per la valutazione del personale in lavoro agile ▪ Predisposizione e diffusione di materiale informativo e realizzazione di percorsi di formazione sulla valutazione del lavoro agile rivolti al personale tecnico amministrativo
Implementazione degli strumenti di ascolto degli utenti interni ed esterni e integrazione dei risultati nel processo di calcolo della Performance Organizzativa e Individuale (art. 19 bis del d. Lgs 74/2017)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adozione del Disciplinare per la formazione di una Short List degli studenti valutatori dei servizi dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (DR 2837 del 27/07/2023); ▪ Pubblicazione dell'Avviso per la formazione di una "Short list degli Studenti Valutatori dei servizi dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.
Implementazione del data warehouse di Ateneo (SISMA) e costruzione di un sistema informativo di Ateneo a supporto delle decisioni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementazione dell'applicativo PRISMA (applicativo per la gestione dei dati sui progetti di ricerca) anche per tenere conto della gestione dei progetti PNRR

Aree di miglioramento	Azioni realizzate e in corso
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementazione dell'applicativo PiCo (pianificazione e controllo) per la gestione delle informazioni inerenti il Ciclo integrato della Performance di Ateneo ▪ Avvio della gestione interamente digitale del processo di rendicontazione e valutazione della performance
Tracciabilità dei risultati e dei processi di misurazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perfezionamento dei processi di monitoraggio e di misurazione dei risultati ▪ Semplificazione dei report e della documentazione utile alla rendicontazione dei risultati ▪ Erogazione di percorsi formativi per le attività di monitoraggio e di controllo

Tra le attività di miglioramento realizzate nel corso del 2023 vi è l'attività formativa strumentale al potenziamento delle competenze sui processi di programmazione e controllo i cui contenuti di dettaglio sono stati rappresentati nel paragrafo "Bilancio della formazione".

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

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

L'annualità 2023 è stata un periodo di sperimentazione delle metodologie e delle logiche programmatiche introdotte legislativamente in corso d'anno.

Si elencano di seguito i principali elementi di novità sperimentati nel corso del 2023 e recepiti nell'ambito del Sistema di Misurazione e di valutazione della performance adottato a gennaio 2024:

- 1) allineamento del modello alle disposizioni dell'art. 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni nella Legge 21 aprile 2023, n. 4;
- 2) introduzione (in forma descrittiva) del processo di programmazione e controllo dei Dipartimenti;
- 3) elementi formali e di processo per la progressiva implementazione del PIAO e per la revisione del Sistema di Governo;
- 4) performance individuale:
 - introduzione della valutazione bottom up per i soggetti sub-apicali;
 - ridefinizione dei pesi delle dimensioni della performance individuale;
 - altri interventi di miglioramento del processo di valutazione delle prestazioni e delle procedure di conciliazione.

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

I risultati registrano un'importante tendenza di crescita sui 3 ambiti: L- LA MIA ORGANIZZAZIONE; M - LE MIE PERFORMANCE; N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA¹⁹.

¹⁹Legenda:

Grado di condivisione del sistema di valutazione 2023 e confronto con anni precedenti (schema ex ANAC)

AMBITO L - LA MIA ORGANIZZAZIONE		valutazioni positive (4-6 in %)				
		2019	2020	2021	2022	2023
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	64,5	60,4	53,2	57,4	67,3
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	69,6	60,2	48,9	57,9	61,9
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	65,2	57,0	48,4	58,4	56,0
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	72,2	68,3	63,7	68,6	73,0

AMBITO M - LE MIE PERFORMANCE		valutazioni positive (4-6 in %)				
		2019	2020	2021	2022	2023
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	73,0	60,7	56,7	62,1	70,5
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	75,7	63,5	57,8	63,0	69,7
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	72,6	63,9	57,7	65,0	69,0
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	64,9	55,8	49,2	60,0	61,4

AMBITO N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA		valutazioni positive (4-6 in %)				
		2019	2020	2021	2022	2023
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	69,8	59,1	54,7	62,6	62,6
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	74,5	64,5	59,3	66,9	68,4
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	67,0	54,1	47,8	57,0	58,3
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	46,6	33,8	31,7	37,5	40,5
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	64,7	45,8	41,8	50,7	55,0

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo. Indagine sul Benessere Organizzativo 2023

Con riferimento all'ambito Ambito L, che pertiene il coinvolgimento del personale nel processo strategico, le misure di coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni hanno fatto registrare significativi miglioramenti sugli item: L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione (+9,9); L.04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione (+4,4).

In linea con precedenti rilevazioni, per ogni item è stata calcolata la percentuale di rispondenti che ha espresso punteggi positivi (da 4 a 6), giungendo all'individuazione di quattro livelli di criticità, che richiedono azioni di miglioramento mirate. I livelli di criticità sono contraddistinti da bollini di diverso colore in base alla percentuale di personale che ha espresso i punteggi positivi. In particolare:

- il bollino verde indica che almeno in 75% dei rispondenti ha espresso punteggi positivi e quindi non sono presenti particolari criticità per gli aspetti considerati;
- il bollino giallo indica che la percentuale di rispondenti compresa tra il 50% e 75% ha espresso punteggi positivi e gli aspetti considerati non richiedono interventi immediati, ma una particolare attenzione per evitare un peggioramento;
- il bollino rosso indica che la percentuale di rispondenti compresa tra il 25% e 50% ha espresso punteggi positivi e per gli aspetti considerati sarebbe auspicabile programmare degli interventi;
- il bollino nero indica che meno del 25% dei rispondenti ha espresso punteggi positivi e di conseguenza il 75% dei rispondenti ha una percezione negativa degli aspetti considerati; quindi, sono necessari degli interventi immediati per evitare il persistere di situazioni di disagio o critiche, con lo scopo di evitare ulteriori conseguenze negative sulla salute organizzativa ed individuale.

Sull'ambito M (Le mie performance) si registra un complessivo miglioramento su tutti gli item. La digitalizzazione del processo di gestione del ciclo della performance, realizzata attraverso lo sviluppo dell'applicativo PiCo - Pianificazione e Controllo, e l'erogazione di specifiche attività di formazione ha consentito una più ampia diffusione delle informazioni inerenti agli obiettivi e la valutazione individuale. Collegati alle stesse misure sono i miglioramenti realizzati sulla percezione del funzionamento del Sistema (ambito N).