



UniBa

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BARI
ALDO MORO

**RELAZIONE ANNUALE SULLA
PERFORMANCE INTEGRATA DI ATENEEO
Annualità 2024**



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 2024-2026 il cui impianto, come noto, è stato allineato ai dettami dell'art.6 del D.L. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali 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 2024. 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 2024-2024, 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 2024 (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 2024;
5. **Azioni di monitoraggio e riesame del processo di valutazione.**

Il Bilancio di Genere (o Gender Audit) 2024 è rappresentato nell'allegato n.1 che rendiconta le misure previste dal Gender Equality Plan 2024-2026 e le Azioni Positive introdotte nel PIAO 2024-2026.

Sommario

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	1
SOMMARIO.....	2
1. INFORMAZIONI DI SINTESI PER GLI STAKEHOLDER	3
2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI A. MORO	5
2.1 INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI RISULTATI.....	5
2.2 IMPATTI E RISULTATI DELLA PERFORMANCE DI ATENEO.....	7
2.2.1 Rendicontazione strategica	7
2.2.2 Rendicontazione delle Azioni GEP	14
2.2.3 Rendicontazione del Valore Pubblico.....	16
2.2.4 RENDICONTAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI DIPARTIMENTI 2024	17
2.3 RISULTATI DELLA PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENEO E DELLE AZIONI POSITIVE	18
DIMENSIONE DEGLI UTENTI E DELLA QUALITÀ OFFERTA.....	18
DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI.....	21
DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE	2
DIMENSIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E PATRIMONIALE	2
2.4 MISURE DI TRASPARENZA E DI ANTICORRUZIONE	2
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	5
3.1 ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	5
3.1.1 Sistema di monitoraggio del Lavoro Agile	7
3.2. MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026	10
3.3. BILANCIO DELLA FORMAZIONE	15
4. PERFORMANCE INDIVIDUALE	16
4.1 INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI DATI SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	16
4.2 VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI.....	20
4.3 PROCESSO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE	21
5. AZIONI DI MONITORAGGIO E RIESAME DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE	22
5.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL MONITORAGGIO	22
5.2 AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO DI MONITORAGGIO	28
5.3 MONITORAGGIO TRIENNALE DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	29

1. INFORMAZIONI DI SINTESI PER GLI STAKEHOLDER

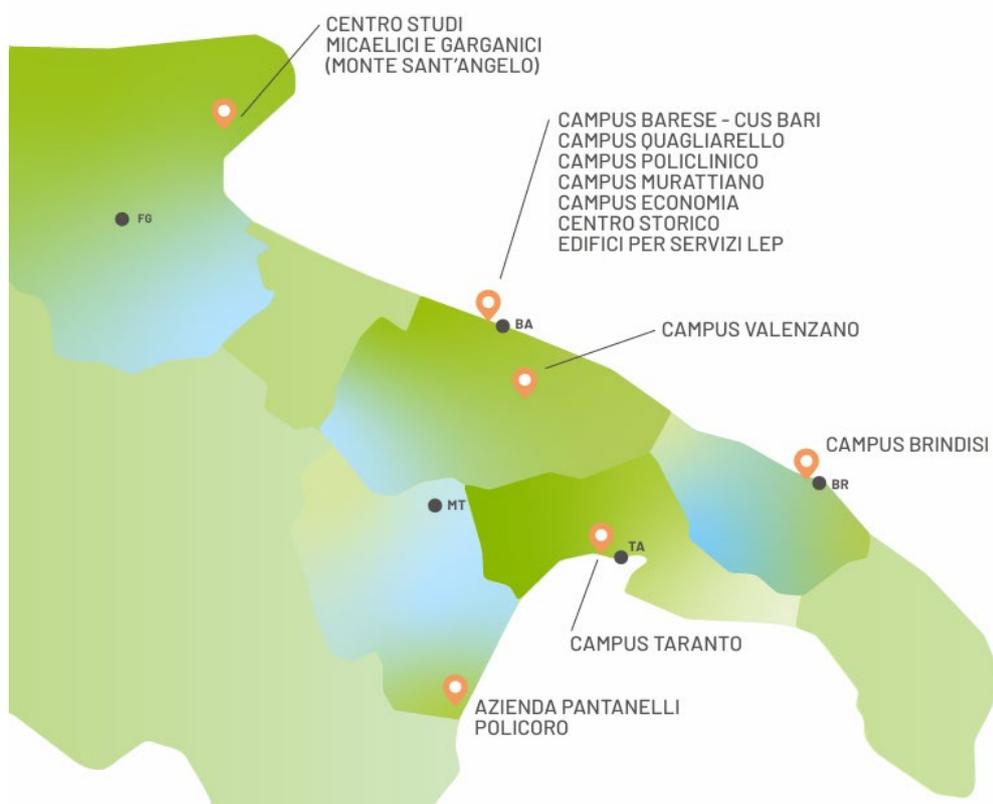
La struttura organizzativa e la governance dell'Università si articolano nel rispetto dei criteri e dei principi contenuti nella Legge 240/2010, recepiti dallo Statuto dell'Ateneo. Quest'ultimo è stato sottoposto a modifica nel corso del 2021. Il [testo statutario](#) è stato emanato con D.R. n. 3687 dell'11 ottobre 2024 ed è in vigore dal 14 novembre 2024.

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](#).

FIGURA 1 - UNIBA SUL TERRITORIO



Per un'analisi dei dati di sintesi che caratterizzano l'Ateneo, del relativo posizionamento nei ranking nazionali ed internazionali nonché per alcuni dati sulla composizione di genere, si rinvia al seguente link: [Uniba in sintesi](#).

VARIAZIONE DELLO STATO DELLE RISORSE

Si riepilogano in forma tabellare i dati relativi all'evoluzione del personale di ruolo dell'Ateneo nel triennio 2022-2024, che evidenziano un complessivo, se pur contenuto, incremento del numero totale di unità.

Tabella 1 -Evoluzione personale di ruolo (triennio 2022-2024)

Anno	Professori Ordinari	Professori Associati	Ricercatori	Amministrativi e Tecnici	TOTALE
2024	349	681	522	1525	3.077
2023	311	662	209	1392	2.574
2022	286	690	218	1383	2.577

Fonte: Banca dati PROPER

Con riferimento alle analisi di confronto tra entrati e usciti, tra il 31/12/2023 e il 31/12/2024, le tabelle estratte da PROPER (*Programmazione del fabbisogno di personale*) mostrano i seguenti risultati:

Tabella 2 - Evoluzione del personale dal 31.12.2023 al 31.12.2024

EVOLUZIONE ALL'INTERNO DELLE QUALIFICHE¹

Categoria	Entrati	Usciti
Ordinari	43	8
Associati	74	52
Ricercatori	0	32
Assistenti	0	0
Amm.vi e Tecnici	195	55

Fonte: Banca dati PROPER

EVOLUZIONE NELL'ATENEO PER QUALIFICHE

Categoria	Entrati ²	Usciti ³
Ordinari	5	7
Associati	46	15
Ricercatori	0	5
Assistenti	0	0
Amm.vi e Tecnici	195	54

Fonte: Banca dati PROPER

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

¹ 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)

² Entrati: soggetti che precedentemente non erano in servizio nell'Ateneo

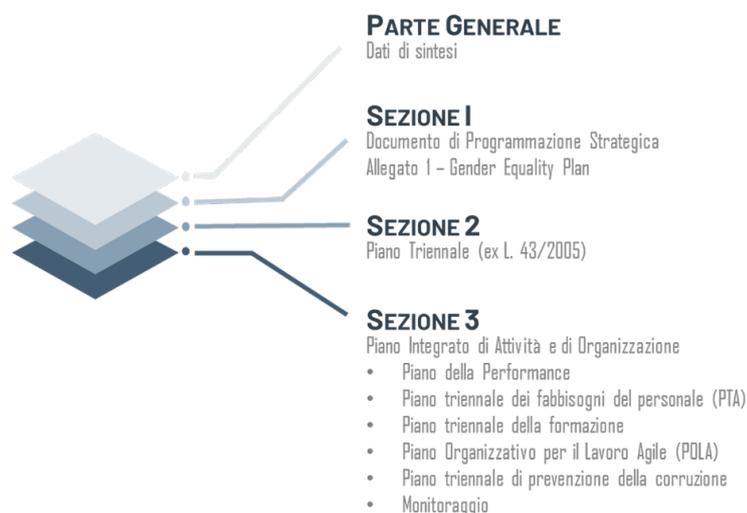
³ Usciti: soggetti che non sono più in servizio nell'Ateneo

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

2.1 INFORMAZIONI PRELIMINARI PER L'ANALISI DEI RISULTATI

La struttura del Documento di Programmazione Integrata 2024-2026 si compone delle seguenti sezioni:

Figura 2 - Le sezioni del Documento di Programmazione Integrata 2024-2026

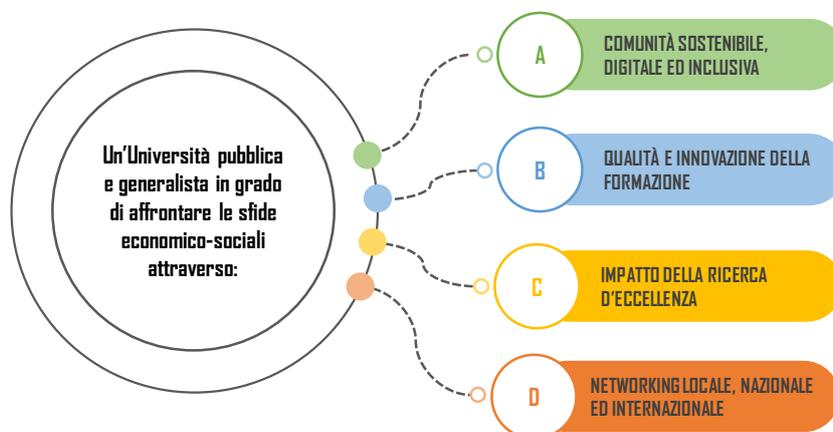


Il Piano Strategico (Sezione I) definisce la visione complessiva dell'Ateneo, declinata in pilastri del valore pubblico, obiettivi e azioni strategiche, a partire dalle linee di mandato del Rettore e tenuto conto degli indirizzi ministeriali, dei monitoraggi intermedi e finali, dell'analisi di contesto e degli esiti del processo di programmazione partecipata.

È a partire dalla strategia di Ateneo, contenuta nel Piano Strategico 2024-2026 (comprensivo del Gender Equality Plan 2024-2026), che la Direzione Generale ha avviato il processo di programmazione operativa i cui contenuti sono esplicitati nella sezione III (PIAO 2024-2026). 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 - il modello di Valore Pubblico, creato da UNIBA, è articolato su 4 pilastri principali:

Figura 3 - I Pilastri del Valore Pubblico



Gli obiettivi di performance assegnati alle Direzioni Amministrative coprono tutti gli ambiti previsti dal D.L. 80/2021 e sono sostanzialmente integrati con le diverse sotto-sezioni PIAO (integrazione orizzontale) e, in ottica verticale, con le altre sezioni del DPI:

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

Gli obiettivi strategici e operativi sono, altresì, integrati con il Bilancio unico di Ateneo annuale e triennale (2024-2026). Le schede di sintesi dei risultati riepilogano tale integrazione in ottica di risorse "consumate" per l'attuazione degli obiettivi.

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

Tabella 3 - Modifiche del Documento di Programmazione Integrata

Ambito di intervento	Riferimenti dell'atto	Tipologia di modifiche
Sezione I – Piano Strategico	Delibera del CDA del 30.09.2024	Modifica della programmazione strategica nell'ambito del monitoraggio della programmazione strategica 2024-2026 Le tipologie di modifica sono state le seguenti: - integrazione/o allineamento baseline e target

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 annualità 2024 (D.D.G. n. 328 del 26 febbraio 2024);
- Modifiche ed integrazione agli obiettivi operativi riportati nel PIAO 2024-2026 (CdA del 29 aprile 2024);
- Modifiche e integrazioni agli obiettivi di cui al DDG. n. 328 del 26 febbraio 2024 (D.D.G. n. 499 del 03 maggio 2024);
- Assegnazione e modifica in corso d'anno degli obiettivi 2024 anche in attuazione del D.D.G. 1096 del 26 luglio 2024 (D.D.G. n. 1216 del 09 settembre 2024);
- Modifiche ed integrazione agli obiettivi operativi riportati nel PIAO 2024-2026 (CdA del 30 settembre 2024);

Le motivazioni che hanno indotto l'Amministrazione ad apportare modifiche in corso d'anno agli obiettivi operativi sono le seguenti:

- Correzione di carattere tecnico;
- Riorganizzazioni in corso d'anno e avvicendamento di incarichi dirigenziali e di responsabilità;
- Revisione delle scadenze e/o dei target per sopravvenute e motivate esigenze organizzative.

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

2.2 IMPATTI E RISULTATI DELLA PERFORMANCE DI ATENEO

2.2.1 Rendicontazione strategica

Il Piano Strategico 2024-2026 è articolato su 4 pilastri del Valore Pubblico

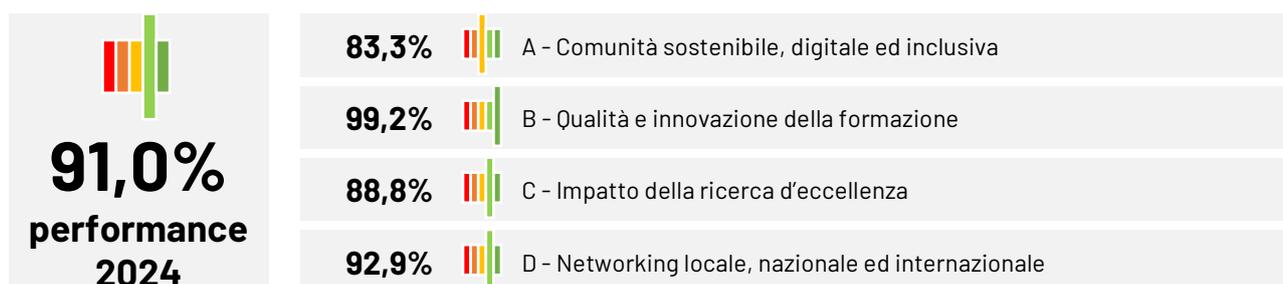
- A - Comunità sostenibile, digitale ed inclusiva;
- B - Qualità e innovazione della formazione;
- C - Impatto della ricerca d'eccellenza;
- D - Networking locale, nazionale ed internazionale

Di seguito, per singolo pilastro, si riporta la sintesi del tasso di raggiungimento degli obiettivi strategici, calcolato come previsto nel [Sistema di Misurazione e Valutazione sulla performance 2024](#).

Tabella 4- 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 4- Sintesi della Performance Strategica 2024 di Ateneo



A - Comunità sostenibile, digitale ed inclusiva

96,5% Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

99,5%  Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo (PTA, CEL e docenti)

100,0%  Numero di interventi realizzati per il welfare

90,0%  Adeguatezza e consistenza dei percorsi di formazione e aggiornamento professionale del personale tecnico-amministrativo

86,7% Favorire la transizione digitale verso il Piano triennale per l'informatica

100,0%  Livello di copertura delle aule con il sistema wi-fi

100,0%  Livello di copertura degli spazi comuni con il sistema wi-fi

100,0%  Numero di piattaforme per servizi on line sulle quali è consentito l'accesso tramite SPID/CIE

68,6%  Percentuale di PTA che ha potenziato le competenze digitali

50,6%  Percentuale di certificati di firma digitale rilasciate al personale UNIBA (personale senza incarico)

90,4%  Percentuale di certificati di firma digitale rilasciate alle posizioni organizzative

97,5%  Punteggio Censis comunicazione e web

50,0% Promuovere interventi di sviluppo sostenibile

100,0%  Percentuale di strutture di didattica e di ricerca riqualificate

0,0%  Consumo annuo kwh di energia elettrica

Indicatore A.3.2: Si segnala che rispetto all'anno 2023 si sono verificate circostanze che hanno incrementato il consumo di energia. In particolare, si segnala: il particolare incremento delle temperature esterne che ha prodotto un carico termico estivo maggiore rispetto al 2023, l'incremento delle apparecchiature scientifiche acquistate con i Fondi PNRR e con Fondi Ministeriali, che hanno richiesto di adeguare e potenziare gli impianti elettrici, oltre che l'incremento del personale UNIBA sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, che ha richiesto l'uso di maggiori postazioni di lavoro.

100,0% Promuovere l'accountability di UNIBA

100,0%  Numero di variabili di rilevanza strategica monitorate sul Sistema Integrato di Supporto al Management di Ateneo

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

100,0%		Percentuale dataset pubblicati
100,0%		Numero di tipologie open per i nuovi dataset pubblicati
100,0%		Grado di realizzazione delle azioni di miglioramento del Sistema di AQ implementate annualmente dal Presidio di Assicurazione della Qualità

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
Tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

B - Qualità e innovazione della formazione

100,0%		Intercettare una platea più ampia di studenti a livello nazionale ed internazionale
100,0%		Immatricolati che hanno conseguito il titolo di scuola secondaria superiore in altra Regione
100,0%		Percentuale iscritti al primo anno (LM) laureati in altro Ateneo
100,0%		Porzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L) e laurea magistrale (LM, LMCU) che hanno conseguito il titolo di studio all'estero
100,0%		Numero di corsi di lingua italiana per gli studenti internazionali erogati
100,0%		Numero dei Corsi di Studio a carattere "internazionale"

97,7%		Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa
100,0%		Percentuale di laureati che si iscriverebbero di nuovo allo stesso corso di studio
93,0%		Proporzione di immatricolati di genere femminile nelle classi STEM
95,7%		Incidenza di iscritti provenienti da paesi in via di sviluppo su totale
100,0%		Percentuale di Dipartimenti che hanno realizzato progetti di potenziamento della didattica
100,0%		Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali

100,0%		Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa
100,0%		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
100,0%		Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 2/3 dei CFU previsti al I anno
100,0%		Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro un anno oltre la durata normale del corso
100,0%		Percentuale di abbandoni del CdS dopo N+1 anni**

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
Tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

C - Impatto della ricerca d'eccellenza

77,3%  **Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni**

100,0%  Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi

54,7%  Percentuale di progetti di ricerca presentati nell'anno

Indicatore C.1.1 si riferisce a dati assestati pre bilancio esercizio 2024;

Indicatore C.1.2: Il mancato raggiungimento dell'indicatore è riconducibile essenzialmente a due fattori 1. limite di presentazione di progetti per soggetto proponente 2. capacità progettuale limitata dall'impegno del personale docente-ricercatore UNIBA su altre, pregresse e impegnative progettualità (per es. PNRR)

89,0%  **Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale**

100,0%  Numero di spin off universitari e di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo

100,0%  Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo

71,4%  Numero di PoC avviati nell'anno

73,5%  Numero di imprese ed enti coinvolti in iniziative di business engagement

100,0%  Numero di convenzioni attivate con soggetti investitori

100,0%  **Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali**

100,0%  Percentuale di indicatori in cui il posizionamento mondiale UNIBA nel Times Impact Ranking è migliorato rispetto all'anno precedente

100,0%  Proporzione di iniziative di public engagement

100,0%  Numero di articoli pubblicati dal personale UNIBA attraverso tokens resi disponibili dal modello di contratto trasformativo

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
Tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

D - Networking locale, nazionale ed internazionale

92,3% Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa

100,0%  Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico

100,0%  Proporzione di studenti immatricolati a Corsi di Studio "internazionali"

76,9%  Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti

97,1% Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo

96,2%  Percentuale di pubblicazioni con coautore internazionale

100,0%  Rapporto professori e ricercatori in visita rispetto al totale dei docenti

95,1%  International Research Network

89,2% Migliorare la qualità del dottorato di ricerca, anche a livello internazionale

99,0%  Percentuale di dottori di ricerca che hanno trascorso almeno sei mesi del percorso formativo in Istituzioni pubbliche o private diverse dalla sede dei Corsi di Dottorato di Ricerca (include mesi trascorsi all'estero)

60,6%  Rapporto tra il numero di prodotti della ricerca generati dai dottori di ricerca degli ultimi tre cicli conclusi e il numero di dottori di ricerca negli ultimi tre cicli conclusi

97,1%  Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato

100,0%  Percentuale di borse di dottorato finanziate da enti esterni

L'indicatore D.3.2 il frutto di un calcolo articolato e basato su diverse banche dati (IRIS-CINECA, per l'individuazione dei prodotti della ricerca nel periodo di riferimento; OSD-ANS PL, per l'individuazione dei dottori di ricerca e dei relativi codici fiscali), definito nelle note metodologiche relative agli Indicatori AVA3 ANVUR (indicatore H.0.0.E).

LEGENDA

Tasso raggiungimento obiettivo		Descrizione obiettivo
Tasso raggiungimento indicatore		Descrizione indicatore

Per un'analisi di dettaglio delle azioni strategiche 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, anche il 2024 ha visto l'Ateneo impegnato nel processo di programmazione partecipata ai fine della redazione e adozione del Piano Strategico 2025-2027 (adottato a dicembre 2024).

Figura 5 – 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, il GEP 2024-2026 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:

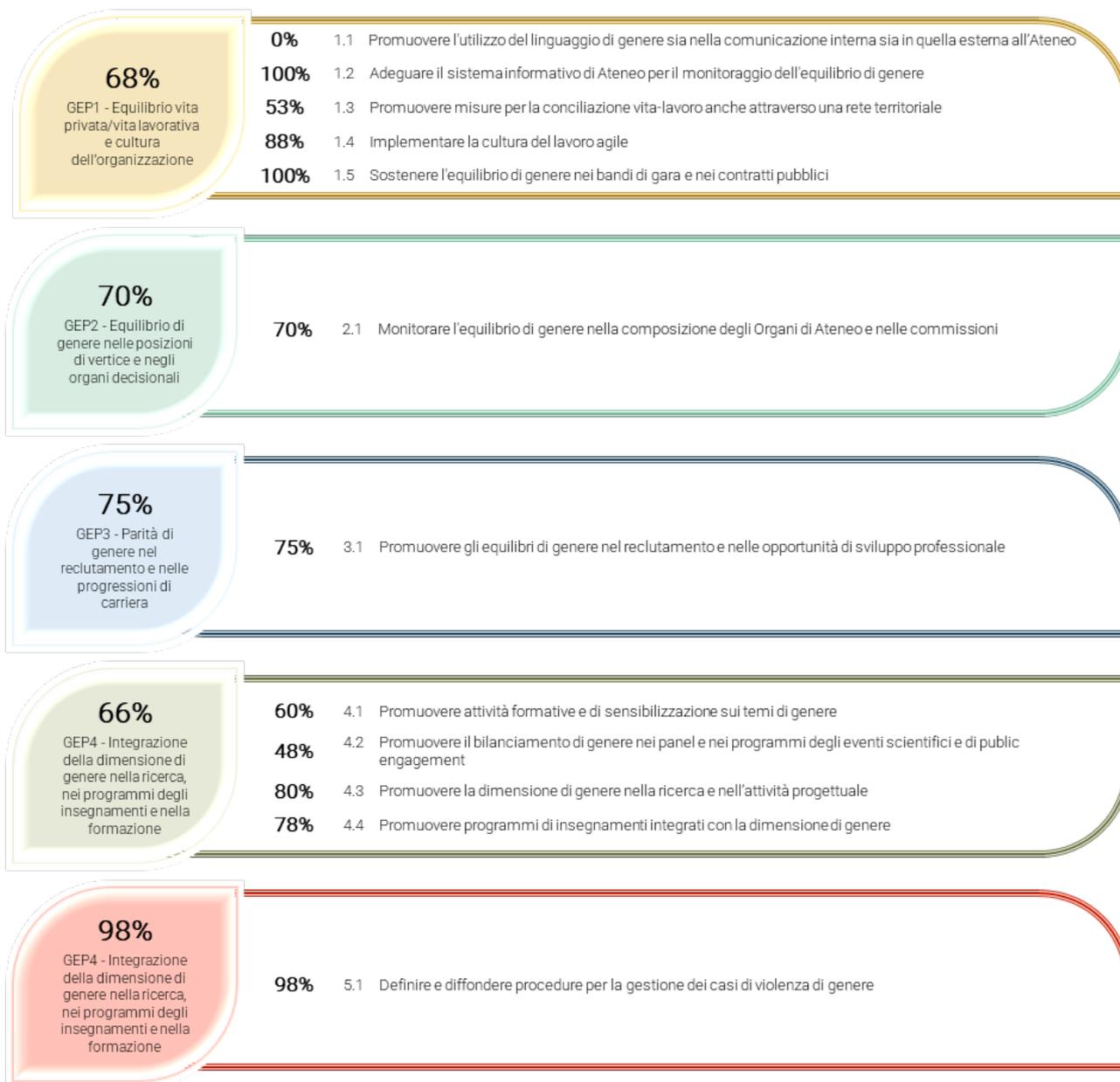
- livello di raggiungimento dell'obiettivo GEP e dei singoli indicatori;
- azioni strategiche realizzate;
- risorse finanziarie consuntive;
- collegamenti con Agenda 2030 e obiettivi strategici.

In ottica di miglioramento continuo anche per la rendicontazione 2024 è stato migliorato il processo di rendicontazione. Per ogni singola azione strategica prevista è stato innanzitutto specificato lo status al 31.12.2024 (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 2024-2026.



Figura 6 – Sintesi del GEP 2024

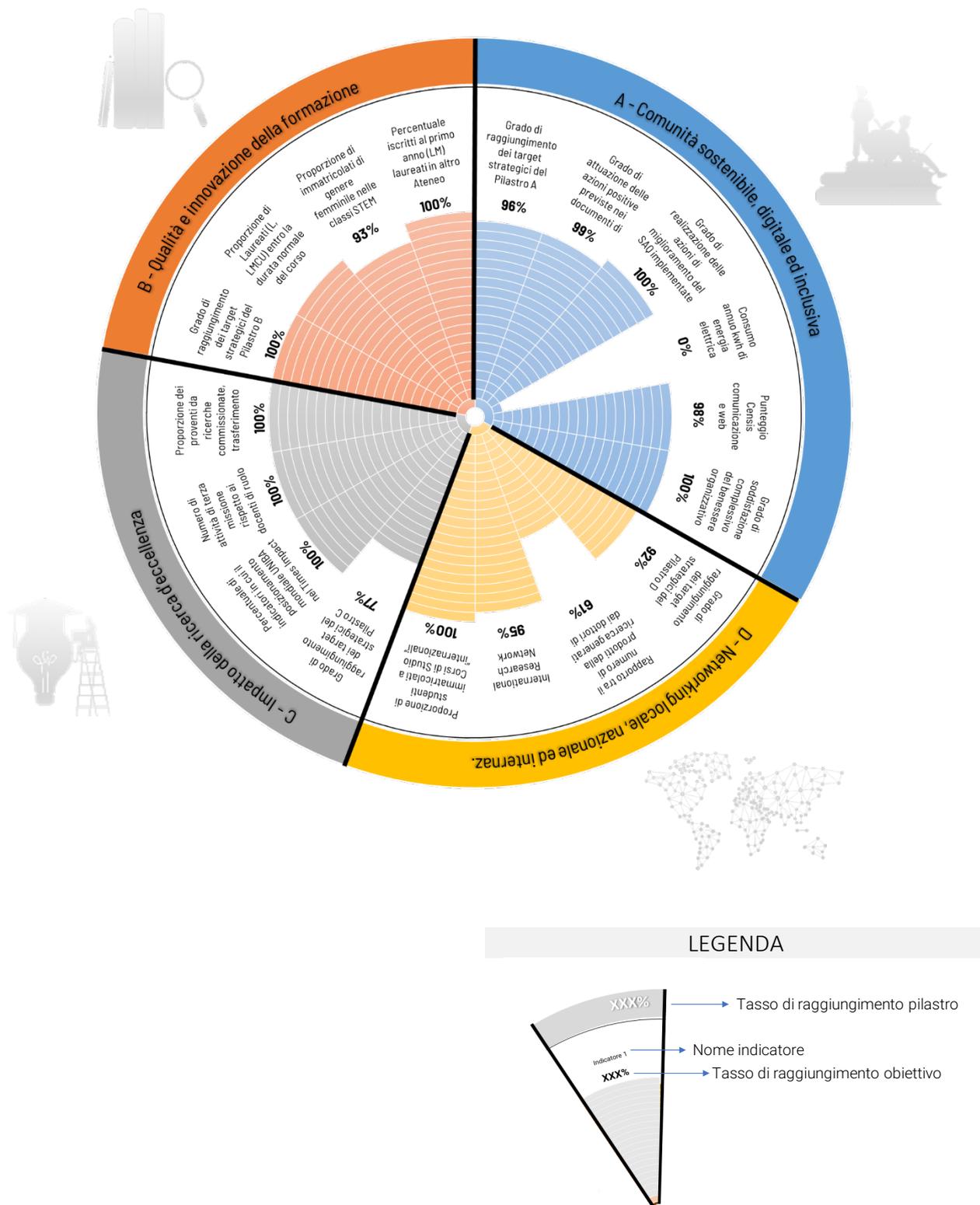


Occorre evidenziare che nel 2024, UNIBA ha presentato la propria candidatura nell'ambito del contest dal titolo The Mediterranean Universities Gender Equality Pioneers (MU-GEP) organizzato dalle associazioni MEDNIGHT/EWORA. Sono state valutate le gender policies adottate dagli atenei europei e del Mediterraneo e quello barese, con altre due Università, si è aggiudicato il titolo di *PIONEER IN GENDER EQUALITY*.

2.2.3 Rendicontazione del Valore Pubblico

A partire dal 2022 UNIBA ha definito 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 7 - Sintesi di valore pubblico erogato da UNIBA nel 2024



2.2.4 RENDICONTAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI DIPARTIMENTI 2024

A seguito dell'adozione del DPI 2024-2026, è stata avviata la condivisione degli obiettivi strategici 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 (DPT) 2024-2026, in attuazione della programmazione strategica e di pubblicarlo sul sito web del Dipartimento.

Inoltre, nel 2024 sono state poste in essere le seguenti azioni di miglioramento:

Documentali

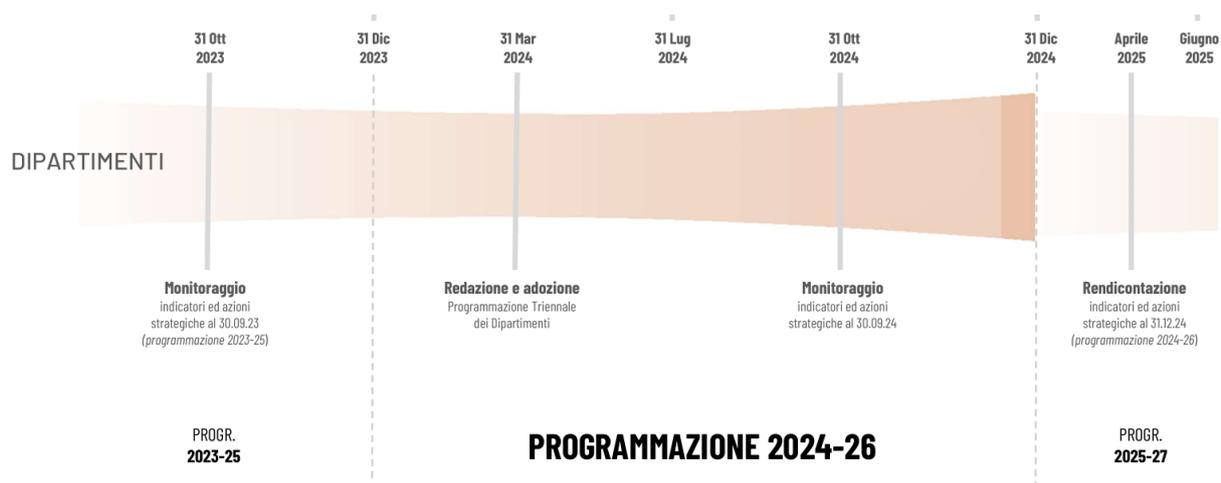
- primo avvio della rendicontazione (in termini di azioni, indicatori e Terza Missione/Impatto Sociale) del DPT 2024-2026;
- primo avvio della rendicontazione delle azioni di assicurazione della qualità poste in essere dai Dipartimenti.

Processo

- analisi dei dati di monitoraggio pervenuti e restituzione sintetiche dipartimentali (% realizzazione azioni, % realizzazione obiettivi, Grado di conseguimento degli obiettivi);
- analisi dettagliata dei contenuti dei DPT finalizzata a verificare eventuali criticità e/o errate interpretazioni degli indicatori (per es. valori outlier) per consentire la rettifica entro il 31 luglio delle criticità emerse. Tali operazioni hanno contribuito a migliorare l'attendibilità, l'accuratezza e la coerenza dei dati con la Programmazione strategica per il triennio 2024-2026.

Di seguito si riepiloga sinteticamente processo 2024-2026 e documenti della programmazione triennale dei Dipartimenti

Figura 8- La programmazione triennale dei Dipartimenti 2024-2026. Il processo



Il processo di monitoraggio della programmazione triennale dei Dipartimenti ha consentito, anche, di alimentare il processo di programmazione strategica 2025-2027.

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 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 2024, si attesta su un punteggio di 95,28/100.

Di seguito, si riepilogano i risultati conseguiti dell'Ateneo con riferimento alle diverse dimensioni di analisi e ai rispettivi parametri di valutazione:

Tabella 5 - Raccordo prospettive BS e dimensioni di valutazione

Dimensioni di analisi	Peso relativo delle dimensioni (%)	Parametri di valutazione	Scala di misurazione	Valore consuntivo	Punteggio pesato
Dimensione degli utenti e della qualità offerta	10	Risultati del Questionario "Misuriamoci"	Scala da 1 a 6	3,7	6,2
Dimensione dei processi interni	20	Grado di conseguimento degli obiettivi di processo e di progetto	0-100 %	97,00	19,4
Dimensione della crescita e dell'innovazione	30	Progetti Direzionali della dimensione crescita e innovazione	0-100 %	99	29,7
Dimensione economica, finanziaria e patrimoniale	2,5	Indicatore assunzionale	0-100 %	72,83	2,48
	2,5	Indicatore di sostenibilità economica-finanziaria (ISEF)	Rapporto numerico	1,13	2,5
	2,5	Indicatore di indebitamento	0-100 %	0	2,5
	2,5	Indicatore di autofinanziamento	0-100 %	21,58	2,5
	30	Ritardo medio dei pagamenti	giorni	-4,87	30

DIMENSIONE DEGLI UTENTI E DELLA QUALITÀ OFFERTA

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

Per l'annualità 2024, l'Amministrazione ha progettato e avviato il "Progetto di sviluppo delle rilevazioni di Ateneo" con la finalità di:

- sistematizzare i contenuti;

- integrare le rilevazioni esistenti rivolte agli stessi destinatari (in particolare per le rilevazioni che interessano il personale interno);
- individuare specifiche iniziative di coinvolgimento.

La valutazione dei servizi amministrativi è stata realizzata attraverso le seguenti modalità:

- Questionario "Misuriamoci" sulla piattaforma ESSE3 (studentesse, studenti, dottorande, dottorandi, frequentanti corsi di formazione post-lauream, specializzande e specializzandi);
- Questionario dal titolo "Indagine sulla qualità della vita e dei servizi UNIBA" (rivolto a Docenti, CEL e personale TAB)⁴.

La metodologia 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 della valutazione dei servizi amministrativi 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.

Si riporta, di seguito, la tipologia di utenti destinatari del questionario per l'anno 2024:

Tabella 6 - Tipologia di utenti destinatarie del questionario 2024

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 7 - Servizi oggetto di valutazione

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 	<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

⁴ L'Indagine sulla qualità della vita e dei servizi UNIBA rileva, altresì, esigenze specifiche, impatto del lavoro agile (solo personale TAB); Benessere Organizzativo; funzionamento del sistema di valutazione (solo personale TAB).

Servizi valutati dall'utenza interna	Servizi valutati dall'utenza esterna
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Corsi di formazione finalizzata ▪ Convenzioni per la ricerca e adesioni ad enti ▪ Informazione istituzionale (URP e redazione web) ▪ Servizi bibliotecari ▪ Programmazione e controllo ▪ Gestione carriera PTA e CEL ▪ Gestione carriera ricercatori ▪ Gestione carriera personale docente ▪ Rilevazione e monitoraggio orario di lavoro ▪ Supporto alla ricerca e progetti internazionali 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informazione istituzionale (URP e redazione web) ▪ Servizi bibliotecari ▪ Supporto alla ricerca e progetti internazionali

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

Nell'anno 2024 sono stati valutati i servizi erogati da n.128 strutture organizzative.

Per il 2024 il valore medio di soddisfazione dei servizi offerti è pari a 3,7⁵.

Un documento di dettaglio sulla metodologia e sui risultati conseguiti per ciascun servizio (attualmente in fase di predisposizione) sarà pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, al seguente link Servizi Erogati.

I questionari sono soltanto una delle iniziative di ascolto dell'Ateneo ([Valutazione Partecipativa UNIBA](#)). Al fine di approfondire la conoscenza delle diverse dimensioni della qualità dei servizi l'Ateneo ha attivato la "[Short List degli Studenti Valutatori](#)" dei servizi dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro. Gli studenti valutatori sono invitati ad esprimersi sulla qualità dei servizi offerti attraverso lo strumento dei focus group. Nell'anno 2024 (maggio-giugno) sono stati organizzati una serie di eventi dal titolo "*Gli/le student* della Short List incontrano...*" aventi la finalità di attivare canali comunicativi diretti per analizzare le caratteristiche dei servizi e condividere proposte di azioni di miglioramento. I focus group hanno visto la partecipazione dei componenti della Short List studenti Valutatori unitamente ai/alle referenti degli uffici, dirigenti e Delegate/i. Gli esiti dei focus group sono stati condivisi con gli Organi di Ateneo e con i Direttori di Direzione per l'attivazione di azioni di miglioramento.

Per la valutazione degli 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 giudizi dei laureandi mostrano punteggi in aumento tra le annualità 2023 e 2024.

Tabella 8 – Risultati AlmaLaurea sui laureandi

Elemento di valutazione	Anno di laurea (% di risposte positive)	
	2023	2024
Aule	66	89
Adeguatezza del Numero di Postazioni Informatiche	41	43
Attrezzature per le altre attività didattiche (laboratori, attività pratiche, ecc)	48	49
Spazi dedicati allo studio individuale (diversi dalle biblioteche)	63	65

⁵ La media non comprende il punteggio relativo ai servizi il cui numero di rispondenti non è risultato statisticamente significativo.

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 strategici⁶;
- obiettivi di processo: obiettivi operativi per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi gestiti.

I progetti dirigenziali sono stati definiti in attuazione della strategia di Ateneo (Sezione I del DPI) e concorrono alla creazione del valore pubblico. Di seguito si rendicontano i progetti dirigenziali 2024 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.

⁶ Obiettivi contrassegnati dal codice PROG

Consolidare la tutela e incrementare la valorizzazione e fruibilità del patrimonio bibliografico dell'Università di Bari di Aldo Moro, secondo gli indirizzi delineati dalla rimodulazione organizzativa del Sistema Bibliotecario di Ateneo

Dirigente Responsabile: **MICCOLIS EMILIO**

Integrazione con la strategia

A.3 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile
A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

	Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
Avvio servizi Biblioteca Plus	On/Off	On	On	RISULTATO
Grado di realizzazione delle azioni previste per l'annualità 2024	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste nell'anno)*100	86	100	RISULTATO

Principali risultati raggiunti

E' stata avviata la riorganizzazione dei servizi bibliotecari a seguito della costituzione della nuova realtà bibliotecaria della Biblioteca Centrale del Polo Umanistico e Biblioteca di Comunità UniBA ("Biblioteca plus")
Unitamente alla revisione delle pagine del portale web del SiBA, è stato dato avvio al progetto di riorganizzazione del patrimonio bibliografico delle strutture bibliotecarie interessate dalla rimodulazione organizzativa del SiBA (Poli bibliotecari)
Si è proseguito con la catalogazione retrospettiva del patrimonio non ancora presente nel Catalogo elettronico di Ateneo (OPAC) e con l'attuazione dello scarto del materiale bibliografico - monografie e periodici - ritenuto non più fruibile

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	ART. 402020101 - Impianti generici ART. 402050102 - Mobili e arredi per locali ad uso specifico ART. 402020103 - Attrezzature generiche	€ 172.026,11
RISORSE UMANE	Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA	STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA
-------------------	----------------------------	-------------	----------------------

Completare il progetto di riorganizzazione dei Centri Interuniversitari e dei Centri di Ateneo

Dirigente Responsabile: **MICCOLIS EMILIO**

Integrazione con la strategia	C.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni				Tasso di Raggiungimento
	C.2 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale				
Indicatori	C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali				OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO
	A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA				
	A.2 - Favorire la transizione digitale verso il Piano triennale per l'informatica				
	A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone				
Principali risultati raggiunti	Sono state elaborate Linee guida per la costituzione dei Centri Interuniversitari di Ricerca (approvate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 26 e 28 novembre). Sono stati riorganizzati 5 Centri.				
	Allo scopo di automatizzare la creazione dei corsi sulla piattaforma e-learning di Ateneo e semplificare il processo di iscrizione degli studenti, è stata realizzata l'installazione di n.2 specifici plugin per la piattaforma e-learning. Sul piano normativo interno si è intervenuti sul Regolamento per ciascun Museo/Raccolta museale sullo Statuto del Centro ADA.				
Risorse umane e finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo ART. 102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software		€ 18.200,00	
	RISORSE UMANE	Sezione Organi dipartimenti di didattica e di ricerca, Scuole, Centri e SiBA; Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità; Sistema Museale di Ateneo *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 PERSONALE INTERNO	

Realizzare il processo di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici

Dirigente Responsabile: **QUARTA ALESSANDRO**

Integrazione con la strategia

- A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone
- A.2 - Favorire la transizione digitale verso il Piano triennale per l'informatica
- A.3 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile
- A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

	Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di realizzazione delle fasi previste dal progetto	(Numero di fasi realizzate/Numero di fase previste nell'anno)*100	100	86	EFFICACIA
Numero di strutture coinvolte nelle attività di affiancamento	Numero	19	19	STATO DELLE RISORSE UMANE
Avvio del sistema di monitoraggio della programmazione degli acquisti	On/Off	On	On	RISULTATO

Principali risultati raggiunti

L'Ateneo ha avviato un processo per la completa digitalizzazione del processo di acquisto. In particolare, si è intervenuti sul monitoraggio del requisito della rotazione degli operatori economici e sull'avvio dell'utilizzo, presso le strutture dipartimentali, di un applicativo interno per la gestione delle procedure di acquisto sotto soglia (APPASOT). La Direzione ha affiancato le strutture dipartimentali attraverso la realizzazione di un corso di 24 ore (06 e 07 maggio 2024; 02 ottobre 2024; 03 e 04 dicembre 2024) rivolto agli operatori dei 19 dipartimenti e l'attivazione della Piattaforma nelle diverse sedi.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE ART. 102180105 - Licenze per software e procedure informatiche non inventariabili;
ART. 102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software

€ 32.513,00

RISORSE UMANE UU.00. Contabilità e attività negoziali - Dipartimenti
U.O. Affari generali e segreteria di direzione
Sezione Economato - Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio
Sezione Contratti e appalti - Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA
SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE

STAKEHOLDER COMUNITA' ACCADEMICA
ENTI E IMPRESE

Riqualificazione del patrimonio edilizio

Dirigente Responsabile: **QUARTA ALESSANDRO**

Integrazione con la strategia

A.3 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile
A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

	Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2024)*100	86	100	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

Tra le misure realizzate si possono annoverare:

- prosecuzione dei lavori di riqualificazione delle aule universitarie, tra cui quelle del Policlinico individuate dalla Commissione Edilizia del 19/07/2023;
- predisposizione dei capitolati tecnici dell'appalto di fornitura di scaffali metallici compattabili ignifughi per le Biblioteche;
- monitoraggio e attuazione della programmazione triennale dei lavori 2024-2026;
- avvio Modulo ARCHIBUS per la gestione digitale del patrimonio edilizio.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	ART. 402050102 - Mobili e arredi per locali ad uso specifico ART. 102180105 - Licenze per software e procedure informatiche non inventariabili ART. 402010110 - Manutenzione straordinaria su fabbricati residenziali per finalità istituzionali	€ 20.478.256,86
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	SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA ACCESSIBILITA'	STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA
--------------------------	--	--------------------	-----------------------------

Digitalizzare le informazioni di natura economica, fiscale e previdenziale da acquisire dai percettori di reddito da lavoro dipendente ed assimilato

Dirigente Responsabile: **BERARDI GIANFRANCO**

Integrazione con la strategia

A.2 - Favorire la transizione digitale verso il Piano triennale per l'informatica
A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

	Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
Procedure digitalizzate	Numero	2	2	EFFICACIA
Grado di attuazione delle azioni del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100	63	100	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

Nel corso dell'anno 2024, si è effettuata l'analisi tecnica delle procedure da digitalizzare previste nel progetto. Si è provveduto, inoltre, a progettare la modulistica web, al fine di assicurare la digitalizzazione delle istanze presentate dal personale dipendente, strutturato e non e dal personale parasubordinato (dottorandi, assegnisti e specializzandi). È stata avviata la sperimentazione della seguente modulistica web: 1) Dichiarazioni inerenti le detrazioni fiscali; 2) Dichiarazioni inerenti il reddito presunto.

Sono state realizzate attività di supporto (pubblicazione di appositi manuali nell'area riservata del portale UNIBA), affiancamento e di formazione per l'utilizzo della piattaforma digitale a beneficio del personale delle strutture dipartimentali.

È stato effettuato lo screening sull'anzianità contributiva dei dipendenti assunti dal 1/1/2024 (personale contrattualizzato, personale docente, ricercatori) ed avviato lo screening del personale dipendente UNIBA in servizio nell'anno 2023

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE ART. 102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software
ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo

€ 13.475,46

RISORSE UMANE Direzione Amministrazione e Finanza
Direzione Risorse Umane

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA
SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE
DELLE PROCEDURE

STAKEHOLDER COMUNITA' ACCADEMICA

Favorire l'armonizzazione e l'efficiamento dei processi di rilevazione contabile e di gestione finanziaria

Dirigente Responsabile: **BERARDI GIANFRANCO**

Integrazione con la strategia

- A.2 - Favorire la transizione digitale verso il Piano triennale per l'informatica
- A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone
- C.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

Indicatori	Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione delle azioni del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100	85	92	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

- Le attività progettuali si sono concentrate, tra l'altro, sulla gestione contabile dei progetti di cui l'Università di Bari è capofila:
- Predisposizione di linee guida sulla rilevazione contabile dei progetti coordinati di cui l'Università di Bari è capofila
 - Implementazione di "regole di sistema" ai fini della corretta rilevazione delle operazioni di gestione sulle unità di imputazione contabile
 - Ricognizione e mappatura delle unità di imputazione contabile per ciascun centro di gestione alla luce del nuovo assetto dipartimentale
 - Implementazione del processo di monitoraggio dei margini di progetto, anche ai fini della sterilizzazione dei costi del personale nella banca dati PROPER e della gestione del fondo della premialità
 - Definizione di una metodologia di monitoraggio dei margini di progetto distinti per centri di responsabilità

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	ART. 102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo	€ 14.509,85
RISORSE UMANE	Direzione Amministrazione 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	COMUNITA' ACCADEMICA
-------------------	--	-------------	----------------------

Progettazione e implementazione di iniziative a supporto della qualità e dell'innovazione della didattica e dei servizi agli studenti

Dirigente Responsabile: **BLASI BRIGIDA**

Integrazione con la strategia

- A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA
- B.1 - Intercettare una platea più ampia di studenti a livello nazionale ed internazionale
- B.2 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa
- B.3 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa
- D.1 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione delle azioni del progetto (Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100	71	100	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

Le azioni complessivamente legate all'ascolto e alla comunicazione dell'offerta formativa e dei servizi sono state complessivamente realizzate. Nello specifico trattasi delle seguenti misure del progetto:

- Implementazione tecnica e aggiornamento delle home page dei siti dei corsi di studio;
- Predisposizione di una proposta di format di contenuti per la scheda delle Scuole di specializzazione, dei Master e dei Corsi di Alta Formazione;
- Implementazione presso le sedi decentrate di display per la divulgazione delle procedure amministrative studenti
- Promozione dell'offerta formativa e i servizi agli studenti presso le rappresentanze diplomatiche italiane nel mondo;
- Organizzazione dell'iniziativa "Gli/Le student* della Short List incontrano..."

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	ART. 102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software ART. 102010104 - Altri servizi a favore degli studenti ART. 102200201 - Stanziamento costi di budget da assegnare	€ 346.580,16
RISORSE UMANE	Direzione offerta formativa e servizi agli Studenti; UU.00. Didattica e Servizi agli studenti (DIPARTIMENTI); Direzione Affari Istituzionali UO URP e Redazione WEB, U.O. Comunicazione, web radio e web TV; Direzione Generale U.O. Soluzioni di business-int	

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO	ACCESSIBILITA' ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA	STAKEHOLDER	STUDENTI COMUNITA' ACCADEMICA
-------------------	---	-------------	----------------------------------

Avviare i servizi del GRANT Office di Ateneo

Dirigente Responsabile: **AGRIMI ADRIANA**

Integrazione con la strategia

- C.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni
- C.2 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale
- A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

	Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
Avvio delle attività del Grantt Office	On/Off	On	On	RISULTATO
Grado di realizzazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste nel 2024)*100	78	100	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

Le attività del Grant Office sono state avviate nel 2024 dopo la condivisione con Organi di Ateneo. A luglio 2024 è stato realizzato un intervento di riorganizzazione delle strutture della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione con l'obiettivo, tra gli altri, di supportare l'attivazione dei servizi del Grant Office. Sul sito istituzionale è stata creata una sezione dedicata ai servizi del Grant Office <https://www.uniba.it/it/ricerca/ricerca/finanziamenti-alla-ricerca/grant-office>

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE MISURA PRO3 21/23

€ 500.000,00

RISORSE UMANE Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

*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
 SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE
 ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Migliorare i processi di autovalutazione e di comunicazione della Ricerca e della Terza Missione

Dirigente Responsabile: **AGRIMI ADRIANA**

Integrazione con la strategia

- A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA
- C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali
- D.3 - Migliorare la qualità del dottorato di ricerca, anche a livello internazionale
- C.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni
- C.2 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

	Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
Avvio nuovo sistema di monitoraggio Terza Missione	On/Off	On	On	EFFICACIA
Numero di nuove iniziative di Terza Missione a livello di Ateneo	Numero	5	13	RISULTATO

Principali risultati raggiunti

L'attività di monitoraggio della TM è stata realizzata attraverso uno strumento di rilevazione, condiviso con la Direzione Generale, nell'ambito del processo di programmazione triennale dei Dipartimenti (triennio 2024-2026). Tutti i Dipartimenti sono stati interessati dalla rilevazione. Gli esiti sono stati discussi con gli Organi di Ateneo. La relazione conclusiva del monitoraggio 2024 (riferito all'annualità 2023) è stata pubblicata sul sito istituzionale <https://www.uniba.it/it/ateneo/programmazione-bilanci-risorse/relazioni-2023/relazione-terza-missione-2023-1.pdf>

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28.03.2024 ha approvato la PROGRAMMAZIONE EVENTI ED INIZIATIVE DI TERZA MISSIONE NELL'ANNO 2024. In attuazione della predetta programmazione sono stati realizzati n. 13 eventi.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE	ART. 102200201 - Stanziamento costi di budget da assegnare ALTRE RISORSE	€ 1.290.927,04
RISORSE UMANE	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione; 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	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA ACCESSIBILITA' ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA ENTI E IMPRESE
-------------------	--	-------------	--

Realizzare strumenti e azioni per l'internazionalizzazione della Ricerca e del Dottorato

Dirigente Responsabile: **AGRIMI ADRIANA**

Integrazione con la strategia

- D.3 - Migliorare la qualità del dottorato di ricerca, anche a livello internazionale
- D.2 - Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo
- D.1 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa
- A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone
- B.2 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa
- C.2 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

	Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
Numero di iniziative di potenziamento delle competenze del personale sul processo di gestione del dottorato	Numero	2	2	RISULTATO
Numero di nuovi accordi internazionali	Numero	3	31	RISULTATO
Numero di iniziative di coinvolgimento dei Dipartimenti sul tema della internazionalizzazione	Numero	2	2	RISULTATO

Principali risultati raggiunti

Sono state predisposte linee guida per l'accreditamento dei corsi di dottorato. Il 3 maggio u.s. è stato organizzato un incontro informativo rivolto ai Dipartimenti, al fine di rappresentare le attività che avrebbero dovuto svolgere come supporto amministrativo dei Coordinatori per il 40° ciclo dei corsi di dottorato. Con riferimento alla internazionalizzazione sono state realizzate le seguenti misure: - attività di formazione del 06.11.2024 in tema procedure di stipula di accordi di cooperazione internazionale, convenzioni di accoglienza, accordi di doppio titolo, rivolta ai Dipartimenti (circa 40 partecipanti); - attività di formazione sull'applicativo Visiting del 09/10/2024

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE ALTRE RISORSE
ART. 402070102 - Attrezzature informatiche ed elettroniche

RISORSE UMANE Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

€ 2.708,34

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA
SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO
SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE

STAKEHOLDER COMUNITA' ACCADEMICA
STUDENTI

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 riconducibili a 2 filoni: 1) digitalizzazione e sistemi informativi; 2) benessere delle persone e sviluppo delle competenze.

La metodologia programmatica, per la dimensione in parola, è la medesima utilizzare per la dimensione dei processi interni. Sono stati, infatti, definiti progetti direzionali che danno attuazione alla strategia, in particolare, agli obiettivi strategici A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone e A.2 - Favorire la transizione digitale per il Piano triennale per l'informatica.

Per le misure legate alla formazione e allo sviluppo delle competenze si rimanda al paragrafo [BILANCIO DELLA FORMAZIONE](#).

Supportare la digitalizzazione dei servizi

Dirigente Responsabile: **MICCOLIS EMILIO**

Integrazione con la strategia

- A.2 - Favorire la transizione digitale verso il Piano triennale per l'informatica
- A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone
- A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

	Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di realizzazione delle azioni previste	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste nell'anno)*100	80	100	EFFICACIA
Numero di nuovi sistemi di accesso in Single Sign On	Numero	4	6	RISULTATO

Principali risultati raggiunti

- Il progetto ha visto la realizzazione, tra le altre, delle seguenti azioni:
- Ampliamento della copertura Wireless negli spazi comuni;
 - Incremento dell'accesso in Single Sign On sui sistemi informatici (cedolini e profilo dipendente U-web);
 - Implementazione della tecnologia VOIP;
 - Predisposizione di studi di fattibilità per la Migrazione della Posta Elettronica in Cloud e per la sperimentazione di procedure di voto elettronico;
 - Sostituzione di tutti gli apparati di switcing di distribuzione, razionalizzazione dei punti di accesso finalizzata alla continuità dei servizi di rete.

Risorse umane e finanziarie

- RISORSE FINANZIARIE** ART. 102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software
 ART. 402070102 - Attrezzature informatiche ed elettroniche
 ART. 102200104 - Altri costi N.A.C.
- RISORSE UMANE** Direzione Affari Istituzionali

€ 436.449,24

*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
 ACCESSIBILITA'
- STAKEHOLDER** COMUNITA' ACCADEMICA

Progettare il sistema di assistenza virtuale per la gestione delle Relazioni con gli Utenti

Dirigente Responsabile: **MICCOLIS EMILIO**

Integrazione con la strategia

- A.2 - Favorire la transizione digitale verso il Piano triennale per l'informatica
- A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone
- A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

Indicatori	Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di realizzazione delle azioni previste per l'annualità 2024	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste nell'anno)*100	75	100	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

Obiettivo del progetto è creare un chatbot per supportare studenti e utenti dell'Urp, ottimizzando i processi di comunicazione e facilitando l'accesso alle informazioni. Si è partiti dall'esigenza di digitalizzazione dei servizi universitari e miglioramento dell'esperienza utente. La fase di analisi e pianificazione (realizzata anche attraverso un'attività di benchmarking) è stata cruciale per definire obiettivi chiari, identificare le esigenze degli stakeholder e strutturare una roadmap efficace. La progettazione del prototipo è prevista per il 2025

Risorse umane e finanziarie

- RISORSE FINANZIARIE** risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto
- RISORSE UMANE** Direzione Affari istituzionali - Sezione Servizi Istituzionali; Centro servizi informatici

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO ACCESSIBILITA' SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE

STAKEHOLDER STUDENTI

Sviluppare un sistema di monitoraggio e di promozione delle politiche di genere di Ateneo

Dirigente Responsabile: **PRUDENTE GAETANO**

Integrazione con la strategia

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

Tasso di Raggiungimento

OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO

Indicatori

Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
Grado di attuazione delle azioni del progetto (Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100	82	100	EFFICACIA

Principali risultati raggiunti

L'Ateneo ha implementato il processo di monitoraggio dei dati in ottica di genere, in particolare, per l'anno 2024:

- compensi per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati;
- congedo parentale fruito su base annuale;
- composizione di Commissioni/Seggi di gara;
- vincitori di concorsi dal 2020 al 2023 per il reclutamento del PTA;
- candidati procedure selettive per l'accesso ai corsi di laurea a numero chiuso a programmazione nazionale e locale;
- Organi del SIBA, Scuole e Dipartimenti;
- esiti e cause di attivazione dei procedimenti disciplinari.

Sono state inoltre realizzate le seguenti iniziative:

- proposta di attività istituzionali in modalità family friendly;
 - rilevazione delle esigenze di conciliazione del personale tecnico amministrativo;
 - revisione del regolamento sul lavoro agile;
 - iniziative per la valorizzazione dei modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici nella storia UNIBA;
 - protocollo per il servizio di allattamento e baby care nell'ambito delle procedure concorsuali;
 - miglioramento del processo di condivisione e di conoscenza del GEP 2024-2026 presso i Dipartimenti di Didattica e di Ricerca.
- Le misure del Progetto costituiscono azioni positive come previsto dalla Direttiva DFP 2/2019.

Risorse umane e finanziarie

RISORSE FINANZIARIE ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo

€ 10.492,38

RISORSE UMANE Direzione Risorse Umane - Sezione Personale contrattualizzato; Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti; Sezione procedure concorsuali; Direzione Amministrazione e Finanza - U.O. Contabilità analitica e monitoraggio; Rettorato; Direzione Generale; Dir

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

Contesto

ATTIVITÀ DEL PIAO PARITÀ DI GENERE
SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO
ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA

STAKEHOLDER COMUNITA' ACCADEMICA

Sviluppo delle competenze delle persone

Dirigente Responsabile: **PRUDENTE GAETANO**

Integrazione con la strategia	A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone A.2 - Favorire la transizione digitale verso il Piano triennale per l'informatica A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA		Tasso di Raggiungimento		
			OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO		
Indicatori	Grado di attuazione delle azioni del progetto	Formula	Target 2024	Valore Consuntivo	Dimensione
		(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100	80	90	EFFICACIA
Principali risultati raggiunti	L'Ateneo ha avviato un percorso di implementazione del processo di programmazione, gestione e monitoraggio delle attività formative rivolte al personale interno. Tra le principali iniziative realizzate si possono annoverare:				
	<ul style="list-style-type: none"> - definizione di una library degli indicatori di risultato e di impatto della formazione rivolta al PTA; - realizzazione di piani di sviluppo organizzativi in termini di priorità formative per lo sviluppo delle competenze del personale - proposta di criteri per l'individuazione della figura del tutor del personale tecnico amministrativo neoassunto ai fini della valorizzazione ed il trasferimento delle conoscenze - documento dei fabbisogni informativi per l'integrazione in Pico delle "schede personali dei dipendenti" - regolamento per le progressioni economiche verticali 				
Risorse umane e finanziarie	RISORSE FINANZIARIE	ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo			€ 10.492,38
	RISORSE UMANE	Direzione Risorse Umane - UO Formazione; U.O. Welfare; Sezione Personale contrattualizzato; Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione UO Statistiche Ateneo, UO Programmazione e controllo operativo, UO Organ			
Contesto	ATTIVITÀ DEL PIAO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE PARITÀ DI GENERE		STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA
	*Per il dettaglio di rendicontazione delle azioni collegate ai progetti direzionali si veda l'Allegato n. 3				

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nell'ambito del "Progetto di sviluppo delle rilevazioni di Ateneo", l'Ateneo ha definitivamente un questionario dal titolo "Indagine sulla qualità della vita e dei servizi UNIBA" (rivolto a Docenti, CEL e personale TAB)⁷, che integra in un questionario unico le seguenti rilevazioni:

- Indagine Misuriamoci (rivolta ad utenti interni ed esterni, avviata nel 2018, per la rilevazione e la misurazione del giudizio degli utenti sui servizi a maggior impatto esterno);
- Indagine sull'impatto del lavoro agile (rivolta al personale TAB e dirigente, misura l'impatto dello Smart Working sulle persone e sull'organizzazione);
- Indagine sul Benessere organizzativo (rivolta al personale Docente, TAB, dirigenti e CEL, mira a comprendere quali risorse i lavoratori utilizzano per far fronte alle richieste, poiché è da questo equilibrio che dipendono i livelli di engagement e soddisfazione lavorativa o piuttosto di malessere ed esaurimento emotivo);
- Indagine sulle esigenze di conciliazione (rivolta al personale TAB e dirigente, mira a approfondire i fabbisogni in termini di strumenti di conciliazione, con un'attenzione specifica anche alle esigenze del personale con disabilità).

La valutazione del benessere lavorativo relativamente all'anno 2024 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 9 - Esito delle Indagini sul benessere organizzativo - Triennio 2022-2024 (Media dei punteggi - scala da 1 a 6)

Utenti	2024	2023	2022
Docenti e ricercatori	3,90	3,87	3,69
Collaboratori esperti linguistici	4,46	3,83	3,94
Personale tecnico amministrativo	4,16	4,15	4,19

Il calcolo del grado di soddisfazione complessivo è dato dalla media dei punteggi di ciascuna tipologia di personale ponderata per la rispettiva numerosità. Il documento di analisi degli esiti, attualmente in fase di predisposizione, sarà condiviso con il CUG, con le OO.SS. e con gli Organi di Ateneo, nonché pubblicato nella sezione [Amministrazione Trasparente del sito istituzionale](#).

⁷ L'Indagine sulla qualità della vita e dei servizi UNIBA rileva, altresì, esigenze specifiche, impatto del lavoro agile (solo personale TAB); Benessere Organizzativo; funzionamento del sistema di valutazione (solo personale TAB).

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 i seguenti indicatori:

Tabella 10 - Monitoraggio della dimensione economica, finanziaria e patrimoniale UNIBA

Denominazione Indicatore	Tipologia	Target 2024	Risultato 2024	Fonte dati
Indicatore assunzionale	Indicatore spese del personale (ip) - Rapporto tra le spese del personale a carico Ateneo e Totale delle entrate	72,28	72,83	Bilancio unico di previsione 2024 - Direzione amministrazione e finanza
Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria (ISEF)	Rapporto tra Entrate nette e il Totale delle spese	1,13	1,13	Bilancio unico di previsione 2024 - Direzione amministrazione e finanza
Indicatore di indebitamento	Rapporto tra Ammortamento mutui e Totale entrate nette	0	0	Bilancio unico di previsione 2024 - Direzione amministrazione e finanza
Indicatore di autofinanziamento	Rapporto tra proventi e ricavi autogenerati e Proventi operativi di Budget	19,23	21,58	Bilancio unico di previsione 2024 - Direzione amministrazione e finanza
Ritardo medio annuale		0	-4,87	Ragioneria Generale dello Stato

Seguendo il percorso delineato dalla Legge 41/2023, sono stati assegnati specifici obiettivi sulla tempestività dei pagamenti alle unità operative ([D.D.G. n.328 del 26.02.2024 - Adozione e assegnazione obiettivi operativi annualità 2024](#)).

2.4 MISURE DI TRASPARENZA E DI ANTICORRUZIONE

Nell'anno 2024 è stato formulato il progetto direzionale "migliorare la qualità e i flussi di aggiornamento dati/informazioni e adeguare la regolamentazione interna alle modifiche normative". L'iniziativa è finalizzata a "implementare misure di trasparenza e anticorruzione correlate ad aggiornamenti normativi; migliorare la qualità dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria; standardizzare le procedure interne; monitorare la corretta applicazione delle disposizioni in tema di contratti pubblici".

Tale progetto si articola in una serie di azioni intermedie affidate a diverse unità operative, che hanno contribuito al raggiungimento di specifici obiettivi di performance connessi ai temi del codice di comportamento, dei procedimenti e della regolamentazione, come di seguito meglio specificati. Con riferimento all'azione intermedia "aggiornamento del Codice di comportamento, alla luce delle modifiche apportate al D.P.R. 62/2023 dal D.P.R. 81/2023", la RPCT, unitamente alla Struttura di supporto, ha collaborato con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari nella definizione dei doveri enunciati dal codice, assicurando la corrispondenza tra le possibili infrazioni delle norme in esso contenute e le conseguenti sanzioni disciplinari. Tale attività ha tenuto in debita considerazione gli orientamenti forniti sul tema dall'ANAC tanto nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera n. 7 del 17.01.2023, successivamente aggiornato con delibera n. 605 del 19.12.2023, quanto, da ultimo, nelle FAQ del 07.02.2024. Sono state tenute presenti, altresì, le recenti riforme normative che hanno riguardato, in particolare, l'istituto del whistleblowing (disciplinato dal D.lgs. n. 23/2024) ed il Codice dei contratti pubblici (modificato dal D.lgs. n. 36/2023) al fine di armonizzare gli specifici obblighi di condotta dalle stesse previsti con la disciplina del nuovo Codice. La bozza del Codice di comportamento aggiornata è stata trasmessa al Direttore Generale entro il 31.12.2024.

Con riferimento ai procedimenti amministrativi, sono state pianificate e realizzate le seguenti azioni:

- il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, di concerto con la RPCT, ha provveduto all'"aggiornamento delle tipologie dei procedimenti e delle relative modalità di controllo in materia di appalti alla luce del nuovo codice dei contratti". I nuovi procedimenti sono stati adottati con DDG n. 1942 del 3 dicembre 2024;
- la RPCT ha svolto "l'analisi dei requisiti dell'applicativo per la digitalizzazione del processo di monitoraggio dei procedimenti amministrativi", trasmessa allo Staff Data Engineering ai fini del successivo sviluppo, programmato per l'anno 2025.

Con riferimento all'azione intermedia relativa all' "emanazione di una circolare relativa all'obbligo di pubblicazione "progetti di investimento pubblico"", la circolare è stata predisposta dalla RPCT e trasmessa alle strutture interessate con nota protocollo n. 24904 del 05.02.2024.

Altre azioni riguardano:

- "l'implementazione del nuovo Registro delle Assenze/Presenze dei Conflitti di interesse con riferimento alle dichiarazioni rilasciate dai componenti delle commissioni di concorsi finanziati con il PNRR",
- "l'adozione del Regolamento per la composizione delle Commissioni esaminatrici e la determinazione dei compensi da corrispondere alle stesse per le selezioni ai Corsi di Studio a numero programmato, alle Scuole di Specializzazione, ai percorsi di formazione specialistica, servizio civile e selezioni del personale docente delle scuole per tutti gli ordini e gradi e per lo svolgimento dei compiti tutoriali", emanato con D.R. 2898 del 29.07.2024.

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

Dirigente Responsabile: **PRUDENTE GAETANO**



3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'implementazione del Lavoro Agile si colloca, nell'ambito della programmazione strategica 2024-2026, nel pilastro di valore pubblico A - La comunità sostenibile, digitale ed inclusiva - obiettivo strategico A1 "Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone" - Obiettivo Strategico: Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA. Il Lavoro Agile concorre, infatti, a dare attuazione alle seguenti azioni strategiche:

- promuovere la formazione, con particolare evidenza agli obiettivi dell'Agenda 2030, alle tematiche dell'inclusione e del diversity management;
- promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale;
- implementare la cultura del lavoro agile;
- promuovere salute e benessere del personale UNIBA anche nella logica del Total Worker Health

L'implementazione della cultura del lavoro agile costituisce, altresì, una misura prevista nell'ambito del Gender Equality Plan (2024-2026).

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 2024 (Sezione Performance del PIAO) e costituiscono, altresì, Azioni Positive.

AZIONI REALIZZATE NEL 2024

CONTESTO REGOLAMENTARE E CONTRATTUALE

- Predisposizione del Regolamento in materia di lavoro agile (D.R. 2148 del 6 giugno 2024) in allineamento alle novità introdotte in materia dal vigente contratto collettivo nazionale.
- Predisposizione dell'Avviso (prot. n. 153435 del 13.06.2024) per la manifestazione di interesse al lavoro agile da parte del personale universitario;
- Stipula dei contratti di lavoro agile a valere per il periodo 01 luglio 2024 - 30 giugno 2025;

SISTEMI DI CONTROLLO E DI VALUTAZIONE

- Prosecuzione del monitoraggio degli indicatori di risultato e di impatto sul lavoro agile, ai fini del controllo e della valutazione
- Integrazione dell'indagine di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile con la rilevazione sul Benessere organizzativo e le esigenze di conciliazione vita-lavoro
- Ricostituzione della Short List degli Studenti Valutatori dei servizi dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (D.D.G. n. 961 del 11.07.2024) in attuazione del Progetto "Sistema di monitoraggio degli impatti dello Smart-working"
- Organizzazione del ciclo di incontri "Gli/Le studenti della Short List incontrano..." con gli studenti valutatori;

SVILUPPO PROFESSIONALE E DELLE COMPETENZE

- Promozione della partecipazione del personale alle attività di formazione;
- Progettazione ed erogazione di attività formative sulle competenze digitali del personale UNIBA.

I NUMERI DEL LAVORO AGILE IN UNIBA

Nel corso del 2024 il personale Dirigente e Tecnico-amministrativo corrispondeva a 1.525 unità (PTA e Dirigenti). Il numero di unità di personale che ha usufruito prevalentemente del lavoro agile è pari a 553 (36,26% sul totale).

La tabella che segue riporta analiticamente i dati sul lavoro agile INIBA per l'anno 2024.

Tabella 11 - Personale che ha usufruito dello Smart Working

Distribuzione per genere	Donne	%	Uomini	%	Totale
NUMERO UNITA' DI PTA (complessivo)	887	58,16	638	41,84	1.525
NUMERO UNITA' DI PERSONALE IN LAVORO AGILE	356	64,38	197	35,62	553
NUMERO RESPONSABILI IN LAVORO AGILE	66	64	37	36	103

STATO DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE IN UNIBA

SALUTE ORGANIZZATIVA

Indicatori	Risultati 2024	Fonte
Coordinamento organizzativo del lavoro agile	X	Direzione Risorse Umane
Sistema di monitoraggio del lavoro agile	X	Direzione Generale - Direzione risorse umane
Help desk informatico dedicato al lavoro agile	X	Centro Servizi Informatici
Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o processi	X	Direzione Generale

SALUTE PROFESSIONALE

Indicatori	Risultati 2024	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	38%	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	41,5%	Direzione Risorse Umane
Competenze digitali: percentuale di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	27,6%	Direzione Risorse Umane

SALUTE DIGITALE

Indicatori	Risultati 2024	Fonte
Numero di dispositivi (PC) messi a disposizione per Lavoro Agile	151	Centro Servizi Informatici
Numero di licenze Software base (antivirus, office, ecc.)	140854	Centro Servizi Informatici
Numero di applicazioni da sostituire/aggiornare perché siano fruibili da remoto	0	Centro Servizi Informatici
Numero soluzioni (Hardware o Software) per sicurezza dei dati	2	Centro Servizi Informatici
Presenza di un sistema VPN	X	Centro Servizi Informatici
Presenza di una Intranet	X	Centro Servizi Informatici
Sistemi di collaboration (es. Documenti in cloud)	2	Centro Servizi Informatici
Percentuale di applicativi consultabili da remoto (N° applicativi consultabili da remoto/ N° applicativi presenti)	100%	Centro Servizi Informatici

SALUTE ECONOMICA-FINANZIARIA

Indicatori	Risultati 2024	Fonte
Investimenti in supporti Hardware e infrastrutture digitali funzionali al Lavoro Agile (€)	58.489,24	Centro Servizi Informatici
Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al Lavoro Agile (€)	2.000	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 12 - Indicatori di monitoraggio

Dimensioni		Indicatori	Risultato 2024	Fonte
		Implementazione Lavoro agile	Percentuale di lavoratori agili effettivi - <i>Indicatore di quantità</i>	36%
Percentuale di giornate di Lavoro Agile - <i>Indicatore di quantità</i>	18%		Direzione Risorse Umane	
Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti <i>Indicatore di qualità percepita</i>	4,5 (scala da 1 a 6)		Gruppo di Coordinamento	
Performance Organizzative	Riduzione del tasso di assenza - <i>Indicatore di efficienza produttiva</i>	Anno 2023: 30,60% Anno 2024: 30,52%	Direzione Risorse Umane	
	Riduzione delle ore di lavoro straordinario rispetto all'anno precedente	Anno 2023: 24.704 ore Anno 2024: 11.086 ore	Direzione Amministrazione e Finanza	

Tabella 13 - Indicatori di monitoraggio dell'impatto

Dimensioni	Indicatori	Risultato 2024	Fonte
Impatto sociale esterno	Livello di soddisfazione sui servizi da parte degli utenti	3,7	Direzione Generale
Impatto ambientale esterno	Riduzione dei costi per carta (€)	Euro 56.283,52	Direzione Amministrazione e Finanza
Impatto interno sulla salute dell'Ente	Livello di benessere organizzativo	4,08	Direzione Generale

ANALISI DELL'IMPATTO SUL PERSONALE IN AGILE

Nel corso del 2024, ha lavorato in modalità agile?	Frequenze Maschi	Valori %	Frequenze Femmine	Valori %	Frequenze (genere non indicato)	Valori %	Frequenze TotalePTA	Valori %
Sì	107	35,4	211	47,7	8	72,7	326	43,2
No, non ero interessato/a	138	45,7	158	35,7	1	9,1	297	39,3
No, non sono rientrato/a nella percentuale massima consentita di persone in lavoro agile	30	9,9	45	10,2	1	9,1	76	10,1
No, non ho potuto partecipare poiché le attività del mio ufficio non sono ritenute smartabili	27	8,9	28	6,3	1	9,1	56	7,4
Totale rispondenti	302	100,0	442	100,0	11	100,0	755	100,0

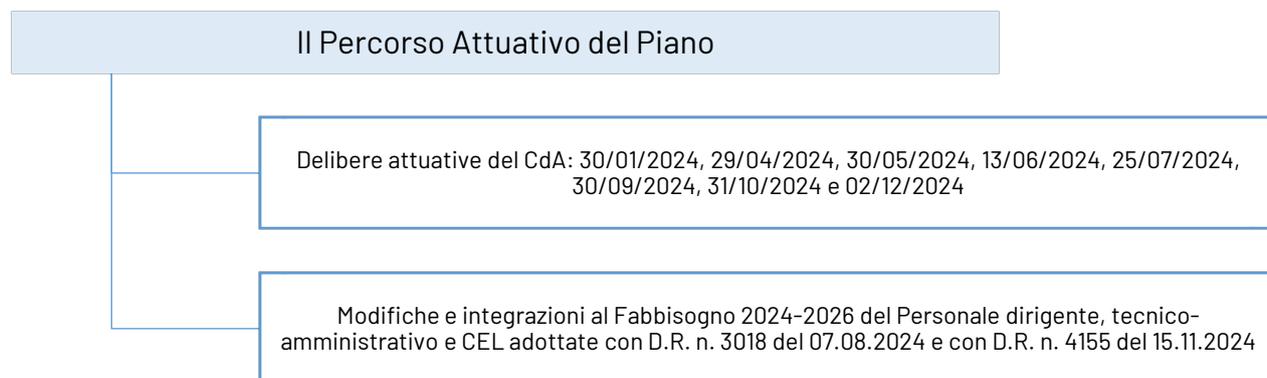
Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo. Indagine sulla qualità della vita e dei servizi UNIBA 2025 (anno di riferimento 2024)

Grado di accordo/disaccordo con le seguenti affermazioni: <i>(da 1=per niente a 6=del tutto)</i>	Punteggio medio Maschi	Punteggio medio Femmine	Punteggio medio (genere non indicato)	Punteggio medio Totale PTA	Non so Maschi (%)	Non so Femmine (%)	Non so (genere non indicato (%))	Non so TotalePTA (%)
Durante il lavoro in modalità agile, il carico di lavoro è diviso equamente tra colleghe/i in presenza e in smart	4,0	4,1	4,6	4,1	11,1	12,5	0,4	24,0
Il lavoro agile influisce positivamente sulla gestione del tempo libero	4,7	5,1	5,1	4,9	7,0	9,1	0,3	16,4

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo. Indagine sulla qualità della vita e dei servizi UNIBA 2025 (anno di riferimento 2024)

3.2. MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

Il Documento di Programmazione Integrata 2024-2026 contiene il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO), che, per effetto del D.L. n. 80/2021, ha inglobato la programmazione dei fabbisogni del personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL. La sezione ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO del PIAO analizza, sia in termini qualitativi sia quantitativi, il fabbisogno dei ruoli riferiti al personale contrattualizzato.



STRATEGIE ASSUNZIONALI E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

Analisi dei risultati delle azioni realizzate in attuazione del Piano 2023-2025, rielaborate alla luce delle attuali esigenze;

Attuazione della Programmazione Strategica;

Analisi organizzative e di benchmarking interno

Sostenibilità della spesa di personale, equilibri di bilancio e proiezione dei costi

Sviluppo omogeneo delle diverse famiglie professionali

Rafforzamento della capacità amministrativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro in funzione anche dell'attuazione del PNRR

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

Riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello per competenze (linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

Valorizzazione del personale interno, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001

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 2024-2026, in raccordo con gli obiettivi strategici e i pilastri UNIBA del Valore Pubblico (**Allegato n. 5**).

Il livello di realizzazione della Programmazione contenuta nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, con riferimento all'anno 2024, porta ai seguenti risultati di sintesi:

Grado di realizzazione della Programmazione:

$$\frac{N. di posti istituiti nel 2024}{N. di posti in programmazione nel 2024} \% = \frac{283}{298} \% = 94,97\%$$

Impatto assunzionale delle azioni realizzate:

$$\frac{N. di assunti nel 2024}{N. di posti istituiti nel 2024} \% = \frac{144}{283} \% = 50,88\%$$

Con un livello di dettaglio relativo agli inquadramenti previsti dal CCNL, il grado di realizzazione sul 2024 porta ai risultati illustrati nella tabella seguente:

Tabella 14 - Grado di realizzazione della Programmazione per Inquadramento e Settore Professionale

INQUADRAMENTO	SETTORE PROFESSIONALE	% DI REALIZZAZIONE
<i>DIRIGENTI</i>		50%
<i>DIRIGENTI A T.D.</i>		100%
	<i>Amministrativo-dipartimentale</i>	100%
	<i>Amministrativo-gestionale</i>	100%
<i>ELEVATE PROFESSIONALITA'</i>	<i>Biblioteche</i>	100%
	<i>Scientifico-tecnologico</i>	100%
	<i>Tecnico-informatico</i>	100%
	<i>Amministrativo-dipartimentale</i>	100%
	<i>Amministrativo-gestionale</i>	84%
<i>FUNZIONARI</i>	<i>Biblioteche</i>	67%
	<i>Comunicazione e informazione</i>	100%
	<i>Scientifico-tecnologico</i>	100%
	<i>Tecnico-informatico</i>	100%
	<i>Amministrativo</i>	100%
<i>COLLABORATORI</i>	<i>Biblioteche</i>	0%
	<i>Tecnico, scientifico, tecnologico, informatico, servizi generali</i>	100%
	<i>Amministrativo</i>	100%
<i>OPERATORI</i>	<i>Servizi generali e tecnici</i>	100%
<i>CEL</i>		0%
Totale complessivo		95%

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 una prevalenza assunzionale delle donne su tutti i livelli di inquadramento:

Tabella 15 - Assunzioni per profilo e genere

INQUADRAMENTO	PROFILO	D	U	D+U
<i>FUNZIONARI</i>	B.1- Avvocato	2		2
	C.1- Supporto Specialistico alle Direzioni Centrali	1		1
	C.2- Statistico		1	1
	E.1- Esperto di Internazionalizzazione della Ricerca e della Terza Missione		1	1
	F.11- Esperto di comunicazione interculturale (ECI)	1		1
	F.6- Tecnico Esperto di laboratorio	12	1	13
	G.1- Fiscalista e Tributarista		3	3
	G.3- Esperto in Analisi pensionistica e previdenziale	3	2	5
	H.1- Esperto per le procedure formative, progettuali e di monitoraggio del Servizio Civile	1	1	2
	H.3- Psicologo del lavoro	2		2
	I.2- Esperto in Validazione e Certificazione delle Competenze (EVCC)	1		1
	I.4- Psicologo clinico – Psicoterapeuta	1		1
	I.6- Orientatore	2		2
	M.4- Manager e-learning	5	2	7
	M.7- Social media manager	1		1
M.8- Esperto informatico	2	6	8	
TOTALI FUNZIONARI		34	17	51
<i>COLLABORATORI</i>	F.5- Tecnico di laboratorio	6	1	7
	K.6- Collaboratori Amministrativi delle strutture organizzative	17	8	25
	M.2- Informatico applicativi	1	6	7
	M.3- Informatico web designer		1	1
	M.5- Sistemista	2	3	5
TOTALI COLLABORATORI		26	19	45
<i>OPERATORI</i>	K.4 Supporto amministrativo alle direzioni centrali	19	7	26
	L.3 Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici	12	10	22
	TOTALI OPERATORI		31	17
Totale complessivo		91	53	144

Nel Piano 2025-2027 è stata data particolare evidenza al quadro normativo presente alla data del 31/12/2024, che impediva una quantificazione certa delle risorse assunzionali disponibili per la nuova (art. 6, co.2, del D.lgs. n. 165/2001). In particolare, il mancato intervento del D.L. 27 dicembre 2024, n. 202 (decreto Milleproroghe) sui termini normativi per l'utilizzo delle facoltà assunzionali residue degli atenei (generate dalle cessazioni fino all'anno 2022), unitamente al ritardo nell'emissione del Decreto Ministeriale di assegnazione dei punti organico 2024, relativo alle cessazioni 2023, rendeva impossibile una quantificazione certa dei punti organico

utilizzabili per la nuova programmazione. Successivamente, la situazione relativa alle risorse assunzionali si è evoluta vista l’emanazione del D.M. n. 36 del 23/01/2025 (Registrazione Corte dei conti: 6 febbraio 2025, n. 160) di assegnazione del contingente assunzionale alle università statali per l’anno 2024, e vista la Legge del 21 febbraio 2025, n. 15) di conversione del D.L. 27 dicembre 2024, n. 202 (decreto Milleproroghe) con cui sono state prorogate, in via transitoria, le facoltà assunzionali relative ad annualità pregresse al 2025.

Alla data del 31/12/2024, il prospetto delle disponibilità dei Punti Organico era il seguente:

Tabella 16 - Punti organico ordinari - Residui disponibili da spendere

DESCRIZIONE ASSEGNAZIONI	P.O. ASSEGNATI	SPESI	RESIDUO
<u>PO 2022 (D.M. n. 1106 del 24-09-2022)</u>	17,7	10,64	7,06
<u>P.O. 2023 (D.M. n. 1560 del 01-12-2023)</u>	20,4	0	20,4
			27,47

Tabella 17 - Punti organico ordinari - Residui disponibili ad accantonare

DESCRIZIONE	P.O.
Residuo non speso certificato PROPER	27,46
<i>Di cui accantonato su procedure in corso</i>	22,70
Disponibile da accantonare su P.O. ordinari certificati PROPER	4,76

Tabella 18 - Calcolo dei Punti Organico rinvenienti dai Piani straordinari

DESCRIZIONE ASSEGNAZIONI	P.O. (ASSEGNATI)	(SPESI)	(RESIDUO - NON SPESO)	ACCANTONATI	DISPONIBILE DA ACCANTONARE
<u>D.M. n. 445 del 06-05-2022</u>	22,4	22,4	0,00	0,00	0,00
<u>D.M. n. 795 del 26-06-2023</u>	26	22,45	3,55	2,80	0,75

Tabella 19 - Risorse assunzionali dipartimenti di eccellenza

DESCRIZIONE ASSEGNAZIONI	P.O. (ASSEGNATI)	(SPESI)	(RESIDUO)
RISORSE DIPARTIMENTI DI ECCELLENZA	0,7	0,6	0,10

Tabella 20 - Risorse rinvenienti dallo 0,55% del Monte salari 2018

DESCRIZIONE ASSEGNAZIONI	P.O. (ASSEGNATI)	(SPESI)	(RESIDUO - NON SPESO)	ACCANTONATI	DISPONIBILE DA ACCANTONARE
<u>0,55% del Monte salari 2018</u> (CdA 31/10/2024)	1,75	0,00	1,75	1,75	0,00

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 2023 dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, come certificato su PROPER, ha portato ai seguenti valori:

Tabella 21 - indicatori 2023 UNIBA

Indicatore spese del personale (IP)	65.77 %
Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	1.25 %
Indicatore di indebitamento (IDEB)	0,00%

Con riferimento agli indicatori 2024, il dato simulato e presentato anche all'interno del DPI 2025-2027, porta ai seguenti risultati:

Tabella 22 - Simulazione indicatori 2024

Indicatore spese del personale (IP)	72.83 %
Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	1.13 %
Indicatore di indebitamento (IDEB)	0,00%

3.3. BILANCIO DELLA FORMAZIONE

Lo sviluppo del capitale umano è posto al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Con la programmazione 2024-2026 l'Ateneo ha dato un forte impulso alla strategia di sviluppo delle persone attraverso la previsione di azioni orientate all'implementazione del processo di programmazione, gestione e monitoraggio organico delle attività di formazione del personale universitario.

Si è sin da subito dato attuazione agli indirizzi forniti dal Dipartimento Funzione Pubblica⁸ attraverso le seguenti azioni:

- definizione di un cruscotto di indicatori per il monitoraggio delle attività di formazione;
- previsione e assegnazione di obiettivi individuali per i dirigenti finalizzati a favorire la partecipazione del personale alle attività di formazione (misurati attraverso il numero di ore di formazione per dipendente);
- realizzazione di una prima esperienza di rilevazione strutturata dei fabbisogni di formazione che ha coinvolto i dirigenti e i responsabili di struttura.

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.

CRUSCOTTO DI MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

INDICI SUL GRADO DI REALIZZAZIONE DELLE AZIONI PROGRAMMATE

➤ **INDICE DI COPERTURA DELLE AZIONI FORMATIVE** =
$$\frac{\text{NUMERO DELLE AZIONI FORMATIVE REALIZZATE}}{\text{TOTALE DELLE AZIONI FORMATIVE IN PROGRAMMAZIONE}} * 100 = \frac{30}{57} * 100 = 52,63\%$$

➤ **INDICE DI COPERTURA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI** =
$$\frac{\text{NUMERO DI OBIETTIVI STRATEGICI COPERTI DA AZIONI FORMATIVE}}{\text{TOTALE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI COMPRESI NELLA PROGRAMMAZIONE}} * 100 = \frac{8}{13} * 100 = 61,53\%$$

➤ **INDICE DI COPERTURA DEGLI AMBITI PIAO** =
$$\frac{\text{NUMERO DI AMBITI DEL PIAO COPERTI DA AZIONI FORMATIVE}}{\text{TOTALE DEGLI AMBITI PIAO COMPRESI NELLA PROGRAMMAZIONE}} * 100 = \frac{5}{6} * 100 = 83,33\%$$

⁸ *Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (G.U. 14/09/2022), per la predisposizione del fabbisogno di personale e di formazione delle risorse umane.; *Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"* che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale (ambiti di intervento: Syllabus e PA 110 e Lode). *Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale"* per la valorizzazione delle persone delle pubbliche amministrazioni nel loro contesto organizzativo. *Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato il 28/06/2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni*. *Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"* emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità); *Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023, "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"*.

INDICE DI CONSISTENZA E ADEGUATEZZA DEI PERCORSI FORMATIVI

COMPETENZE TRASVERSALI	NUMERO DI ORE PER TIPOLOGIA DI ATTIVITA' FORMATIVA	NUMERO DI DIPENDENTI COINVOLTI	PERCENTUALE SUL TOTALE DEI DIPENDENTI AL 31.12.2024
Competenze trasversali	4525	406	2,9
Controllo di gestione	8190	489	5,3
Organizzazione per processi	11788,5	783	7,6
Qualità	9040	1223	5,8

ESITI PER DIREZIONE AMMINISTRATIVA DEL TARGET DI 24 ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE

Tabella 23 - % di unità di personale che ha seguito almeno 24 ore di formazione nel 2024

Direzione Amministrativa	% di personale con almeno 24 ore di formazione
Direzione Affari istituzionali	66
Direzione Amministrazione e Finanza	89
Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	79
Direzione Generale	71
Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	62
Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	52
Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	68
Direzione Risorse Umane	71
Direzione Sistema Bibliotecario di Ateneo	74
Dato complessivo di Ateneo	70

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 PIAO (o altri atti di assegnazione obiettivi)

I COMPORAMENTI E LE COMPETENZE

manifestati nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività

L'Università ha adottato un modello di valutazione della performance individuale che contempera 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 2024](#) - Paragrafo 5 "Performance individuale" per approfondimenti sui protocolli di valutazione):

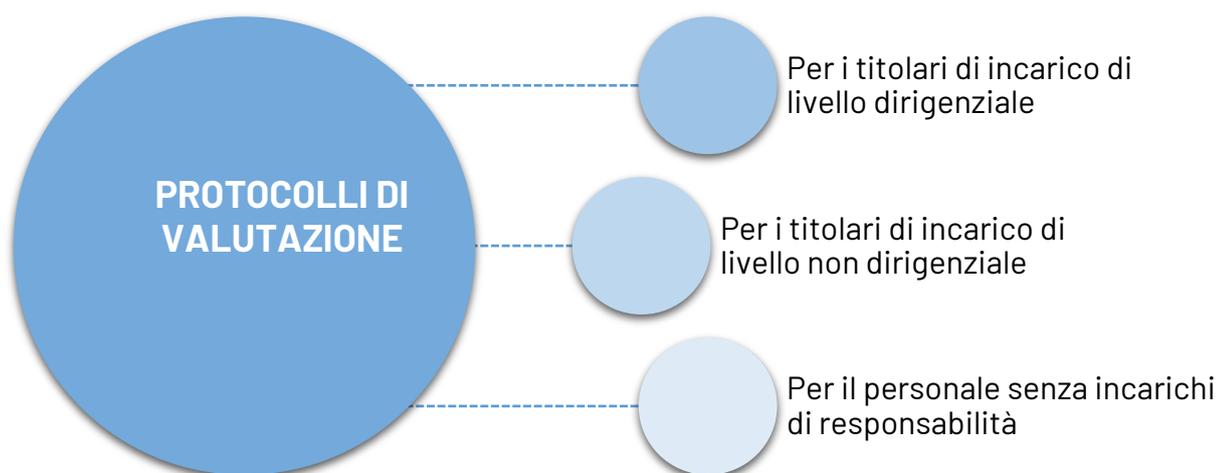
- Modello dell'autovalutazione (per tutto il personale con incarico di responsabilità o titolari di altro incarico);
- Modello della valutazione dall'alto verso il basso (o top down, per tutto il personale a prescindere dal ruolo);
- Modello della valutazione degli stakeholder (per tutto il personale e con riferimento alla dimensione organizzativa);
- Modello della valutazione bottom up o valutazione dei collaboratori (dal 2024 esteso anche ai responsabili di posizione di III livello organizzativo, ad es. Responsabili di Sezione, Staff, COA, ecc.);
- 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 2024 ha confermato, infatti, la valutazione *c.d. Funzionale* per le seguenti posizioni organizzative:



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*⁹ e i relativi pesi divergono in relazione all'incarico attribuito.

Per l'anno 2024, 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 2024-2026 (Sezione III del DPI 2024-2026);
- 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](#)).

La tabella che segue riepiloga, per ciascun dirigente, gli esiti relativi alla dimensione "Indicatori di performance organizzativa".

Tabella 24 - Indicatori di performance organizzativa 2024

INDICATORE	TARGET 2024	VALORE AL 31.12.2024	PESO	DIRIGENTI
Ritardo medio annuale	0	(-) 4,87	30/30	Direttore della Direzione Amministrazione e Finanza Direttore della Direzione Appalti Edilizia e Patrimonio Direttore della Direzione per il Coordinamento delle Strutture Dipartimentali
Tempo medio di liquidazione delle fatture commerciali	≤ 15 giorni	6 10	5/30	Direttrice della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione Direttrice della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti
Numero di partecipazioni dell'Ateneo a nuovi bandi	10	20	25/30	Direttrice della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione
Grado di raggiungimento delle azioni a supporto della qualità e dell'innovazione della didattica e dei servizi agli studenti	≥ 75%	100%	25/30	Direttrice della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti

I progetti direzionali previsti nell'ambito delle dimensioni dei [processi interni](#) e [della crescita e dell'innovazione](#) costituiscono obiettivi individuali per i direttori delle direzioni (dirigenti).

⁹ Si rinvia alle Tabelle 11, 12 e 13 del SMVP 2024

Inoltre, in linea con la [Direttiva](#) del Ministro per la Pubblica Amministrazione sulla formazione del 24.03.2023 ai dirigenti sono stati assegnati specifici obiettivi individuali in tema di sviluppo delle competenze del personale. La tabella che segue riporta il dato di misurazione in forma aggregata.

Codice obiettivo	Obiettivo individuale	Indicatore	Valore al 31.12.2024	Target	Peso
PROG_RU_2.02	Promuovere la partecipazione del personale alla attività di formazione	% del personale della Direzione che abbia partecipato ad iniziative di formazione per un numero di ore pari a 24	70	100%	2,5/20
PROG_RU_2.04	Realizzare Piani di sviluppo organizzativi in termini di priorità formative per lo sviluppo delle competenze del personale della propria Direzione nelle more che si concluda il progetto di mappatura delle competenze	Numero dei Piani di Sviluppo realizzati/Numero delle UO	100	≥80%	2,5/20

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 25 - 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 nelle tabelle n. 12 e 16 del SMVP 2024).

Per il personale dirigenziale la valutazione dei comportamenti è effettuata dai diretti collaboratori (bottom up) in misura corrispondente al 30% del peso attribuito alla dimensione comportamenti. Per i responsabili di posizione di III livello organizzativo (ad es. Responsabili di Sezione, Staff, COA, ecc.), invece, la valutazione dei comportamenti effettuata dai diretti collaboratori (bottom up) incide per il 20% del peso attribuito alla dimensione comportamenti.

La valutazione dei collaboratori è realizzata attraverso una specifica funzionalità implementata sull'applicativo PiCo (Pianificazione e Controllo) che garantisce l'anonimato dei soggetti che esprimono la valutazione.

L'attività di valutazione dei comportamenti è attualmente in corso.

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 2024, 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 dei comportamenti è attualmente in corso in ambiente PiCo successivamente alla misurazione e valutazione degli obiettivi. 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 2024 sono descritte per ciascuna sezione.

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

Tabella 26 - Riepilogo attività di monitoraggio

Ambito	Strumenti di monitoraggio	Tipologie di utenti coinvolti
Valore pubblico	<ul style="list-style-type: none">Rilevazione sul Benessere Organizzativo (nell'ambito della nuova Indagine sulla Qualità della vita e dei servizi UNIBA)Indagine 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 offerti (nell'ambito della nuova Indagine sulla Qualità della vita e dei servizi UNIBA)Rilevazione "Bottom up"Focus group	<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" (nell'ambito della nuova Indagine sulla Qualità della vita e dei servizi UNIBA)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 2024 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 2024. 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 31/07/2024. 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 2024:

VALORE PUBBLICO E STRATEGIA

Fase		Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
		Monitoraggio intermedio al 30 giugno 2024	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
Misurazione degli indicatori	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 		Luglio 2024	
Valutazione intermedia sullo stato di avanzamento	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 		Agosto-Settembre 2024	
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 2024	
Interventi di modifica in corso d'anno	<ul style="list-style-type: none"> Consiglio di Amministrazione 		Settembre 2024	
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 2025	
	Calcolo della Performance strategica	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 	Marzo-Maggio 2025	
	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 2025	

PERFORMANCE

		Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
Fase	Monitoraggio intermedio al 30 giugno 2024	Avvio da parte della Direzione Generale delle attività di misurazione degli indicatori operativi	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 	Giugno 2024
		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 2024
		Valutazione intermedia sullo stato di avanzamento	<ul style="list-style-type: none"> Titolari di posizione organizzativa e di altri incarichi 	Luglio 2024
		Condivisione degli esiti	<ul style="list-style-type: none"> NdV Consiglio di Amministrazione Senato Accademico Direttore Generale 	Agosto-Settembre 2024
		Interventi di modifica in corso d'anno	<ul style="list-style-type: none"> Direttore Generale Consiglio di Amministrazione 	Settembre 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 2025
		Verifica dei dati di rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> Nucleo di Valutazione Direzione Generale 	Febbraio -Aprile 2025
		Calcolo della performance organizzativa sui diversi livelli organizzativi;	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 	Maggio 2025
		Redazione del Documento "Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo" (paragrafo 2.4)	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale 	Aprile- Maggio 2025

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 2024 con riferimento al semestre 01.11.2023 - 30.04.2024
		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 2024 con riferimento al semestre 01.11.2023-30.04.2024	
		Avvio del monitoraggio trasparenza I periodo	<ul style="list-style-type: none"> RPCT 	Luglio 2024 con riferimento al semestre 01.01.2024 - 30.06.2024	
		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 	Luglio 2024 con riferimento al semestre 01.01.2024 - 30.06.2024	
Monitoraggio finale e valutazione			Avvio del monitoraggio anticorruzione II e III periodo	<ul style="list-style-type: none"> RPCT 	Novembre 2024 con riferimento al semestre 01.05.2024 - 31.10.2024 e al periodo 01.01.2024-31.10.2024
			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 	Novembre 2024 con riferimento al semestre 01.05.2024 - 31.10.2024 e al periodo 01.01.2024-31.10.2024
			Avvio del monitoraggio trasparenza II periodo	<ul style="list-style-type: none"> RPCT 	Febbraio 2025 con riferimento al semestre 01.07.2024-31.12.2024
			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 2025 con riferimento al semestre 01.07.2024-31.12.2024

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.

ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

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 2024.

Fase		Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
	Fase	Monitoraggio intermedio	Avvio delle attività di misurazione degli indicatori operativi (misure di performance con impatto sul lavoro agile)	<ul style="list-style-type: none"> Direzioni Amministrative
Monitoraggio finale e valutazione		Misurazione degli indicatori sull'attuazione del progetto di introduzione del lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> Direttore Generale Direzione Risorse Umane Direzione Affari Istituzionali 	Dicembre 2024
		Misurazione degli indicatori di impatto	<ul style="list-style-type: none"> Direttore Generale Direzione Risorse Umane Direzione Affari Istituzionali 	Dicembre 2024- Marzo 2025
		Somministrazione del questionario per la valutazione dell'impatto organizzativo (Nell'ambito della nuova rilevazione sulla Qualità della vita e dei servizi in UNIBA)	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale Direzione Risorse Umane CUG 	Marzo- Aprile 2025
		Elaborazione dati e redazione dei documenti di sintesi	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Generale Direzione Risorse Umane 	Maggio 2025

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Fase		Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
	Fase	Monitoraggio intermedio	Analisi dello stato di avanzamento della Programmazione 2024-2026	<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 - Settembre 2024
Fase	Monitoraggio finale e valutazione	Rendiconto del livello di realizzazione della Programmazione 2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Risorse Umane; Direzione Generale; Consiglio di Amministrazione 	Gennaio 2025
		Analisi della sostenibilità della spesa di personale, equilibri di bilancio e proiezione dei costi	<ul style="list-style-type: none"> Direzione Amministrazione e Finanza; 	Gennaio 2025

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Consiglio di Amministrazione 	
	Analisi delle risorse assunzionali (punti organico)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Consiglio di Amministrazione 	Gennaio 2025

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Fase		Attività	Soggetti coinvolti	Tempi
	Monitoraggio intermedio		Monitoraggio stato di avanzamento del Piano della Formazione 2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Dirigenti; ▪ Senato Accademico; ▪ Consiglio di Amministrazione.
		Monitoraggio corsi di formazione 2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Dirigenti; ▪ Senato Accademico; ▪ Consiglio di Amministrazione. 	Luglio - Settembre 2024
Monitoraggio finale e valutazione		Rendiconto del livello di realizzazione del Piano della Formazione 2024-2026	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Dirigenti. 	Gennaio 2025
		Rendiconto corsi di formazione 2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direzione Risorse Umane; ▪ Direzione Generale; ▪ Dirigenti. 	Aprile 2025

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 2024-2026 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.
Programmazione dipartimentale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perfezionamento delle tempistiche dell'intero processo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione dipartimentale e relativo allineamento al processo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione di Ateneo. ▪ Avvio, per la prima annualità, della rendicontazione del Documento di Programmazione Triennale dei Dipartimenti e della rendicontazione delle azioni AQ
Implementazione del modello di valutazione individuale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introduzione della valutazione bottom up per i soggetti sub-apicali ▪ Interventi di miglioramento del processo di valutazione delle prestazioni e delle procedure di conciliazione
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"> ▪ Razionalizzazione delle rilevazioni di Ateneo - anno 2024. In particolare: <ul style="list-style-type: none"> - avvio del questionario "Indagine sulla qualità della vita e dei servizi UNIBA" (contenute Misuriamoci, Lavoro agile, Benessere Organizzativo, etc), rivolto a Docenti, CEL e personale TAB; - avvio rilevazione sulla piattaforma ESSE3 del questionario "Misuriamoci" in modalità obbligatoria rivolto a studentesse, studenti, dottorande, dottorandi, frequentanti corsi di formazione post-lauream, specializzande e specializzandi.
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-VISITING (applicativo per la gestione dei dati sui visiting professor) ▪ Implementazione dell'applicativo PiCo (pianificazione e controllo) per la gestione della valutazione bottom up
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
Monitoraggio misure anticorruzione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Predisposizione dell'Analisi dei requisiti dell'applicativo per la digitalizzazione del processo di monitoraggio dei procedimenti amministrativi. L'analisi è stata svolta dalla RPCT e trasmessa allo Staff Data Engineering per il relativo sviluppo, programmato per l'anno 2025.

Aree di miglioramento	Azioni realizzate e in corso
-----------------------	------------------------------

Monitoraggio delle attività di formazione

- Predisposizione del progetto di sviluppo in Pico dei dati di monitoraggio delle azioni formative
- Definizione del processo di monitoraggio degli indicatori di Ateneo per il monitoraggio della formazione

5.3 MONITORAGGIO TRIENNALE DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

In applicazione del DECRETO 30 giugno 2022, n.132 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione), si allega alla presente un report di monitoraggio della Sezione Organizzazione e capitale umano relativo al triennio 2024-2026 (**Allegato n. 7**).

Si riporta di seguito una rappresentazione grafica di sintesi dei dati contenuti nell'allegato 7:

