



| **UniBa** |

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BARI
ALDO MORO

**DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA
2023-2025**



PRESENTAZIONE DEL RETTORE

Aver inserito in un unico documento la programmazione strategica e il Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) è una scelta rilevante perché rimanda all'esigenza e al desiderio di rendere ancor più evidente l'integrazione stringente tra gli obiettivi di medio-lungo periodo e le azioni che ne danno attuazione.

È un processo complesso che si affina attraverso un percorso di miglioramento continuo e si adegua ad un inquadramento normativo in continua evoluzione nonché ad un contesto globale costellato da eventi straordinari.

L'Università di Bari dimostra sia di voler tenere la barra del timone dritta verso le priorità individuate già nell'ambito delle precedenti programmazioni, sia di voler cogliere le opportunità di una stagione così anomala. La programmazione vuole supportare i progetti specifici che investono, a vario titolo, il nostro Ateneo e ancora mettere in campo azioni e strumenti concreti rispetto le principali linee del PNRR.

La ripresa del Paese, grazie anche al PNRR, affida alla Pubblica Amministrazione un ruolo centrale per quanto attiene la modernizzazione dei processi organizzativi.

La sostenibilità, principio trasversale agli ambiti istituzionali dell'Ateneo (Didattica, Ricerca, Terza Missione e Amministrazione) permea l'intera programmazione per incidere anche sugli aspetti economici e sociali (innovazione, inclusione, risparmio energetico, occupabilità, questioni di genere, salute, benessere, sviluppo organizzativo).

Nella convinzione che in primis il mutamento debba essere di natura culturale è necessario delineare un percorso disegnato sulle contaminazioni, formazione, disseminazione e informazione sia all'interno della comunità accademica sia attraverso un continuo processo di osmosi con il territorio.

L'Università è intesa quale opportunità per la creazione di professionalità e deve costituire un adeguato strumento di sviluppo della conoscenza - nell'accezione più ampia - per la crescita della persona come futuri lavoratori, componenti della comunità accademica e ancor prima come cittadini.

L'intento, dunque, è quello di incidere su aspetti che impattano sul singolo individuo e soprattutto sulle famiglie, società e territorio nell'ottica della creazione di valore pubblico quale obiettivo cui rivolgere un continuo sguardo.

Una sfida complessa, certo, e anche necessaria per il miglioramento della qualità della vita!

Il Rettore
Stefano Bronzini

Sommario

PRESENTAZIONE DEL RETTORE	2
IL DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA UNIBA	6
INFORMAZIONI DI SINTESI PER GLI STAKEHOLDER	8
• DATI DI SINTESI UNIBA	8
• STRUTTURA ORGANIZZATIVA	9
STATO DELLE RISORSE FINANZIARIE	16
STATO DEL PATRIMONIO	20
ANALISI DEL CONTESTO	21
DIDATTICA	21
RICERCA	23
TERZA MISSIONE	33
AMMINISTRAZIONE	38
SEZIONE I – DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	41
PREMESSA	42
1. I VALORI E LA MISSIONE UNIBA	43
1.1 LE POLITICHE DELLA QUALITÀ	43
2. VISION	46
3. IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE STRATEGICA	47
3.1 POSIZIONAMENTO	47
4. LE PRIORITÀ POLITICHE	52
5. DALLE PRIORITÀ POLITICHE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI	52
SEZIONE II – PIANO TRIENNALE 2021-2023	73
SEZIONE III – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE 2023-2025	74
PREMESSA	75
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	77
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	78
2.1 VALORE PUBBLICO	78
2.1.1 Modello UNIBA del Valore Pubblico	78
2.1.2 I pilastri UNIBA del Valore Pubblico	81
2.1.4 Le procedure UNIBA	86
2.2 PERFORMANCE	87
Dimensione degli utenti e della qualità offerta	87
Dimensione dei processi interni	88
Dimensione della crescita e dell'innovazione	103
Dimensione economica, finanziaria e patrimoniale	107

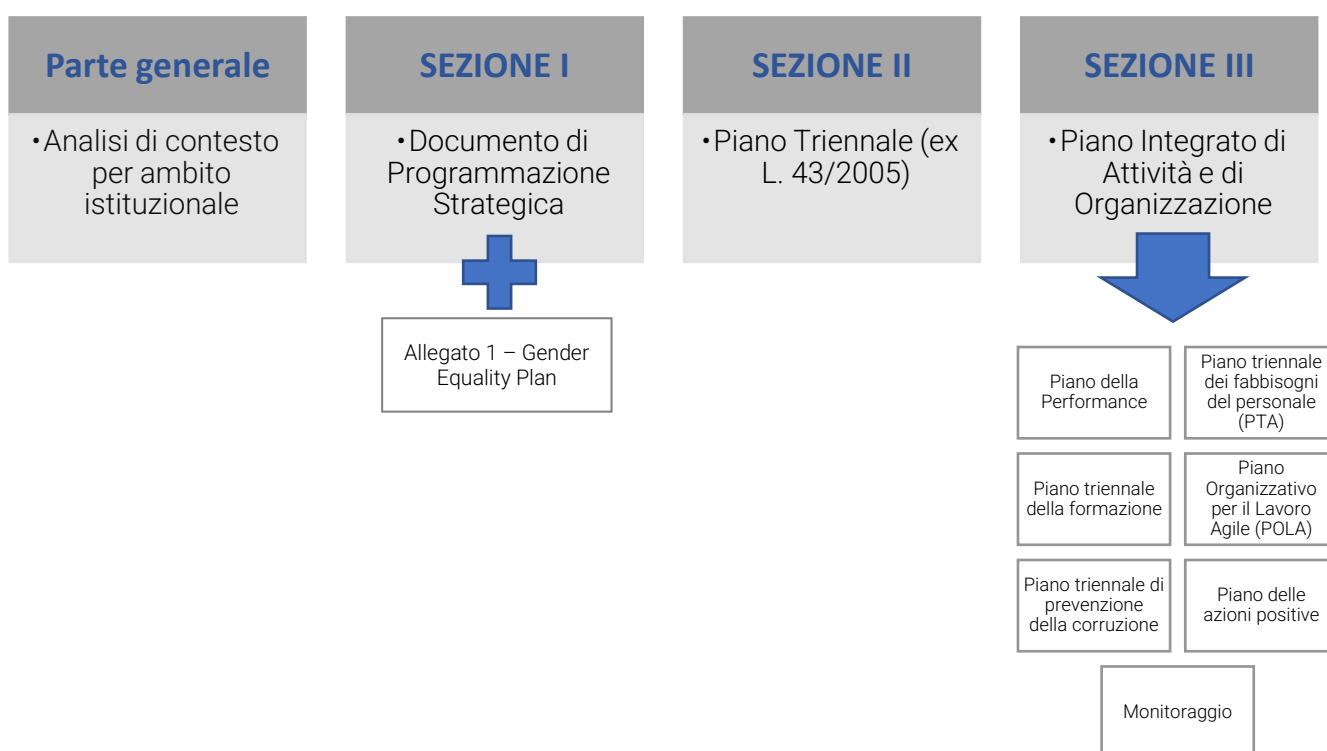
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	111
<i>Premessa</i>	111
2.3.1 – <i>Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione</i>	111
2.3.2 – <i>Processo di gestione del rischio</i>	112
2.3.2.1 – <i>Fase 1: analisi del contesto (esterno ed interno)</i>	113
2.3.2.2 – <i>Fase 2: valutazione del rischio</i>	115
2.3.2.3 – <i>Fase 3: trattamento del rischio</i>	116
2.3.3 – <i>Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione</i>	116
2.3.4 – <i>Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e aggiornamento del piano programmatico</i>	117
2.3.5 – <i>Raccordo con i documenti di programmazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro</i>	117
2.3.6 – <i>Misure generali e specifiche</i>	117
2.3.7 – <i>SEZIONE TRASPARENZA</i>	151
2.3.7.1 – <i>Introduzione</i>	151
2.3.7.2 – <i>Attuazione degli obblighi di pubblicazione e gestione dei flussi informativi</i>	151
2.3.7.3 – <i>Attestazioni dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione</i>	152
2.3.7.4 – <i>Obblighi di pubblicazione per i titolari di incarichi dirigenziali</i>	152
2.3.7.5 – <i>Trasparenza</i>	153
2.3.7.6 – <i>Obiettivi strategici in materia di trasparenza</i>	153
2.3.7.7 – <i>"Dati ulteriori"</i>	153
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	155
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	155
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	161
3.2.1 Livello di attuazione e azioni realizzate nel 2022	162
3.2.2 Modalità attuative	166
3.2.3 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile	168
3.2.3 Programma di sviluppo del lavoro agile.....	169
3.2 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	174
3.3.1 Le azioni realizzate nella programmazione precedente	174
3.3.2 Lo stato delle risorse.....	176
3.3.3 Analisi delle cessazioni	179
3.3.4 Punti Organico	186
3.3.5 Sostenibilità della spesa di personale, equilibri di bilancio e proiezione dei costi.....	188
3.3.7 Strategie assunzionali.....	191
3.3.8 Monitoraggio assunzioni obbligatorie.....	192
3.3.9 Ricollocazione professionale dei militari volontari congedati	192
3.3.6 Programmazione delle risorse umane	193
3.3.10 Piano della Formazione del Personale	205

3.3.10.1 Premessa.....	205
3.3.10.2 Il Fabbisogno formativo	205
3.3.10.3 La programmazione delle iniziative formative	206
3.3.10.3 Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative.....	207
3.3.10.4 Le azioni di miglioramento.....	209
3.3.10.5 La formazione Obbligatoria.....	209
3.3.10.6 Risorse finanziarie	209
4 MONITORAGGIO	210
4.1 Il processo di assegnazione, monitoraggio e valutazione della performance organizzativa	210
4.2 Monitoraggio del PIAO	211

Gli atti che definiscono la programmazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (di seguito anche Ateneo o Università o UNIBA) sono integrati nell'ambito di un unico documento, denominato Documento di Programmazione Integrata di Ateneo (di seguito DPI). Il documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere del Senato Accademico, è redatto in linea con il modello di misurazione e valutazione della performance dell'Università degli studi di Bari Aldo Moro, individuato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). Tale impostazione integrata è ulteriormente confermata dall'art. 6 del DL 80/2021 che ha previsto che le amministrazioni pubbliche, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il DPI ha una struttura sezionale composta da:

Figura 1 – Le sezioni del DPI



La redazione di un unico documento di programmazione è legata all'esigenza di:

- produrre una programmazione operativa coerente con quella strategica;
- sviluppare una visione chiara sulla pianificazione e programmazione degli obiettivi e delle azioni;
- creare uno strumento adeguato all'attuazione delle finalità istituzionali;
- favorire il c.d. allineamento organizzativo, ottenendo una più esplicita rappresentazione di cosa ci si attende da tutti coloro che operano nell'Ateneo;
- rispondere a specifici obblighi normativi;
- aggiornare i contenuti più agevolmente.

Poiché la performance organizzativa (collegata, altresì, a quella individuale del personale dirigente e del comparto tecnico-amministrativo e CEL) non può prescindere dalla missione istituzionale dell'Ateneo, che si articola in ricerca, didattica e terza missione, sia la programmazione strategica sia quella operativa hanno tenuto conto degli altri processi valutativi che interessano l'Università, tra cui la Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) e i processi di Autovalutazione, Valutazione Periodica e Accreditamento (AVA) della sede e dei corsi di studio.

A livello strategico (Sezione I), infatti, la misurazione del raggiungimento degli obiettivi collegati alle priorità politiche individuate si avvale anche di indicatori rivenienti dai richiamati processi di valutazione esterna (AVA e

MUR-FFO). Inoltre, l'Ateneo sta sviluppando la programmazione di misure per favorire l'equilibrio di genere. Pertanto, in linea anche con le indicazioni del Vademecum per l'elaborazione del *Gender Equality Plan* negli Atenei Italiani – CRUI, la Sezione I comprende anche il *Gender Equity Plan* (GEP).

IL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE

Si riassume nella tabella che segue il processo di programmazione dell'Ateneo.

Tabella 1 - Fasi, Soggetti e Tempi del processo di programmazione di Ateneo

SOGGETTI	OTT	NOV	DIC	GEN
RETTORE		CONFERMA E CONDIVISIONE DELLE PRIORITÀ POLITICHE		ADOZIONE DEL DPI
DIRETTORE GENERALE	IMPOSTAZIONE METODOLOGICA; ELABORAZIONE ED ANALISI DEI DATI; PREDISPOSIZIONE DEL DOCUMENTO			
DELEGATI DEL RETTORE E REFERENTI DELLE LINEE DI AZIONE		COINVOLGIMENTO NELLA: FORMULAZIONE DELL'ANALISI SWOT; AGGIORNAMENTO DEI PILASTRI DEL VALORE PUBBLICO, DEGLI OBIETTIVI E DELLE AZIONI STRATEGICHE IN ATTUAZIONE DELLE PRIORITÀ POLITICHE		
DIRIGENTI	SUPPORTO AI DELEGATI NELLA DEFINIZIONE DELLE AZIONI STRATEGICHE; DEFINIZIONE DEI PROGETTI DIREZIONALI E DELLE AZIONI INTERMEDIE			
SENATO ACCADEMICO		CONDIVISIONE DEGLI INDIRIZZI STRATEGICI E DELLE POLITICHE DI QUALITÀ		PARERE SUL DPI
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE			CONDIVISIONE DEGLI INDIRIZZI STRATEGICI E DELLE POLITICHE DI QUALITÀ	APPROVAZIONE DEL DPI
NUCLEO DI VALUTAZIONE			VALIDAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2023	
CUG			PARERE SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2023	PARERE SUL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE, PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE E SULLA SOTTOSEZIONE "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"
PRESIDIO DELLA QUALITÀ		CONDIVISIONE DEI CONTENUTI DELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA		
OO.SS.		INFORMATIVA SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2023		INFORMATIVA SUL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE, PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE, GEP E SULLA SOTTOSEZIONE "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"

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 del corso del 2021. Il [nuovo testo statutario](#) è stato emanato con D.R. n. 3177 del 30 settembre 2021, rettificato con DR n. 3235 del 4 ottobre 2021, in vigore dal 30 ottobre 2021.

Sono organi di Ateneo:

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

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

Di seguito si riportano alcuni dati di sintesi che caratterizzano l'Ateneo:

- **DATI DI SINTESI UNIBA**

Tabella 2 - Dati di sintesi UNIBA



DIDATTICA

<u>OFFERTA FORMATIVA CORSI DI LAUREA A.A. 2022/23</u>	<u>OFFERTA FORMATIVA POST-LAUREA A. A. 2021/22</u>
---	--

Corsi di laurea di I Livello: n. 61
 Corsi di laurea di II Livello: n. 58
 Corsi di laurea a Ciclo Unico: n. 13
 Totale corsi di studio in offerta formativa: n. 132
 di cui corsi internazionali: n. 10 (n.4 lingua inglese)
 Corsi inter-ateneo (con sede presso altro Ateneo): n. 5

Corsi di Specializzazione: n. 51
 Corsi Specializzazione per le attività di sostegno didattico (TFA): n. 4
 Corsi di Dottorato di ricerca XXXVII ciclo: n. 23
 Corsi di aggiornamento professionale: n. 1
 Corsi di perfezionamento: n. 1
 Corsi di alta formazione: n. 3
 Master di I e II livello: n. 23
 Short Master: n. 20
 Summer school: n. 15

<u>STUDENTI – A.A. 2021/22</u>

Lauree
 Iscritti ai corsi di Laurea (DM 270): n. 25.883
 Iscritti ai corsi di Laurea Magistrale (DM 270): n. 5.468
 Iscritti ai corsi di Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM 270): n. 9.659
 Iscritti ai corsi di Laurea Triennale: n. 267
 Iscritti ai corsi di Laurea Specialistica: n. 13
 Iscritti ai corsi di Laurea a Ciclo Unico: n. 367
 Iscritti ai corsi di Laurea Vecchio Ordinamento (Scienze Formaz. Prim.): n. 50
 Totale iscritti: n. 41.707

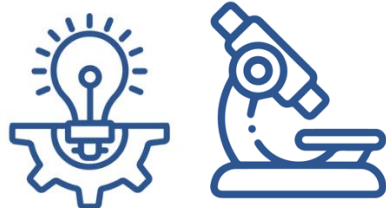
<u>LAUREATI A.S. 2021</u>	<u>POST- LAUREA A.A. 2021-22</u>
---------------------------	----------------------------------

Iscritti ai corsi di Laurea (DM 270): n. 4.428
 Iscritti ai corsi di Laurea Magistrale (DM 270): n. 1.841
 Laureati ai corsi di Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM 270): n. 1.198
 Laureati ai corsi di Laurea Triennale: n. 44
 Laureati ai corsi di Laurea Specialistica: n. 5
 Laureati ai corsi di Laurea a Ciclo Unico: n. 51
 Laureati ai corsi di Laurea Vecchio Ordinamento (Scienze Formaz. Prim.): n. 5
 Totale laureati: n. 7.572

Iscritti ai corsi di Specializzazione: n.305
 Iscritti ai corsi Specializzazione per le attività di sostegno didattico (TFA): n. 864
 Iscritti a summer school: n. 396
 Iscritti ai corsi di aggiornamento professionale: n. 7
 Iscritti ai corsi di perfezionamento: n. 25
 Iscritti ai corsi di alta formazione: n. 81
 Iscritti ai Master di I e II livello: n.174
 Iscritti ai corsi di Dottorato: n.759

<u>INTERNAZIONALIZZAZIONE A.A. 2021/22</u>
--

Studenti Erasmus in ingresso: n. 155



RICERCA E TERZA MISSIONE

Spin-Off:

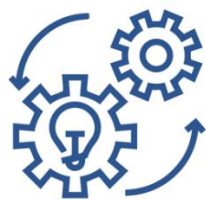
- Numero degli Spin-Off Universitari: n. 12
- Numero degli Spin-Off Universitari (accreditati): n.12

Brevetti depositati e pubblicati in Italia e in Europa al 31.12.2022: n. 81
Distretti a cui partecipa UNIBA: n. 6

TERZA MISSIONE

RICERCA

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



AMMINISTRAZIONE

STRUTTURE

Direzioni amministrative	7
Sezioni	27
Uffici del Rettorato	5
Staff della Direzione Generale	5
Poli Bibliotecari	6
Strutture di supporto alle Scuole	2
Coordinamenti di dipartimento di didattica e di ricerca	19
Unità operative gestionali	197
Unità operative Tecniche	45
Unità operative di Biblioteca	8
Centro servizi informatici	1
Career Management Service	1
Agenzia per il Placement	1
Sistema Museale di Ateneo	1
Centro linguistico di Ateneo	1
Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità	1
Avvocatura	1

PERSONALE AL 31.12.2022¹

Personale tecnico-amministrativo: n. 1.359

Collaboratori Esperti Linguistici: n. 39

Personale Docente 1.537²

• STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24/11/2021, ha approvato la versione definitiva del Progetto di Riorganizzazione 2021 degli uffici amministrativi e tecnici dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, adottato con [D.D.G. n. 1550 del 21/12/2021](#) e con decorrenza dal 01/01/2022, successivamente integrato con i Decreti del Direttore Generale nn. [1731](#), [1732](#), [1733](#), [1734](#), [1768](#) e [1801](#), emessi tra ottobre e novembre 2022.³

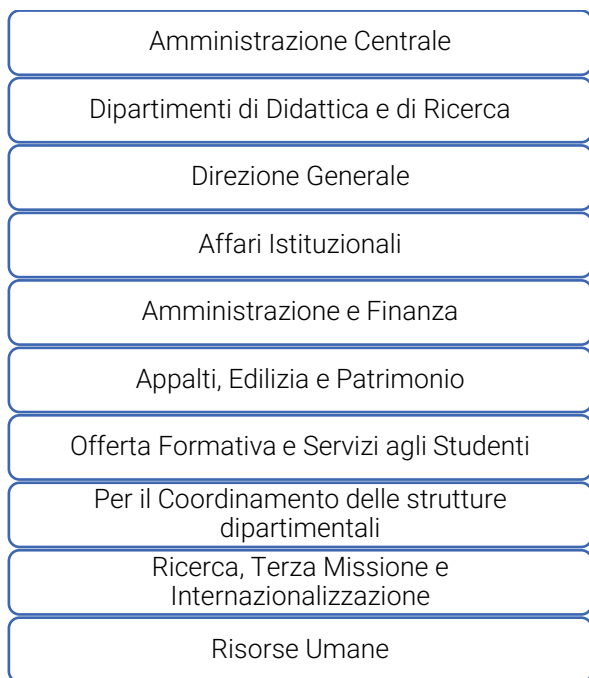
Di seguito si riporta la struttura organizzativa dell'Università in termini di organi di governo, apparato amministrativo, strutture di didattica e di ricerca, i centri di ricerca e di servizio, le biblioteche e altre strutture.

¹ Per maggiori informazioni si veda il paragrafo *Lo stato delle risorse*

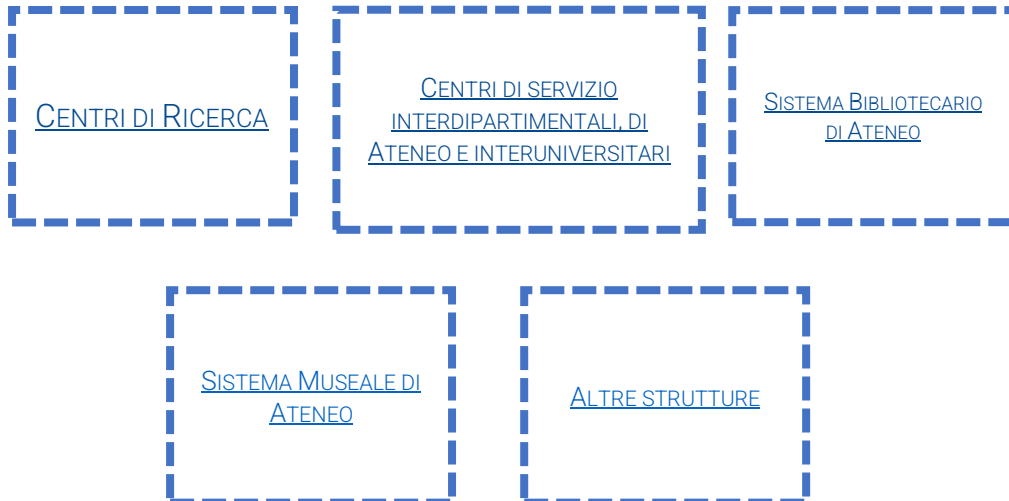
² Dato fornito dalla *Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti*

³ Per maggiori informazioni si veda il paragrafo *ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO*

Figura 2 - Gli organigrammi UNIBA



Completano l'organizzazione le seguenti strutture:



STATO DELLE RISORSE UMANE

Di seguito si riportano alcune analisi di dettaglio relative al Personale docente. Per quanto attiene agli approfondimenti quantitativi e qualitativi relativi alla consistenza dell'organico del personale tecnico-amministrativo e CEL, si rimanda alla lettura dei paragrafi *Struttura Organizzativa* e *Lo stato delle risorse* contenuti nella parte del documento dedicata all'ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.

Tabella 3 - Ripartizione del personale docente per ruolo, genere e range di età compiuta al 31.12.2022

RUOLO	UOMINI					U Totale	% U per Ruolo	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per Ruolo	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
Professori Ordinari			26	84	90	200	69,93	13,01		11	44	31	86	30,07	5,60	286	
Professori Associati		14	146	141	72	373	54,06	24,27		12	129	134	42	317	45,94	20,62	690
Professori Straordinari					1	1	100,00	0,07					0	0,00	0,00	1	
Ricercatori T.I.			18	39	31	88	40,37	5,73			37	74	19	130	59,63	8,46	218
Ricercatori a T.D. tipo A	4	59	26	3		92	49,20	5,99	2	62	28	3	95	50,80	6,18	187	
Ricercatori a T.D. tipo B		47	39	9		95	61,2903	6,18087		24	29	7	60	38,70968	3,903709	155	
Totale complessivo	4	120	255	276	194	849	55,237	55,237	2	98	234	262	92	688	44,76	44,76	1.537
% per genere	0,47	14,13	30,04	32,51	22,85	100,00			0,29	14,24	34,01	38,08	13,37	100,00			
% sul personale complessivo	0,26	7,81	16,59	17,96	12,62	55,24			0,13	6,38	15,22	17,05	5,99	44,76			

Fonte: Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti

Salute di genere e organizzativa

La programmazione di Ateneo, per quel che attiene il tema delle pari opportunità, ha tenuto conto dei seguenti elementi informativi:

- risultati delle indagini sul benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo e CEL (anno 2021);
- dati sull'equilibrio di genere (governance, personale e ruoli organizzativi);
- formazione erogata.

Risultati dell'indagine sul Benessere organizzativo

Con riferimento al primo aspetto, si è proceduto con la rilevazione sul benessere organizzativo "QUALITY OF LIFE@WORK" adattando il questionario di rilevazione, proposto a livello nazionale, al contesto dell'Università di Bari. In particolare, per l'adattamento del questionario, si è partiti dal modello proposto dal Network Nazionale tenendo in considerazione:

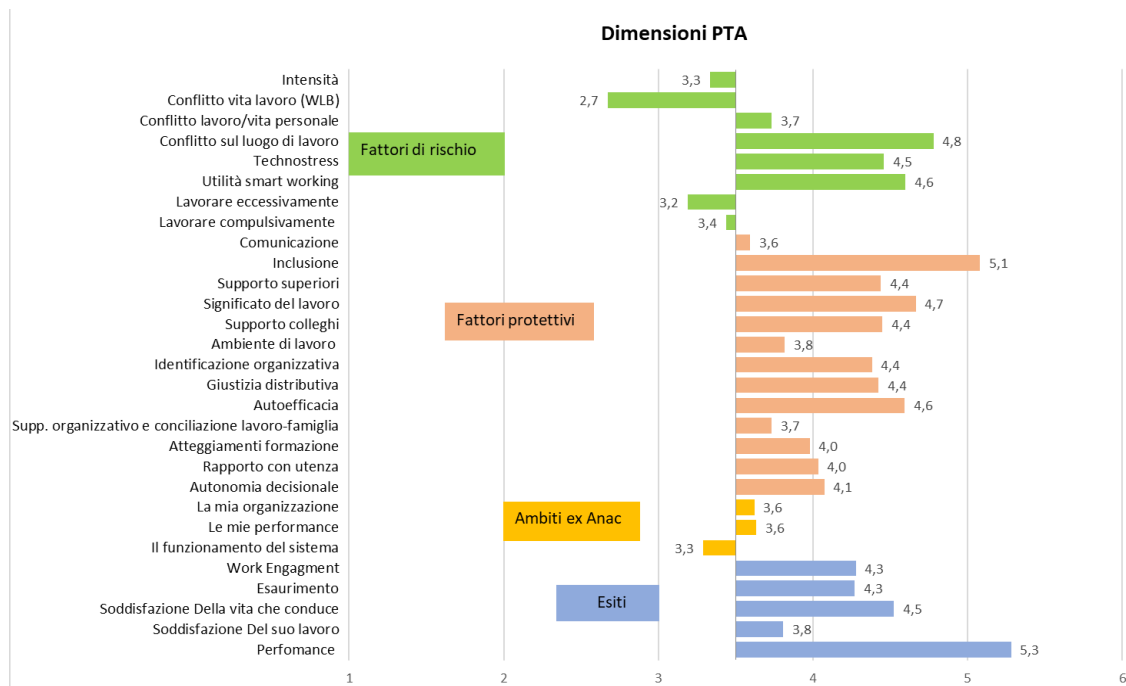
- Ruolo organizzativo (Docenti, CEL e PTA);
- Caratteristiche dell'attività svolta;
- Contesto di lavoro nel periodo di riferimento (annualità 2020);
- Tipologia di relazioni gestite dai lavoratori;
- Specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro;
- (Solo per il PTA) la conferma degli items, previsti dal modello CIVIT del 29 maggio 2013 che è stato già utilizzato dall'Ateneo nelle rilevazioni a partire dal 2013 fino al 2019, al fine di consentire la confrontabilità nel tempo di alcuni esiti particolarmente significativi.

Il tasso di risposta è stato pari al 34,8 superiore rispetto al precedente 31,4 (anno 2020). Tra i partecipanti prevalgono le donne con un 56,9 %.

Per ogni quesito è stato calcolato un punteggio medio tra quelli espressi dai rispondenti e successivamente è stato calcolato un valore medio di sintesi delle diverse variabili come rappresentato nella figura n. 3. È stata

tracciata una linea verticale in corrispondenza del valore 3,5, considerato valore centrale di sufficienza per la valutazione, pertanto, i valori > 3,5 possono essere considerati positivi, quelli < 3,5 negativi.

Figura 3 - Valori medi delle variabili distinte per fattori di rischio, fattori protettivi, esiti (PTA)



Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Tabella 4 - Dettaglio della rilevazione sul Benessere Organizzativo "Grado di condivisione del Sistema di Valutazione"

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE		valutazioni positive		
		2019	2020	2021
AMBITO L – LA MIA ORGANIZZAZIONE				
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	64,5	60,4	53,2
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	69,6	60,2	48,9
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	65,2	57,0	48,4
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	72,2	68,3	63,7
AMBITO M – LE MIE PERFORMANCE				
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	73,0	60,7	56,7
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	75,7	63,5	57,8
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	72,6	63,9	57,7
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	64,9	55,8	49,2
AMBITO N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA				
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	69,8	59,1	54,7
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	74,5	64,5	59,3
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	67,0	54,1	47,8
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	46,6	33,8	31,7
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	64,7	45,8	41,8

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

L'indagine riferita all'annualità 2022 sarà avviata a febbraio 2023.

Tabella 5 - Sintesi dei risultati

	Media dei punteggi (scala da 1 a 6)	Tasso di risposta
Docenti e ricercatori	3,76	21,00%
Collaboratori esperti linguistici	3,66	23,80%
Personale tecnico amministrativo	4,04	34,80%

Per un'analisi di dettaglio delle variabili analizzate e dei risultati conseguiti per singolo ambito si rinvia alla [Relazione indagini sul Benessere Organizzativo – anno 2021](#)

Con riferimento alla formazione, si riepiloga nella tabella che segue l'erogazione dei corsi di formazione nel corso del 2022.

Tabella 6 - Fruizione della formazione suddiviso per tipo di formazione, genere e range di età del personale tecnico-amministrativo al 31.12.2022

TIPO FORMAZIONE	UOMINI					U. Totale	% U per formazione	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per formazione	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60				<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60				
Obbligatoria (sicurezza)		6	26	22	4	58	59,18	1,46		1	17	18	4	40	40,82	1,01	98
Aggiornamento professionale	58	93	384	482	145	1.162	39,71	29,29	49	270	560	683	202	1764	60,29	44,47	2.926
Competenze manageriali/Relazionali			10	6	2	18	39,13	0,45		2	9	14	3	28	60,87	0,71	46
Tematiche CUG	30	38	97	127	30	322	36,26	8,12	26	89	171	216	64	566	63,74	14,27	888
Altro (anticorruzione non obbligatoria)			2			2	22,22	0,05	2	2	3		7	77,78	0,18	9	
Totale personale	88	137	519	637	181	1.562	39,37	39,37	77	364	760	931	273	2.405	60,63	60,63	3.967
Totale ore complessivo	682	767	2.943	2.963	789	8.144	39,90	205,29	547	2.388	3.597	4.645	1.090	12.267	60,10	309,23	20.411
% ore per genere	8,37	9,42	36,14	36,38	9,69	100,00			4,46	19,47	29,32	37,87	8,89	100,00	0,49		
% ore sul totale ore complessivo	3,34	3,76	14,42	14,52	3,87	39,90			2,68	11,70	17,62	22,76	5,34	60,10			

Fonte: Sezione Personale contrattualizzato

Di seguito si riepilogano i dati sull'equilibrio di genere dell'Ateneo con riferimento alla governance e ai ruoli organizzativi del personale docente e tecnico amministrativo. Lo schema della tabella e i relativi contenuti sono quelli previsti per l'allegato n.1 della Direttiva n.2/2019 - Presidenza Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.

Tabella 7 - Organi di vertice e politici al 31.12.2022

ORGANI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	Incidenza % delle donne sul totale
Organi di governo						
Rettore	1	100,00		0,00	1	0,00
Prorettore		0,00	1	100,00	1	0,83
Senato Accademico	24	72,73	9	27,27	33	7,50
Consiglio di Amministrazione	5	62,50	3	37,50	8	2,50
Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia						
Direttore generale	1	100,00		0,00	1	0,00
Comitato Unico di Garanzia (CUG)	5	35,71	9	64,29	14	7,50
Nucleo di Valutazione	6	85,71	1	14,29	7	0,83
Collegio dei revisori dei conti	4	80,00	1	20,00	5	0,83
Collegio dei Direttori di Dipartimento e Presidi di Scuole	18	85,71	3	14,29	21	2,50
Presidio della qualità di Ateneo	5	62,50	3	37,50	8	2,50
Garante degli studenti	1	100,00		0,00	1	0,00
Collegio dei garanti dei comportamenti	2	66,67	1	33,33	3	0,83
Collegio di disciplina	5	41,67	7	58,333	12	5,83
Totale	84	70,00	36	30,00	120	30,00

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

Tabella 8 - Incarichi ricoperti dal personale docente ripartito per genere al 31.12.2022

INCARICHI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	Incidenza % delle D sul totale
Rettore	1	100,00		0,00	1	0,00
Prorettore		0,00	1	100,00	1	0,46
Delegati	6	75,00	2	25,00	8	0,91
Senato Accademico	20	80,00	5	20,00	25	2,28
Consiglio di Amministrazione	3	75,00	1	25,00	4	0,46
Comitato Unico di Garanzia		0,00	3	100,00	3	1,37
Nucleo di Valutazione	3	100,00	0	0,00	3	0,00
Direttore di Dipartimento	16	84,21	3	15,79	19	1,37
Preside di Scuola	2	100,00	0	0,00	2	0,00
Coordinatori dei Consigli di CdS	20	48,78	21	51,22	41	9,59
Coordinatori di Scuole di Dottorato	17	68,00	8	32,00	25	3,65
Direttori Scuole di Specializzazione	44	81,48	10	18,52	54	4,57
Direttori/Presidenti Centri di Ricerca	21	63,64	12	36,36	33	5,48
Totale complessivo	153	69,86	66	30,14	219	30,14

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

Si riporta, di seguito, la rappresentazione della composizione delle commissioni di concorso del personale docente e tecnico amministrativo per l'anno 2022.

Tabella 9 - Composizione delle commissioni di concorso per il personale docente, per tipo e genere nell'anno 2022

TIPO DI COMMISSIONE	UOMINI			DONNE			TOTALE		Presidente U	Presidente D	TOTALE Presidente	Incidenza % D sul totale Presidente
	Valori assoluti	% U tipo comm.	% U sul totale compl.	Valori assoluti	% D tipo comm.	% D sul totale compl.	Valori assoluti	% sul totale				
Selezioni per la chiamata di professori di I fascia	2	33,33	1,39	4	66,67	2,78	6	4,17		2	2	4,17
Selezioni per la chiamata di professori di II fascia	1	33,33	0,69	2	66,67	1,39	3	2,08		1	1	2,08
Procedure di valutazione ex art. 24 c.5	51	53,13	35,42	45	46,88	31,25	96	66,67	21	11	32	22,92
Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo A	4	66,67	2,78	2	33,33	1,39	6	4,17	1	1	2	2,08
Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo B	16	48,48	11,11	17	51,52	11,81	33	22,92	5	6	11	12,50
Totale personale	74	51,39	51,39	70	48,61	48,61	144	100,00	27	21	48	43,75

Fonte: Sezione Procedure concorsuali

Tabella 10 - Composizione delle commissioni di concorso per il personale tecnico-amministrativo per tipo e genere nell'anno 2021/2022

TIPO DI COMMISSIONE	UOMINI			DONNE			TOTALE		Presidente U	Presidente D	TOTALE Presidente	Incidenza % D sul totale Presidente
	Valori assoluti	% U tipo comm.	% U sul totale compl.	Valori assoluti	% D tipo comm.	% D sul totale compl.	Valori assoluti	% sul totale				
PTA tempo indeterminato	16	38,10	21,33	26	61,90	34,67	42	56,00	4	10	14	37,04
PTA tempo determinato	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti tempo determinato	2	66,67	2,67	1	33,33	1,33	3	4,00	2	1	3	3,70
Co. Lav. Autonomo	14	46,67	18,67	16	53,33	21,33	30	40,00	5	5	10	18,52
Totale personale	32	42,67	42,67	43	57,33	57,33	75	100,00	11	16	27	59,26

Fonte: Sezione Procedure concorsuali

Di seguito è rappresentata la consistenza della fruizione delle misure di conciliazione per genere e range di età del personale tecnico amministrativo nel corso dell'anno 2022.

Tabella 11 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere e range di età del personale tecnico-amministrativo nell'anno 2022

PRESENZA	UOMINI					U Totale	% U per Presenza	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per Presenza	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
Personale che fruisce di part time a richiesta			3		3	6	15,38	1,37		2	12	13	6	33	84,62	7,55	39
di cui part time a richiesta (VERTICALE)			1		2	3	15,79	0,69		1	6	6	3	16	84,21	3,66	19
di cui part time a richiesta (ORIZZONTALE)			2		1	3	17,65	0,69		1	5	6	2	14	82,35	3,20	17
di cui part time a richiesta (MISTO)													1	1	100,00	0,23	1
di cui part time a richiesta (Verticale su base me)											1		1	100,00	0,23	1	
di cui part time a richiesta (Verticale su base an)												1	1	100,00	0,23	1	
Personale che fruisce di telelavoro																	
Personale che fruisce del lavoro agile	1	14	40	57	21	133	33,50	30,43	3	32	88	99	42	264	66,50	60,41	397
Personale che fruisce di orari flessibili													1	1		0,23	1
Totale complessivo	1	14	43	57	24	139	31,81	31,81	3	34	100	112	49	298	68,19	68,19	437
% per genere	0,72	10,07	30,94	41,01	17,27	100,00			1,01	11,41	33,56	37,58	16,44	100,00			
% sul personale complessivo	0,23	3,20	9,84	13,04	5,49	31,81			0,69	7,78	22,88	25,63	11,21	68,19			

Fonte: Sezione Personale contrattualizzato

Tabella 12 - Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere del personale tecnico-amministrativo nell'anno 2022

PERMESSI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% U sul Perm.	Valori assoluti	% D sul Perm.	Valori assoluti	% sul totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1.569	32,80	3.215	67,20	4.784	52,14
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	905	26,15	2.554	73,85	3.459	37,70
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	210	25,55	612	74,45	822	8,96
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			110	100,00	110	1,20
Totale	2.684	29,25	6.491	70,75	9.175	100,00

Fonte: Sezione Personale contrattualizzato

STATO DELLE RISORSE FINANZIARIE

Tabella 13 - Riclassificazione delle risorse per Missione e Programmi

Missioni	Importi	Programmi	Importi	Cofog II livello	Importi
RICERCA E INNOVAZIONE	131.639.663,66	<i>Ricerca scientifica e tecnologica di base</i>	129.356.443,06	Ricerca di base	129.356.443,06
		<i>Ricerca scientifica e tecnologica applicata</i>	2.283.220,60	R&S per gli affari economici	2.283.220,60

Missioni	Importi	Programmi	Importi	Cofog II livello	Importi
				R&S per la sanità	-
ISTRUZIONE UNIVERSITARIA	88.798.164,85	Sistema universitario e formazione post universitaria	88.747.945,79	Istruzione superiore	88.747.945,79
		Diritto allo studio nell'istruzione universitaria	50.219,06	Servizi ausiliari dell'istruzione	50.219,06
TUTELA DELLA SALUTE	-	Assistenza in materia sanitaria	-	Servizi ospedalieri	-
		Assistenza in materia veterinaria	-	Servizi di sanità pubblica	-
SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE	88.109.341,58	Indirizzo politico	770.822,75	Istruzione non altrove classificato	770.822,75
		Servizi e affari generali per le amministrazioni	87.338.518,83	Istruzione non altrove classificato	87.338.518,83

Fonte: Direzione Amministrazione e Finanza

ASSEGNAZIONI DEL FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO 2022

L'analisi delle maggiori componenti del modello di riparto del Fondo di finanziamento ordinario 2022 e delle relative variazioni rispetto all'anno precedente inducono alcune semplici considerazioni circa l'andamento delle relative cause. Con riferimento al Quadro dell'assegnazione iniziale del Fondo di Finanziamento Ordinario 2022, pubblicato dal Miur fra gli allegati del Decreto Ministeriale n. 581 del 24 giugno 2022, confrontato con l'omologo documento dell'anno precedente relativo al Decreto Ministeriale n. 1059 del 9 agosto 2021, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha fatto registrare un'assegnazione iniziale del Fondo di finanziamento ordinario (base+premiale+perequativa+piani straordinari docenti, comprese le altre voci relative al costo del personale) di 197,519 milioni di euro, con un aumento di circa il 5,20% rispetto ai 187,763 milioni di euro dell'omologa assegnazione dell'anno 2021. Il peso di Uniba sul totale degli atenei (oltre agli atenei statali, compresi gli Istituti universitari e le Scuole superiori) rimane sostanzialmente invariato dal 2,64% del 2021 al 2,59% del 2022.

Nel 2022 l'importo relativo alla quota base è stato di 109,402 milioni di euro, di poco inferiore a quello del 2021 che era pari a 111,965 milioni di euro (-2,29%). Con riferimento a tale quota, il peso di Uniba sul totale degli atenei (oltre agli atenei statali, compresi gli Istituti universitari e le Scuole superiori) si riduce dal 2,68% al 2,60% e ciò è frutto delle due componenti Quota Costo standard e Quota storica. La prima, pur presentando un incremento in valore assoluto, mostra una lieve riduzione del peso sul totale atenei, passando da 47,990 nel 2021 (peso 2,67%) a 51,425 milioni di euro nel 2022 (peso 2,57%); mentre la quota storica passa da 59,853 nel 2021 (peso 2,78%) a 57,977 milioni di euro nel 2022 (peso 2,62%). Occorre precisare però che il costo standard unitario (per ciascun studente in corso) ed il numero degli studenti entro il primo anno fuori corso sono rimasti quasi immutati dal 2021 al 2022.

Se si prende in considerazione la quota premiale del Fondo, Uniba fa risultare un'assegnazione per il 2022 di 56,984 milioni di euro, leggermente inferiore a quella del 2021, pari a 57,010 milioni di euro (-0,05%), mostrando una sostanziale stabilità dell'assegnazione nei valori assoluti. In questo caso, però, pur essendo aumentata la complessiva assegnazione all'intero sistema universitario (+5,08%), si è ridotto, al contempo, il peso dell'assegnazione di Uniba sul totale nazionale. Infatti, sempre con riferimento alla quota premiale, il peso complessivo dell'assegnazione di Uniba sul totale nazionale passa dal 2,56% del 2021 al 2,44%, del 2022. Le componenti di tale quota che giustificano tale risultato sono: 1) la componente collegata alla Valutazione della qualità della ricerca, che nel 2021 era relativa alla VQR 2011-14 (VQR2) con un peso del 2,46% (con un IRFS di 2,49) si riferisce, invece, nel 2022 alla VQR 2015-19 (VQR3) con un peso del 2,48% (con un IRFS di 2,53), mostrando, pertanto, un lieve miglioramento; 2) gli indicatori associati alle Politiche di reclutamento del

Personale docente (peso di Uniba sul totale atenei: 2,94% nel 2021 e 2,30% nel 2022), che mostrano un peggioramento di risultato e 3) gli indicatori associati alla Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari (Valorizzazione autonomia responsabile) (peso di Uniba sul totale atenei: 2,50% nel 2021 e 2,44% nel 2022).

La quota definita "Intervento perequativo" ha la finalità di attenuare le oscillazioni nelle assegnazioni degli atenei da un anno all'altro e di intervenire per salvaguardare gli atenei dalle situazioni di sottofinanziamento rispetto al modello teorico, garantendo l'assegnazione entro determinati limiti. Nel 2022 tale componente ha avuto per il nostro ateneo peso rilevante, mostrando una significativa variazione in aumento rispetto all'anno precedente. Nel 2022 tale quota era di 5,496 milioni di euro (peso sul totale nazionale del 3,14%), mentre nel 2022 è stata di 7,618 milioni di euro (peso sul totale nazionale del 5,08%).

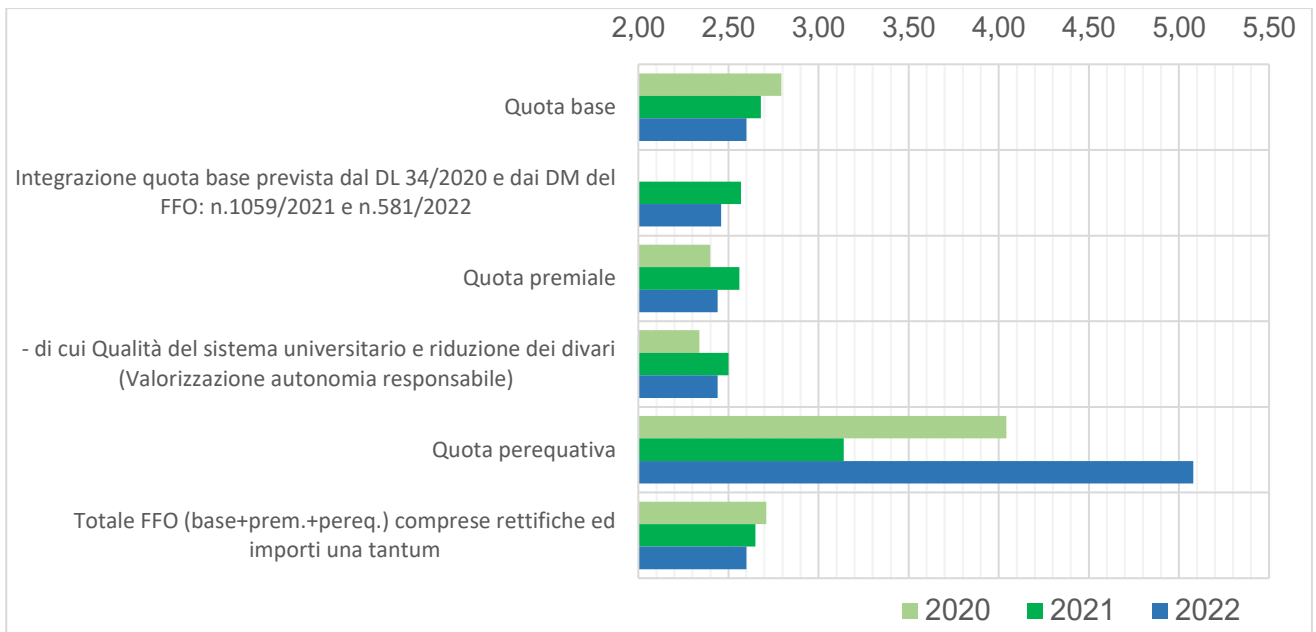
Se si considerano solo il totale delle quote Base, Premiale e Perequativa (oltre all'integrazione della quota base per interventi art. 238 D.L. 34/2020), il Fondo di finanziamento ordinario di Uniba passa da 176,528 milioni di Euro del 2021 a 177,600 milioni di Euro del 2022, facendo registrare un incremento di 1,072 milioni di Euro che corrisponde però ad una leggera riduzione del peso sul totale FFO nazionale, dovuto in buona parte al meccanismo di perequazione (quota perequativa): nel 2021 Uniba pesava per il 2,65%, mentre nel 2022 ha raggiunto il 2,60% (variazione percentuale del peso percentuale pari a -2,07%).

Tabella 14 - Componenti del Fondo di finanziamento ordinario di Uniba (prima assegnazione: quota base, premiale e perequativa, compresa Integrazione per promozione dell'attività di ricerca e valorizzazione del contributo del sistema universitario per ripartire ex DL 34/2020) dal 2020 al 2022. Importi (in Euro) e peso percentuale sul totale nazionale

Voce	2020		2021		2022		Variazione % 2022-2020 del peso
	Importo in Euro	Peso % su totale atenei	Importo in Euro	Peso % su totale atenei	Importo in Euro	Peso % su totale atenei	
Quota base	117.682.112	2,79	111.965.663	2,68	109.401.839	2,60	-6,95
Integrazione quota base prevista dal DL 34/2020 e dai DM del FFO: n.1059/2021 e n.581/2022			1.796.649	2,57	3.448.336	2,46	
Quota premiale	46.634.445	2,40	57.010.351	2,56	56.983.639	2,44	1,71
- di cui Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari (Valorizzazione autonomia responsabile)	9.089.723	2,34	11.114.551	2,50	11.395.180	2,44	4,37
Quota perequativa	7.073.805	4,04	5.495.919	3,14	7.617.916	5,08	25,67
Totale FFO (base+prem.+pereq.) comprese rettifiche ed importi una tantum	171.598.478	2,71	176.528.238	2,65	177.599.973	2,60	-4,08

Fonte: U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 4 - Peso di Uniba sul totale nazionale delle componenti del FFO dal 2020 al 2022

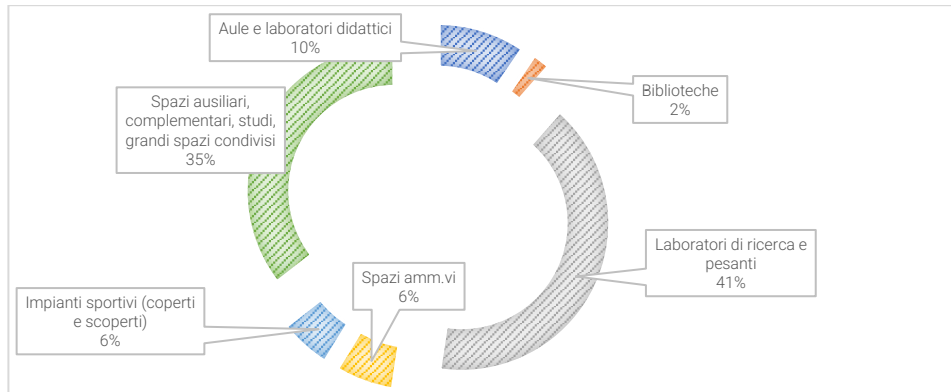


Fonte: U.O. Statistiche di Ateneo

STATO DEL PATRIMONIO

Le strutture dell'Ateneo sono dislocate sulle sedi di Bari, Brindisi e Taranto		
56 PLESSI	36.230 M ² AULE	525.300 M ²

Figura 5 - Distribuzione della superficie per destinazione d'uso

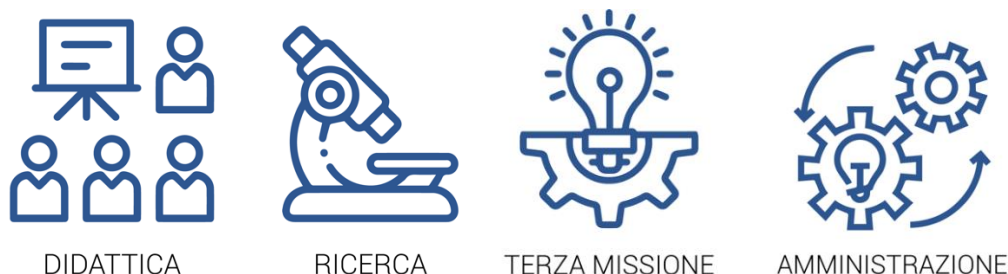


Fonte: Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio

Le Biblioteche sono dislocate su una superficie di 10.253 m², mentre le Aule e i laboratori didattici occupano una superficie totale di 50.085 m².

Di seguito si presenta l'analisi di contesto articolata per ambito strategico.

Figura 6 - Ambiti strategici dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro



DIDATTICA

L'osservazione complessiva degli indicatori riguardanti la didattica all'interno dell'Ateneo conferma la necessità di intervenire su alcuni aspetti sia nell'intento di rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa e di migliorare la sua "percorribilità", sia di migliorare il posizionamento dell'Università di Bari rispetto a quello di altre Università di grandi dimensioni (cosiddetti mega Atenei) situati nel paese e/o nella ripartizione meridionale. Osservando gli indicatori più significativi per fornire un quadro della situazione attuale, si nota che gli immatricolati tra l'a.a. 2020-21 e il 2021-22 fanno registrare un calo pari a circa il 5%, passando da 12.232 a 11.622. Come avvenuto negli scorsi anni accademici, tali studenti provengono per il 92% dalla regione pugliese, in cui risiedono in 9 casi su 10 sia gli immatricolati, sia gli iscritti. Un dato simile è rappresentato dalla percentuale di iscritti al primo anno dei Corsi di Studio magistrali che hanno conseguito il diploma di laurea triennale in un'altra Università, che, nonostante abbia raggiunto nell'a.a. 2021-22, il 17,9%, ossia quasi sei punti percentuali in più di quelli registrati nell'a.a. 2016-17 (quando era pari al 12,2%), conferma la necessità di programmare e attuare interventi volti a innalzare l'"attractiveness" dell'offerta formativa dell'Ateneo barese. Infatti, i 132 Corsi di studio, attualmente attivati (a.a. 2022-23) sono scelti da una proporzione di studenti provenienti da altre sedi ancora inferiore rispetto a quanto avviene nei mega-Atenei del Centro-Nord ed anche in alcune Università del Mezzogiorno.

Con riferimento alla "percorribilità" del percorso di studi, concentrandosi sul primo periodo delle carriere universitarie, la quota di immatricolati che proseguono gli studi al secondo anno nello stesso Corso di Studio (CdS), che abbiano conseguito almeno 40 Crediti Formativi Universitari (CFU), raggiunge il 39,1% nell'a.a. 2020-21. Questa dinamica consente all'Università di Bari di consolidare sia la sua posizione nella classifica comprendente i grandi Atenei della penisola, sia il primo posto nel ranking di quelli meridionali. Il vantaggio conseguito è testimoniato anche dal valore della quota di quanti proseguono al secondo anno nel medesimo CdS (a prescindere dal numero di CFU acquisiti), che ha raggiunto il 72,5% nell'a.a. 2019-20, rispetto al 77,3% dell'anno precedente. Osservando l'intero andamento dell'iter formativo, si evince che la percentuale di laureati entro la durata normale del Corso di Studio (L, LM e LMCU), che è significativamente indicativa della regolarità della progressione di carriera, rivela un aumento che, nel 2021, la porta al 54,4% (partendo dal 46,0% del 2016); nonostante ciò, questa percentuale rimane più bassa rispetto a quelle che si registrano nelle altre grandi Università sia italiane, sia del Mezzogiorno. In tale contesto, si verifica anche una decrescita della percentuale di immatricolati e iscritti che abbandonano gli studi dopo N+1 anni dalla durata normale del CdS, che è passata dal 36,8% al 32,6% tra l'a.a. 2016-17 e l'a.a. 2021-22; la riduzione della dispersione universitaria appare essere stata favorita soprattutto dalle attività progettate e realizzate nell'ambito dell'Ateneo al fine di disincentivare la dispersione studentesca che consistono, in primis, nel rafforzamento e potenziamento dell'orientamento in ingresso, sul quale si stanno realizzando numerose attività, e soprattutto del tutorato durante gli studi, sul quale sono stati recentemente investiti consistenti finanziamenti. La circostanza secondo la quale il valore raggiunto dall'Università di Bari rimane attualmente peggiore rispetto a quelli corrispondenti ai mega Atenei dell'intera penisola e del Sud, induce a proseguire in questa direzione.

Per la componente studentesca particolare attenzione è rivolta alle lauree STEM in cui generalmente si registra un disequilibrio di genere. L'incidenza percentuale della popolazione femminile immatricolata ai corsi di studio in discipline STEM (lauree triennali e magistrali a ciclo unico) sul totale degli immatricolati dall'a.a. 2019-20 all'a.a. 2021-22 ha mostrato una tendenza alla riduzione sino all'a.a. 2013-14, quando si è avuto il valore minimo del 5,5%, con un valore iniziale dell'8%; in seguito si è registrata una ripresa che ha stabilizzato il valore negli ultimi tre anni accademici intorno al 7%. Per quanto concerne l'incidenza della componente femminile sul totale

degli iscritti ai corsi STEM negli ultimi tre anni accademici (periodo 2019-20/2021-22) si registra un dato abbastanza stabile intorno al 38%, con un lieve tendenza all'incremento nella parte decimale.

I dati confermano una incidenza stabile sul 38% nell'ultimo triennio se si considera il numero di iscritti.

Nell'a.a. 2021-22, in coerenza con le azioni previste nella Programmazione triennale MUR 2019-20, sono state organizzate attività formative volte ad offrire agli studenti l'opportunità di acquisire competenze trasversali finalizzate allo sviluppo di ogni persona, alla cittadinanza attiva, all'inclusione sociale e all'occupazione. UNIBA ha stimolato un'azione di potenziamento di tali corsi, organizzati in laboratori e/o insegnamenti specifici che prevedano anche la partecipazione, in qualità di docenti, di soggetti esperti dotati di specifica qualificazione provenienti dal contesto istituzionale, produttivo, sociale, ecc.

Nell'a.a. 2021-22 si sta procedendo ad un ulteriore potenziamento e consolidamento di tale azione mediante il coinvolgimento di tutti i Dipartimenti dell'Ateneo. In tal modo, si offre agli studenti la possibilità di acquisire know how, consistenti in conoscenze, concetti, pratiche, abilità e atteggiamenti e comportamenti da affiancare al concetto di "conoscenza" pura, che sono ritenuti essenziali in ambito lavorativo per implementare l'attrattività dei laureati sul mercato del lavoro, oltre che per consentire loro di raggiungere migliori performance nelle loro future attività professionali. Nell'a.a. 2021-22 sono stati attivati 77 corsi sulle competenze trasversali, l'anno precedente erano stati 71. Il numero degli iscritti è stato pari a 2.062, di questi 383 sono esterni ad UNIBA e 1.679 sono interni, ovvero iscritti ai corsi di studio dell'Ateneo (lauree triennali, magistrali, a ciclo unico e dottorato). L'anno accademico precedente gli iscritti totali erano 1.970, pertanto si è registrato un incremento del 4,7% nella partecipazione.

Inoltre, a livello di Ateneo, si è riorganizzato e rafforzato il Servizio di Counseling Psicologico, che si offre come spazio di ascolto e di supporto agli studenti nel fronteggiare blocchi di carriera, ritardi, cali motivazionali e ogni forma di disagio che possa impattare sui processi di apprendimento, a livello cognitivo e metacognitivo. A dicembre 2022 sono stati attivati 9 sportelli di counseling psicologico per il benessere di tutta la comunità universitaria.

L'offerta formativa riguardante il post-laurea risultava composta nell'a.a. 2021-22 da 11 Master di primo livello e 12 di secondo (oltre a 20 short Master); gli studenti iscritti corrispondevano rispettivamente a 89 e a 85. Questo aumento tendenziale è da attribuire in parte ai processi di razionalizzazione delle procedure e riorganizzazione del lavoro degli uffici, ma anche ad un'azione più incisiva nella direzione di una presenza sempre più importante dell'Università degli Studi di Bari nel settore postlaurea. Progressivamente l'attività progettuale si sta rivolgendo verso settori che in passato erano stati poco considerati, ma che risultano strategici sul mercato dei Master, in particolare i Master internazionali ed i Master telematici. Questi ultimi hanno subito un'improvvisa accelerazione, spinta anche dalla crisi pandemica, che ha sempre di più sensibilizzato i coordinatori a sfruttare al meglio le possibilità offerte dalla didattica a distanza, come d'altra parte in tutto il resto dei comparti didattici. È infatti allo studio una più dettagliata regolamentazione della didattica a distanza per il postlaurea che dovrà fungere da volano per il raggiungimento di un target potenziale di iscritti che non trovava esito con la tradizionale didattica in presenza.

Tuttavia, l'offerta di Master non raggiunge ancora la numerosità potenziale offerta dal contesto socio-economico, pertanto necessita di azioni di potenziamento, quali la promozione e la comunicazione istituzionale a livello internazionale, la diffusione tramite reti e relazioni internazionali, e il rafforzamento del rapporto con le imprese del territorio in senso più ampio possibile, in modo da validare e progettare offerta di formazione sulla base dei bisogni e delle domande degli interlocutori istituzionali. Nel panorama inter-adriatico e balcanico, infatti, l'Ateneo barese gode di una reputazione che invita a sviluppare iniziative specifiche pronte ad intercettare una vivace domanda di formazione.

Da una breve indagine pilota sulla soddisfazione dei diplomati ai master nell'anno 2021 condotta dalla UO Statistiche di Ateneo, sebbene con un tasso di risposta pari al 32% - 36 rispondenti su una popolazione di 115 - è emerso che per il 75% il conseguimento del master faciliterà l'inserimento nel mondo del lavoro o favorirà un miglioramento della situazione professionale; l'80% esprime un giudizio positivo sulla soddisfazione complessiva del master, ma solo il 25% si iscriverebbe di nuovo allo stesso master nello stesso Ateneo, con una forte differenziazione tra chi ha conseguito il titolo di ingresso presso UNIBA (36,4%) e chi in altri Atenei (7,1%).

Per quello che concerne l'internazionalizzazione dell'offerta formativa, il numero dei CdS considerati dal MUR come internazionali è passato dai 2 dell'a. a. 2016-17 a 10 dell'a.a. 2022-23. La quota di iscritti al primo anno dei corsi di laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico che hanno conseguito il precedente titolo di studio all'estero si attesta, mediamente, intorno allo 0,9% nel triennio 2019-20/2021-22, con un valore molto più basso rispetto a quello dei mega-Atenei dell'Italia Centro-settentrionale ma in linea rispetto a quelli del Mezzogiorno. La percentuale di studenti di nazionalità straniera, iscritti al primo anno nell'a.a. 2021-22, è pari al 2,5%, con una

prevalenza di immatricolati provenienti principalmente dall'Europa balcanica ed orientale. La proporzione di CFU conseguiti all'estero sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale del CdS nel triennio preso in esame per l'Università di Bari si è mantenuta stabile (circa 0,6%). Un'azione in questa direzione sarebbe possibile nonché auspicabile, sostenendo servizi per il miglioramento delle competenze linguistiche dei nostri studenti. Infatti, la performance dell'Ateneo barese è inferiore rispetto a quella delle altre grandi Università della Penisola e terza nella graduatoria degli altri mega-Atenei meridionali. Inoltre, l'andamento della percentuale di laureati entro la durata normale del CdS che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero risulta stabile (circa 5%); a causa della dinamica in aumento verificatasi in altri Atenei, l'Università di Bari mostra in questo caso il risultato meno soddisfacente.

RICERCA

La programmazione strategica dell'Università degli studi di Bari Aldo Moro persegue obiettivi di consolidamento, valorizzazione e rafforzamento della produttività della ricerca nel nostro ateneo, declinati e finalizzati all'elaborazione di conoscenza fondamentale, integrazione di competenze, di strutture e di personale al supporto della transdisciplinarietà, quale importante driver di sviluppo territoriale e volano di internazionalizzazione.

Nel corso del 2022, l'Università degli studi di Bari Aldo Moro è stata presente nei 6 principali ranking internazionali sulla ricerca occupando, in alcuni casi, posizioni di rilievo nella classifica mondiale, collocandosi nel top 20% mondiale e in un caso nel top 10%. Rispetto allo scorso anno si è avuta una tenuta delle posizioni, ma in alcune circostanze vi è stato anche qualche lieve miglioramento. Tra i mega-Atenei del Mezzogiorno, Bari si colloca al secondo posto, ma distanziato da quelli dell'Italia Centro-settentrionale. Nelle classifiche settoriali della ricerca i posizionamenti migliori si riscontrano nell'ambito delle scienze fisiche, di quelle mediche, biologiche e agro-veterinarie. Negli altri settori la posizione occupata da UNIBA è intorno alla mediana o poco sotto in alcuni casi⁴.

Analisi Produttività globale dei docenti negli anni 2013-2022

La produttività globale, ossia il numero di prodotti totali presenti nelle due banche SCOPUS e ISIWEB, con almeno un autore affiliato all'Università di Bari è riportato nella seguente tabella:

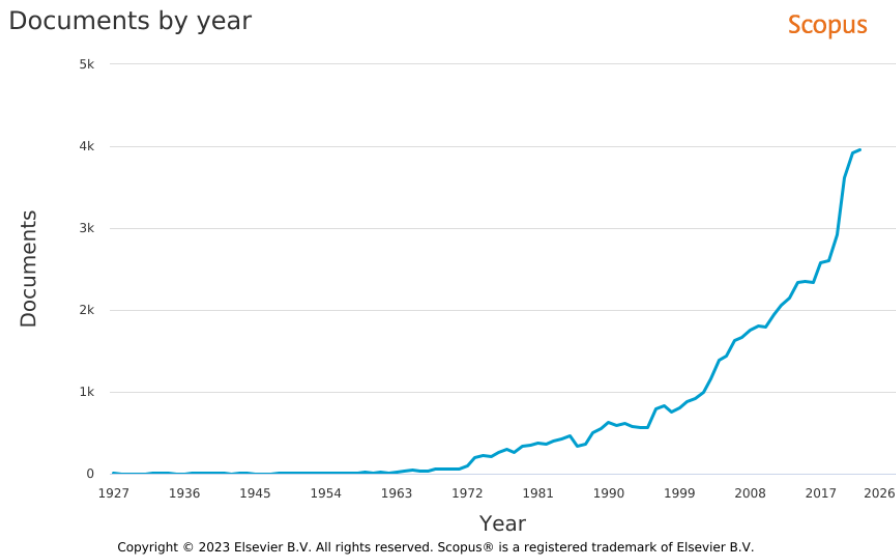
Tabella 15 – Pubblicazioni per anno

	SCOPUS (anni 1927-2022)	ISIWEB (anni 1985-2022)
Documenti totali	61.389	56.954

Un'analisi temporale delle pubblicazioni per anno presenta un andamento in continua crescita diventato esponenziale nell'ultimo ventennio:

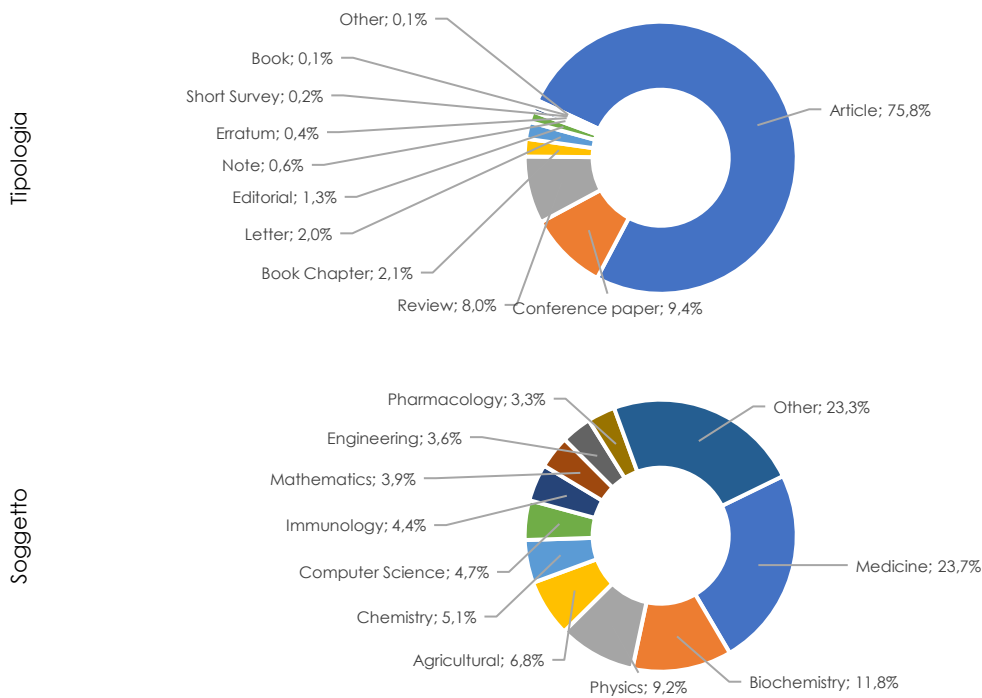
⁴ Per maggiori dettagli sul confronto con i mega-Atenei italiani si rimanda all'Appendice statistica del DPI, mentre per il posizionamento di UNIBA nei singoli ranking si rimanda alla sezione "Ranking universitari" di Ateneo in cifre sul portale UNIBA: <https://www.UNIBA.it/ateneo/ateneo-in-cifre/ranking/ranking-internazionali-di-ricerca/view>

Figura 7 - Analisi temporale pubblicazioni scientifiche



con il 75,8% di articoli scientifici distribuiti principalmente nelle principali aree di: Medicine (23,7%), Biochemistry, Genetics and Molecular Biology (11,8%) e Physics and Astronomy (9,2%):

Figura 8 - Documenti prodotti per tipologia e soggetto, SCOPUS (valori assoluti)



suddivisi nelle seguenti sottocategorie:

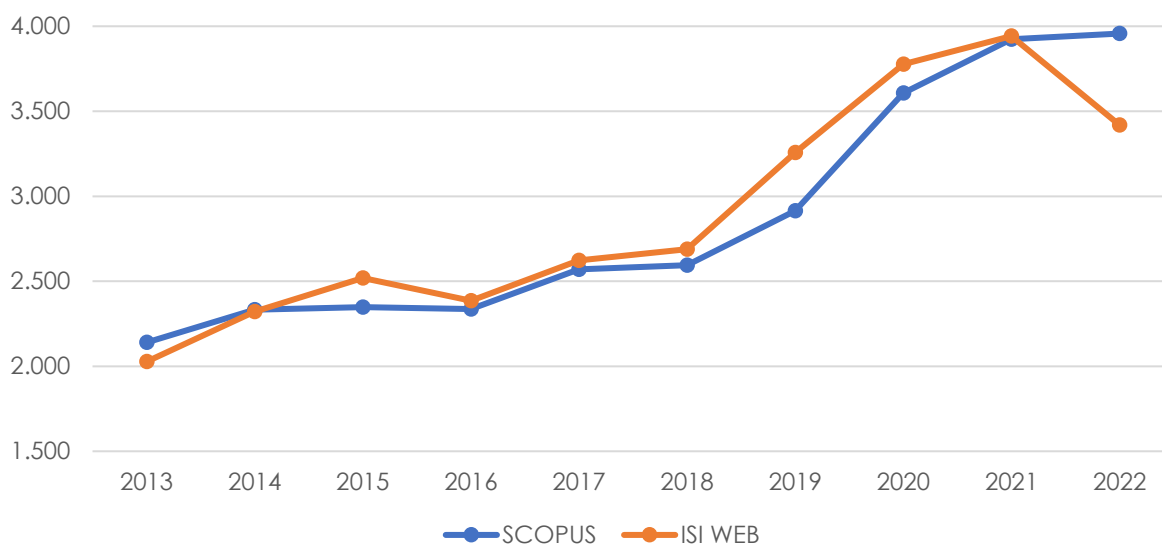
Tabella 16 - Sottocategorie

Web of Science Categories	Record Count	% of 57.0
Physics Particles Fields	3247	5.701
Biochemistry Molecular Biology	3228	5.668
Oncology	2393	4.202
Pharmacology Pharmacy	2316	4.066
Immunology	2287	4.016
Clinical Neurology	2260	3.968
Neurosciences	2222	3.901
Hematology	1999	3.51
Astronomy Astrophysics	1858	3.262
Gastroenterology Hepatology	1614	2.834
Chemistry Multidisciplinary	1568	2.753
Cell Biology	1487	2.611
Medicine General Internal	1442	2.532
Endocrinology Metabolism	1433	2.516
Medicine Research Experimental	1423	2.499
Food Science Technology	1405	2.467
Surgery	1367	2.4
Physics Nuclear	1322	2.321
Environmental Sciences	1292	2.268
Genetics Heredity	1267	2.225
Veterinary Sciences	1247	2.189
Physics Multidisciplinary	1244	2.184
Physics Applied	1210	2.125
Cardiac Cardiovascular Systems	1192	2.093
Urology Nephrology	1161	2.038

Analisi della produttività negli ultimi 10 anni: 2013-2022

L'analisi negli ultimi 10 anni, condotta in entrambe le banche dati, mostra un aumento della produttività, in termini del numero documenti presenti, fra il 170 e il 185% se riferita al dato del 2013: quasi raddoppiata negli ultimi 10 anni, anche se nel 2022 sembra si sia raggiunto un plateau o una leggera flessione rispetto all'anno precedente.

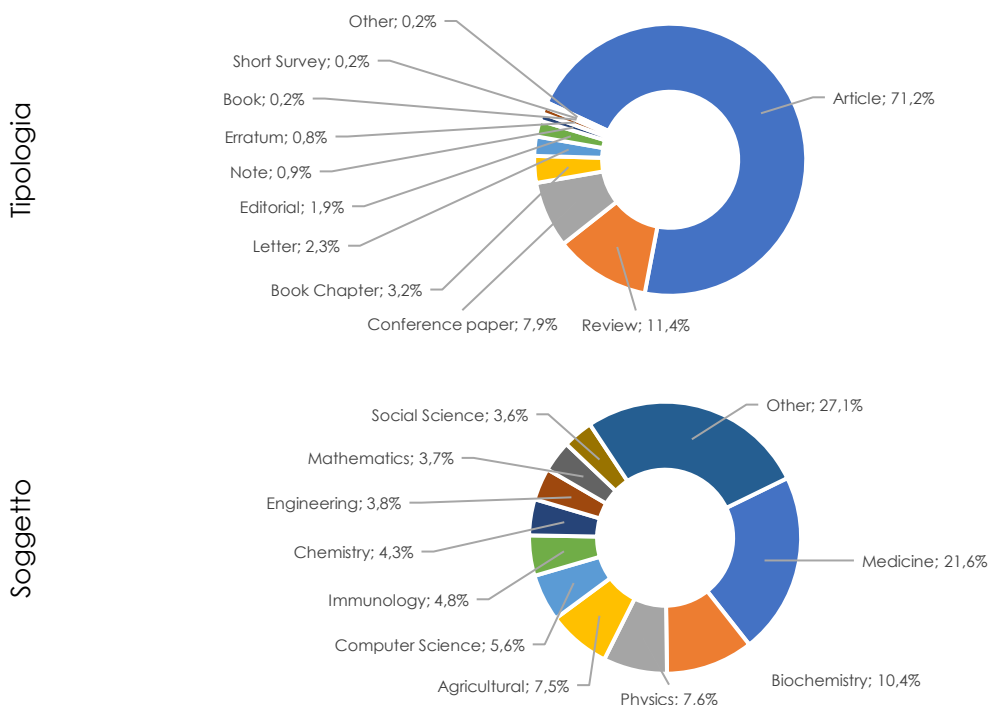
Figura 9 – Documenti prodotti per banca dati (valori assoluti)



La distribuzione riguardo alle aree di interesse ed al tipo di pubblicazione è in linea con il dato complessivo.

Analizzando i dati SCOPUS dei 28.726 documenti complessivi, il 71,2% sono Articoli ed il 11,4% Review pubblicati nelle seguenti aree disciplinari: Medicine (21,6%), Biochemistry, Genetics and Molecular Biology (10,4%) e Physics and Astronomy (7,6%)

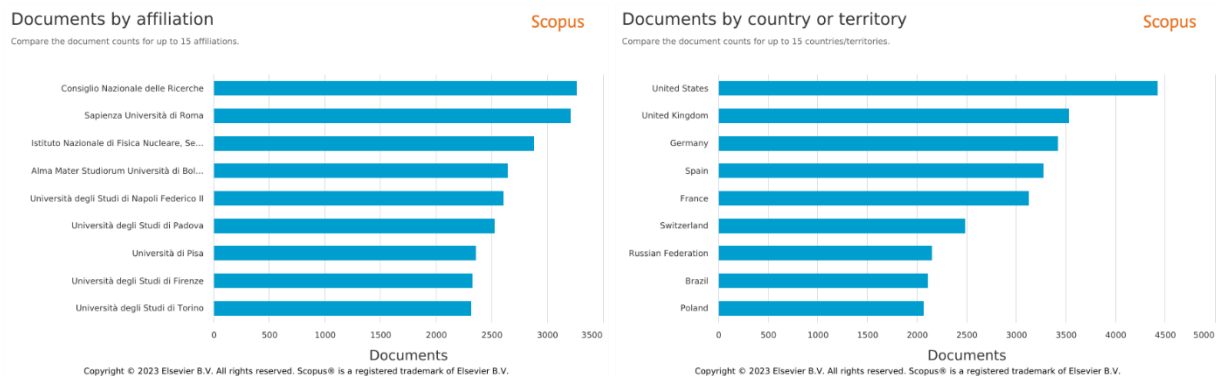
Figura 10 – Documenti prodotti negli ultimi 10 anni per tipologia e soggetto, SCOPUS (valori assoluti)



Inoltre, dai dati ISI WeB si evince che 16.550 lavori, il 57,1% del totale, sono stati condotti in collaborazione con autori di altra istituzione universitaria o ente di ricerca e 12.277, il 42,4%, con almeno un autore con affiliazione in un paese estero. Nei grafici sottostanti sono riportati i numeri di documenti nella banca dati Scopus che

risultano con autori di affiliazioni in una specifica istituzione italiana o con un'istituzione con sede in un dato paese estero:

Figura 11 - numeri di documenti nella banca dati Scopus



I dati mostrano che le collaborazioni più significative sono con gli enti di ricerca: CNR e l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, mentre per le Università pubbliche, il maggior numero di pubblicazioni si registra con Università del Centro e del Nord. Fra le università italiane Sapienza registra il numero più elevato di pubblicazioni (3.209) con autori affiliati a entrambe le università di Roma e di Bari.

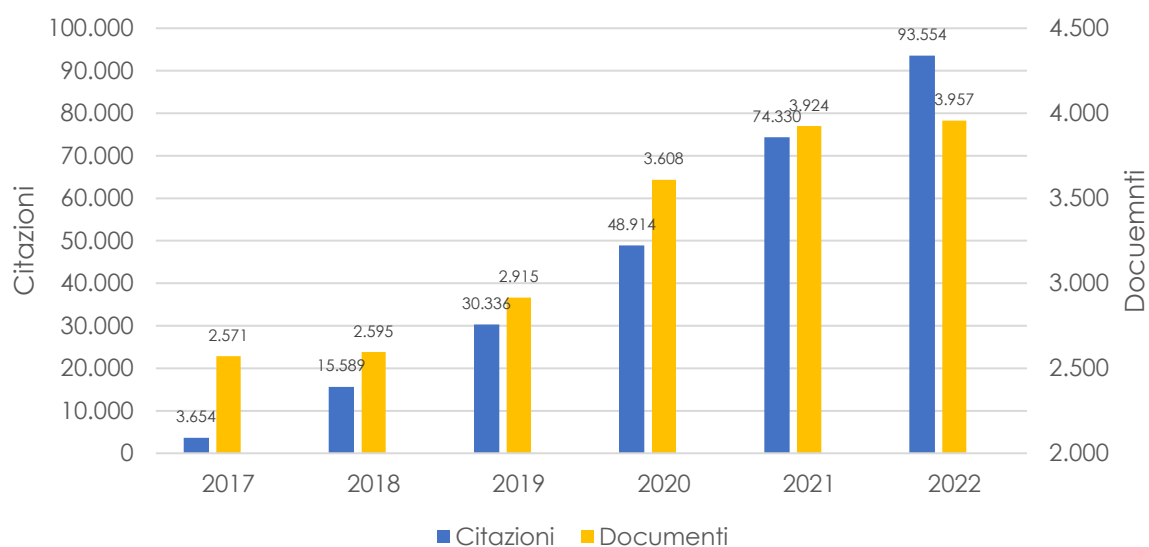
Riguardo alle collaborazioni con stati esteri, gli Stati Uniti registrano il maggior numero di documenti con coautori affiliati ad università straniere (4.422), seguiti dal Regno Unito (3.527), dalla Germania (3.418) dalla Spagna (3.273) e dalla Francia (3.124).

Analisi delle citazioni negli ultimi 5 anni: 2017-2022

L'impatto delle pubblicazioni di autori con affiliazione dell'Università di Bari è stato valutato considerando il numero di citazioni presenti nella banca dati SCOPUS nel periodo 2017-2022 e inoltre per limitare la base dati da analizzare sono state valutate singolarmente le più recenti 20.000 pubblicazioni con affiliazione UNIBA, partendo dal 2022 a ritroso, per i limiti di calcolo imposti dal sito della Elsevier.

I dati SCOPUS sulle citazioni ricevute da pubblicazioni con almeno un autore affiliato all'Università di Bari provenienti da documenti pubblicati negli anni 2017-2022 e presenti in banca dati, hanno mostrato un totale di 266.377 citazioni, come mostrato nella seguente tabella, dove vengono riportati anche il numero di pubblicazioni ed il numero di citazioni medio nel periodo considerato per anno.

Figura 12 – Produzione scientifica dell'Università di Bari, SCOPUS (valori assoluti)



Come si può facilmente notare dal grafico, mentre il numero di lavori pubblicati per anno è aumentato di sole 1.5 volte dal 2017 al 2022 mostrando il raggiungimento di una produttività quasi a regime, il numero di citazioni continua invece a crescere linearmente aumentando, alla fine del periodo considerato, di ben 25,6 volte, mentre il numero di citazioni medio aumenta di 16,6 volte. Questo indicando un crescente impatto dei lavori dei ricercatori dell'Università di Bari sulla comunità scientifica.

Infine, l'analisi dei 20.000 lavori più recenti pubblicati da autori UNIBA, a partire da 2022 e andando a ritroso fino agli ultimi lavori del 2016, ha permesso di determinare un h-Index pari 150.

La pubblicazione più citata è risultata essere:

Vos T. et al., Global, regional, and national incidence, prevalence, and years lived with disability for 328 diseases and injuries for 195 countries, 1990-2016: A systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2016, *The Lancet* 390, 2017, con 4086 citazioni.

La progettualità UNIBA

Altro elemento significativo e descrittivo dell'attività di ricerca nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è rappresentato dai dati della partecipazione a bandi competitivi, che mostra un'importante progettualità e capacità di risposta. In totale per l'anno 2022 sono state presentate oltre 929 proposte progettuali su bandi competitivi, di cui 61 a valere sul Programma Horizon Europe 2021-2027; n. 19 sul Programma Erasmus Plus 2021-2027, n. 287 su PRINN 2022 PNRR e n. 414 PRIN 2022. Nel corso del 2022 sono state approvate n. 5 proposte in Horizon Europe 2021-2027 e n. 7 proposte in Erasmus Plus. Preme sottolineare che per la prima volta nel corso del 2022 è stato finanziato un progetto ERC per un totale di 2.5 Milioni di euro, tra i 15 Starting Grant finanziati negli atenei del sud Italia dal 2007 ad oggi e secondo progetto Pugliese finanziato.

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

La Missione 4 ISTRUZIONE E RICERCA del PNRR mira a rafforzare le condizioni per lo sviluppo di una economia ad alta intensità di conoscenza, di competitività e di resilienza, partendo dal riconoscimento delle criticità del nostro sistema di istruzione, formazione e ricerca.

La Missione è suddivisa in due componenti, ognuna con un finanziamento specifico:

M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università

Con uno stanziamento totale di 19,44 miliardi di euro, la Componente 1 prevede una linea di investimenti strutturali e di valorizzazione del capitale umano che coprono l'intera filiera dell'istruzione, con l'obiettivo di colmare o ridurre in misura significativa le carenze sistemiche che caratterizzano tutti i gradi di istruzione. Si articola in 10 riforme e 13 investimenti.

M4C2: Dalla ricerca all'impresa

Lo stanziamento complessivo di 11,44 miliardi di euro previsto per la Componente 2, mira a sostenere gli investimenti in ricerca e sviluppo, a promuovere l'innovazione e la diffusione delle tecnologie e a rafforzare le competenze.

La Componente si articola in 11 investimenti raggruppati in 3 linee di intervento che coprono l'intera filiera del processo di ricerca e innovazione, dalla ricerca di base al trasferimento tecnologico, con misure che si differenziano sia per il grado di eterogeneità dei network tra università, centri/enti di ricerca e imprese, sia per il grado di maturità tecnologica.

Tabella 17 - Roadmap bandi attivi PNRR M4

Misura PNRR	Bando	Data pubblicazione	Data scadenza
DM 737/2021	DM 1061/2021	10/08/21	Dottorato 37° ciclo (2° avviso)
DM 737/2021	DM 1062/2021	10/08/21	RTDA
M4C1/M4C2	DM 351/2022	09/04/22	Dottorato 38° ciclo
M4C1/M4C2	DM 352/2022	09/04/22	RTDA
Fondo Complementare	Ecosistemi Territoriali per l'Innovazione (ACT)	I Fase: 29/09/2021	I Fase: 25/02/2022
		II Fase: 30/12/2021	II Fase: 25/03/2022
M4C2	Campioni nazionali	20/12/21	15/02/22
M4C2	Ecosistemi (MUR)	30/12/21	24/02/22
M4C2	Infrastrutture ricerca ed innovazione	29/12/21	IR: 28/02/2022 II: 10/03/2022
M4C2	Partnership Estesi	16/03/22	13/05/22
Fondo per l'edilizia univertaria	Lettera e) grandi infrastrutture	10/12/21	12/07/22
Fondo Complementare	Ecosistema innovativo della Salute (MdS)	09/05/22	09/06/22
Fondo Complementare	Ecosistema innovativo della Salute (MUR)	01/07/22	19/08/22
M4C2	Young Researchers - ERC - Starting Grant	Avvio candidature HI: 30/08/2022 Avvio candidature ricercatori: 22/09/2022	Termine candidature HI: 15/09/2022 Termine candidature ricercatori: 11/10/2022
M4C2	Young Researchers - MSCA	05/09/22	24/09/22
M4C2	Young Researchers - Seal of excellence	05/09/22	24/09/22
M4C1	Orientamento attivo transizione scuola - università	27/09/22	30/10/22
M4C2	Progetti PNRR UniBa	19/12/22	Dottorato 38° ciclo (2°avviso)

Nella tabella n. 2 si evidenzia il tasso di successo raggiunto da UNIBA nell'ambito del PNRR.

Tabella 18 – Sintesi progettazione PNRR

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

I progetti sono:

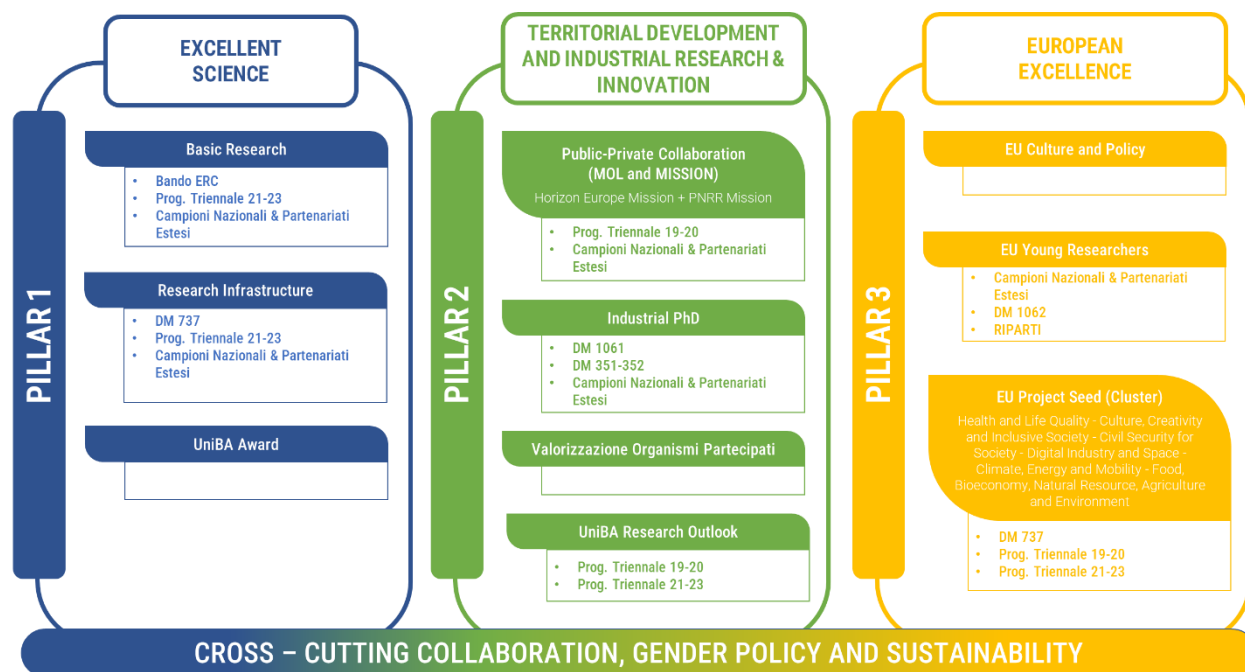
- a) **N. 6 Infrastrutture di ricerca e innovazione (€ 9.644.486,37)**
- METROFOOD-IT Strengthening of the Italian Research Infrastructure for Metrology and Open Access Data in support to the Agrifood
 - ElixirNextGenIT Consolidamento dell'Infrastruttura Italiana per i Dati Omici e la Bioinformatica
 - MEET Monitoring Earth's Evolution and Tectonics
 - GeoSciences IR GeoSciences IR
 - CTA+ Cherenkov Telescope Array Plus
 - NCIR "National Consortium for Innovation and development of Radiopharmaceuticals "
- b) **N. 3 Campioni Nazionali (€ 38.847.156,21)**
- HPC Centro Nazionale di Ricerca HPC, Big data e Quantum Computing
 - Agritech National Research Centre for Agricultural Technologies
 - RNA Technology Centro Nazionale di Ricerca - Sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA
- c) **N. 10 Partenariati estesi (€ 75.579.629,39)**
- FAIR Future AI Research
 - RETURN Multi-Risk sciEnce for resilienT commUnities undeR a changiNg climate
 - NQSTI National Quantum Science and Technology Institute
 - CHANGES Cultural Heritage Active Innovation for Sustainable Society
 - SERICS Security and Rights in the CyberSpace (SERICS)
 - AGE-IT Ageing well in an ageing society - A novel public-private alliance to generate socioeconomic, biomedical and technological solutions for an inclusive Italian ageing society
 - GRINS Growing Resilient, INclusive and Sustainable
 - ONFOODS Food & Foodways: innovating food practices, policies and market
 - MNESYS A Multiscale integrated approach to the study of the nervous system in health and disease
 - INF-ACT One Health Basic and Translational Research Actions addressing Unmet Needs on Emerging Infectious Diseases
- d) **N. 3 progetti per Ecosistema Innovativo della Salute (€ 12.312.045,00)**
- DARE - Digital Lifelong Prevention
 - Rafforzamento e sviluppo qualitativo e quantitativo di Hub life science operante nel settore della Diagnostica Avanzata
 - Creazione di una Rete di centri di trasferimento tecnologico - NETWORK TT o NTT

Ulteriore progettualità dell'Ateneo è stata sviluppata con i progetti **Ecosistemi dell'innovazione (Agenzia della coesione territoriale)**

- I progetti (in cui UniBa è partner) ammessi a finanziamento per un totale complessivo di € **56.950.000,00** sono n. 3:
- GREEN PHARMA. R.D.I. – GREEN compounding and PHARMaceutical Repurposing for rare Diseases Innovation ecosystem
 - AGRIFOOD HUB
 - L'Ecosistema Salpi
- I progetti (in cui UniBa è capofila) valutati positivamente ma non ancora finanziati per un totale complessivo di € **168.103.825,20** sono n. 5:
- Parco ecosistemico dell'innovazione e trasferimento tecnologico nel settore agro-alimentare (ECOINNOVALIMENTA)
 - Ecosistema dell'innovazione delle filiere agroalimentari mediterranee (ECO-INNOMED)
 - BIND - Bari Innovation District
 - CASA DELLA RISTOCEUTICA MEDITERRANEA: UN NUOVO PARADIGMA PER UNA ALIMENTAZIONE SALUTISTICA E SOSTENIBILE
 - ECOSISTEMA PER L'INNOVAZIONE CREATIVA
- I progetti (in cui UniBa è partner) valutati positivamente ma non ancora finanziati per un totale complessivo di € **253.177.017** sono n. 12.

Quindi non solo il PNRR M4C2 ma anche il Fondo Complementare del PNRR, il Decreto ministeriale 737/2021 ed il Fondo per l'edilizia universitaria concorrono al raggiungimento degli obiettivi delle varie missioni e sono stati pertanto utilizzati dall'Ateneo per favorire una logica di intervento coerente con la strategia dell'ente già definita ed in attuazione.

Figura 13 – Strategia vs Strumenti



Accanto alle iniziative citate che hanno richiesto un approccio coordinato centralmente sono state promosse la partecipazione ad iniziative "bottom up" da parte dei ricercatori ed in particolare:

- DD n. 1409 del 14/9/2022 Bando per i progetti di rilevante interesse nazionale PRIN 2022
- DD n. 104 del 02/02/2022 Bando per i progetti di rilevante interesse nazionale PRIN 2022

Di seguito la tabella della roadmap dei bandi attivati dal PNRR M4, coordinati centralmente, e successivi esiti descritti per iniziativa.

Dottorato di ricerca e dottorato industriale

Per quanto concerne il dottorato, l'Università degli Studi di Bari ha recepito appieno il nuovo DM emanato il 14 dicembre del 2021 con una offerta formativa innovativa per l'a.a. 2022-23 XXXVIII Ciclo.

In particolare, si insiste sull'indicatore "rapporto tra iscritti ad un dottorato industriale diviso il numero di iscritti totali al dottorato di ricerca" perché si ritiene che il dottorato di ricerca possa davvero rappresentare il ponte tra ricerca accademica e trasferimento tecnologico verso il territorio.

Ci sono in particolare tre forme di investimento sul potenziale umano:

- a) il dottorato dedicato ai dipendenti di impresa che decidono di partecipare alla selezione per l'ammissione ad un corso di dottorato;
- b) l'inserimento in bando di posizioni dedicate a posti per apprendistato di alta formazione;
- c) la costituzione di corsi di dottorato in c-progettazione col settore produttivo.

Tutte le misure sopra elencate sottolineano come il settore produttivo creda nell'alta formazione dottorale offerta dall'Università degli studi di Bari e come si veda la ricerca accademica condotta in sinergia con le imprese del territorio possa davvero considerarsi un'opportunità di crescita del territorio in un'ottica di ecosistema

Università impresa, come ulteriormente testimoniato dalla creazione del primo dottorato industriale finalizzato alla realizzazione di medicinali e agenti diagnostici con tecnologie sostenibili.

Open Science

Infine, un altro punto chiave è costituito dall'impegno dell'Università degli Studi di Bari sul tema dell'open science. L'Open Science ha lo scopo di rendere la scienza collaborativa e trasparente, accessibile e fruibile da chiunque e di facilitare la circolazione della conoscenza e l'accesso al sapere, incentivare l'innovazione, sfruttare il più possibile il valore sociale e il potenziale della ricerca.

UNIBA ha da sempre creduto nel valore culturale e scientifico della diffusione della Scienza e il 25 luglio del 2005 sottoscrisse la dichiarazione di Berlino per la diffusione della Scienza Aperta (Open Science, OS) (<https://openaccess.mpg.de/Berlin-Declaration>) e da allora ha promosso lo sviluppo di azioni mirate all'espansione presso i propri ricercatori dell'OS.

Un elemento imprescindibile dell'OS è l'Accesso Aperto (OA), immediato e libero da ogni restrizione ai risultati e ai dati della ricerca scientifica, il cui scopo è favorire la più ampia disseminazione del sapere.

La nostra Università aderisce annualmente a contratti nazionali per accedere ad importanti collezioni di periodici elettronici e banche dati sottoscritti dalla CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) a seguito dei negoziati curati dal [Gruppo CARE](#) (Coordinamento Accesso Risorse Elettroniche).

Dalla fine del 2019, CARE ha iniziato a negoziare con gli editori "*Contratti trasformativi*" che mirano a trasformare *progressivamente* i periodici *ibridi* in periodici "*Gold Open Access*". UNIBA grazie alla sottoscrizione di contratti trasformativi permette ai proprio studiosi di pubblicare in OA senza costo per il ricercatore.

Tali contratti, detti anche "*Read&Publish*", prevedono infatti il diritto di accesso a tutti gli articoli "chiusi" pubblicati (tuttora la parte preponderante) ma mettono a disposizione un congruo numero di *token (voucher)*, a volte illimitato, ovvero un fondo da cui attingere gli APC (article processing charge) grazie ai quali i *Corresponding Authors* affiliati ad istituzioni italiane aderenti al contratto possono pubblicare gratuitamente ad accesso aperto il proprio articolo.

Al momento i contratti sottoscritti sono con le seguenti case editrici: SPRINGER, WILEY, LIPPINCOTT, EMERALD ed IEEE (dal mese di agosto 2022).

Per un'analisi dei risultati della Valutazione della Qualità della Ricerca (Periodo d'indagine: 2015-2019) si rinvia all'Appendice.

Grandi impegni e grosse sfide anche per il 2023, dunque. L'articolazione delle azioni parte dalla riorganizzazione interna della enorme potenzialità di ricerca, attraverso, la promozione della integrazione e trasversalità della comunità scientifica mediante distribuzione di fondi su base di bandi competitivi per piani di ricerca interdisciplinari rivolti alla progettazione europea. Si prevede inoltre di avviare la messa a sistema delle reti laboratoriali e bibliotecarie.

Dipartimenti di eccellenza

Il Dipartimento Interateneo di Fisica e il Dipartimento di Scienze del Suolo, della Pianta e degli Alimenti (Di.S.S.P.A.) sono tra i 180 dipartimenti di eccellenza premiati dall'ANVUR, Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca, per qualità della ricerca e della progettualità scientifica e didattica e che riceveranno un finanziamento complessivo di circa 16 milioni di euro nel quinquennio 2023-2027 per realizzare il proprio progetto di sviluppo scientifico e didattico.

TERZA MISSIONE

A seguito della definizione dell'Agenda di Lisbona e del Processo di Bologna, il ruolo e l'importanza delle Università per lo sviluppo delle comunità e dei territori di appartenenza sono divenuti sempre più significativi, anche per l'incremento delle aspettative legate a un coinvolgimento sempre più sistematico e diretto degli Atenei nei processi di innovazione sociale ed economica.

Di seguito si presentano i dati relativi alle politiche e azioni di Terza Missione implementate dall'Università, suddivisi in base ai tre obiettivi strategici che la governance di Ateneo conferma per il triennio 2023-2025: scopo

prioritario di tali interventi è quello di essere di supporto al tessuto sociale e produttivo di riferimento in modo che possa essere sempre più competitivo ed attrattivo di risorse (umane oltre che economiche). Le politiche e gli interventi di Terza Missione che UNIBA attiverà potranno, in questo modo, promuovere e sostenere lo sviluppo economico e la creazione di un ecosistema dell'innovazione territoriale.

La valorizzazione dei risultati della ricerca

A partire dal portafoglio brevetti di UNIBA (n. 81 brevetti depositati e pubblicati in Italia e in Europa), si è consolidata l'attività di valorizzazione dei risultati della ricerca sia attraverso i 98 Organismi associativi partecipati, di cui 24 Spin-off (13 Universitari e 12 Accreditati), 6 Distretti Tecnologici e 5 Distretti produttivi (Tabella 18). Alla società Tecnopolis è stata affidato il consolidamento del modello di Parco Scientifico e Tecnologico come raccordo costante con le aziende, soprattutto piccole e micro, la formazione di natura imprenditoriale e i percorsi di aggiornamento continuo delle competenze dei dipendenti della Pubblica Amministrazione, nei processi di transizione digitale.

Tabella 17 – Eleno distretti tecnologici e produttivi

<p>DISTRETTI TECNOLOGICI (art. 4 comma 8 del TUSP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DARE Puglia Scarl - Distretto Tecnologico Agroalimentare Regionale S.c.ar.l. • DHITECH - Distretto Tecnologico High -Tech Scarl • Di.T.N.E. - Distretto Tecnologico Nazionale sull'Energia Scarl • Distretto H-BIO Puglia S.c.r.l. - Distretto Tecnologico Pugliese Salute dell'Uomo e Biotecnologie Scarl • DTA - Distretto Tecnologico Aerospaziale Scarl • MEDISDIH S.c. a r.l. - Distretto Meccatronico Regionale e Digital Innovation Hub della Puglia società consortile a responsabilità limitata
<p>DISTRETTI PRODUTTIVI (art. 4 comma 2 lett d) del TUSP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DIPAR - Distretto Produttivo dell'Ambiente e del Riutilizzo • Distretto Produttivo Puglia Creativa • DAJS - Distretto Agroalimentare di Qualità Ionico Salentino scarl • Distretto Produttivo Regionale Pugliese delle Energie Rinnovabili e dell'Efficienza Energetica "La Nuova Energia" • DPI - Distretto Produttivo dell'Informatica

A fronte di questo consolidato assetto, il 2022 ha visto il significativo aumento della partecipazione dell'Ateneo alle varie forme di governance che le iniziative PNRR hanno generato. Si tratta di 10 Fondazioni di partecipazione che avranno anche il compito di attivare scambio di conoscenza con il sistema pubblico e privato regionale e nazionale a partire dai risultati della ricerca oggetto degli investimenti dei 10 Partenariati estesi e dei 3 Campioni nazionali.

Questo forte rafforzamento del networking nazionale può consentire ad UNIBA di diventare sempre più un centro di gravità di un partenariato nel quale i laboratori di ricerca e i centri per l'innovazione si integrano con il sistema delle imprese e con quello dell'alta formazione per costituire masse critiche interdisciplinari, per moltiplicare le opportunità e sviluppare una progettualità strategica ad elevato impatto.

Per affrontare questa sfida UNIBA ha avviato, avvalendosi anche di esperti della rete NETVAL, una azione pilota di consolidamento volta a realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione e le buone pratiche emerse in ambito nazionale ed internazionale.

Tale azione ha operato su tre assi:

1. Valorizzazione del portafoglio di brevetti
2. Creazione e rafforzamento degli spin off
3. Research2business - knowledge communication&engagement

Essa ha portato molteplici risultati e, al contempo, messo in luce nuove opportunità di crescita e spunti di miglioramento che saranno attuati nel medio-breve periodo. Grazie ad uno sforzo congiunto del personale della Direzione Ricerca e dei Dipartimenti, dei delegati, e dei docenti componenti delle relative commissioni, e con la collaborazione del Centro per l'Innovazione e la Creatività e Tecnopolis, è stata operata una meticolosa rivisitazione del "Regolamento brevetti" e "Regolamento spin-off" in una ottica di semplificazione ed efficientamento complessivo. Sono altresì in fase di definizione modelli di monitoraggio e valutazione del portafoglio brevetti e spin-off, al fine di poterne determinare lo stato di salute e, eventualmente, intervenire con azioni e/o decisioni mirate, anche di non mantenimento o cessazione. Modelli che occorrerà implementare con relativi strumenti e, successivamente, istituzionalizzare all'interno della comunità UNIBA.

È stata avviata una iniziativa, a cui si intende dare continuità nel tempo, per la valorizzazione dei brevetti attraverso azioni di scouting presso i dipartimenti UNIBA e strumenti di Proof of Concept che prevedono l'innalzamento del livello di TRL dei brevetti UNIBA favorendo così l'avvicinamento di questi al mercato puntando anche all'attivazione di interessi commerciali concreti e di eventuali percorsi di co-sviluppo.

Potenziare le iniziative di integrazione con il tessuto economico-sociale

In questo obiettivo rientrano sia le politiche e le azioni che fanno riferimento al trasferimento tecnologico sia tutti quegli interventi e relazioni che l'Università degli Studi di Bari definisce, implementa e attiva con e per le imprese e le PMI, compresi i partenariati pubblico-privati e le attività di formazione e di supporto anche in materia di sviluppo sostenibile e di Agenda 2030.

A tal proposito, l'Unione Europea individua l'imprenditorialità fra le c.d. "competenze chiave" (ossia quelle competenze necessarie a tutti i cittadini per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione) che i paesi membri sono chiamati a considerare in ogni fase dei percorsi di istruzione e di formazione. Le finalità sono varie e non si collegano unicamente alla creazione della propria impresa. In particolare, si punta allo sviluppo dell'imprenditorialità, ossia la capacità di agire con spirito e competenze imprenditoriali anche in ambiti diversi dall'impresa comunemente intesa, come l'impresa sociale, le ONLUS, le associazioni culturali e qualsiasi contesto nel quale siano richieste creatività e iniziativa per la realizzazione di un'idea, propria o collettiva.

Si ritiene che l'imprenditorialità, insieme ad altre competenze trasversali, contribuisca a migliorare le prospettive occupazionali dei/delle giovani laureati/e, attraverso la formazione di veri e propri attori dell'innovazione in grado di agire in tutti i settori della società, con ricadute positive per il territorio. L'avvicinamento all'imprenditorialità consente alle studentesse e agli studenti di maturare un approccio più pratico alle conoscenze acquisite, esercitando quel "saper fare" che aiuta a trasformare le conoscenze in competenze: "Diventare imprenditori" è un percorso che passa attraverso l'impresa del sé all'attività di impresa intesa come prospettiva occupazionale, dotando gli studenti di strumenti per l'orientamento esistenziale oltre che formativo e/o scolastico.

Si intende inoltre puntare ancor più sul coinvolgimento del territorio e del tessuto produttivo locale, nazionale e internazionale in azioni di validazione tecnologica e sperimentazione (test e sperimentazioni, realizzazione di prototipi e dimostratori) utili a dimostrare l'efficacia e innovatività dei risultati di ricerca tutelati, favorendo così l'emergere di interessi commerciali concreti. Lo sviluppo territoriale e i rapporti con le imprese sono peraltro una delle priorità politiche dell'Ateneo Barese codificata all'interno della programmazione strategica⁵ e della programmazione triennale 2019-2020⁶ e 2021-2023⁷. E a tal proposito, anche alla luce dei successi conseguiti nell'ambito di progettualità nazionali a valere su fondi PNRR e sul fondo Complementare, progetti che prevedono sempre una componente di trasferimento tecnologico e imprenditorialità, si intende promuovere un percorso in tappe, rivolto al territorio tutto, ma anche realizzare strumenti dedicati, per favorire l'incontro sistemico tra ricerca pubblica e mercato/industria (Research to Business) e, in generale rafforzare la capacità istituzionale nella gestione del ciclo di valorizzazione dei risultati di ricerca.

UNIBA ha infatti di recente accresciuto significativamente le collaborazioni con il sistema industriale (es. ENI, Pirelli, Exprivia, Experis, Lutech, Object Way, Atos Origin, Mercserono, Sanofi Aventis, Masmec, e altre ancora), con agenzie ed istituzioni pubbliche finalizzate alla valorizzazione dei risultati della ricerca (ad esempio l'Agenzia

⁵ Programmazione Strategica di Ateneo - <https://www.UNIBA.it/it/amministrazione-trasparente/performance/piano-performance/documento-di-programmazione-integrata-2021-2023/Sezionel.pdf>

⁶ Programmazione Triennale di Ateneo 2019-2020 - <https://www.UNIBA.it/it/amministrazione-trasparente/performance/piano-performance/documento-di-programmazione-integrata-2020-2022/sezione-ii-piano-triennale-2019-2021-dr-447-del-12.pdf>

⁷ <https://www.UNIBA.it/it/amministrazione-trasparente/performance/piano-performance/documento-di-programmazione-integrata-2021-2023/Sezionell.pdf>

Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione della Regione Puglia ARTI, Innova Puglia, il Network per la Valorizzazione della ricerca universitaria NETVAL, etc). Vanta accordi con Puglia Sviluppo al fine di incentivare la creazione d'impresa, promuovere l'imprenditorialità innovativa e consolidare i rapporti con il territorio, nonché con la Federazione delle Banche di Credito Cooperativo di Puglia e Basilicata per avviare un processo di valutazione di progetti di startup e spinoff da industrializzare e per aumentare i flussi di trasferimento tecnologico.

Il raccordo sempre più stretto con le imprese emerge anche dal lavoro fatto dall'Agenzia per il Placement che sempre più consente di avvicinare studenti, laureandi e laureati al mondo del lavoro. Sono stati organizzati 3 importanti eventi, cosiddetti Job days, che hanno coinvolti più di 150 imprese e 2000 ragazzi. Per il 2022, la [Piattaforma Portiamo Valore](#) registra:

- 933 aziende accreditate;
- 491 annunci di lavoro;
- 1845 posizioni aperte.

Favorire la diffusione della cultura della sostenibilità

Da più anni, a livello internazionale, si riconosce il ruolo indiscusso che le Università hanno per lo sviluppo sostenibile e per il perseguimento degli Obiettivi dell'Agenda 2030. Il percorso verso lo sviluppo sostenibile dell'Università di Bari, cominciato fin dal 2009, risulta oggi particolarmente generativo anche come conseguenza della partecipazione attiva alla RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile, in quanto Ateneo facente parte del Comitato di Coordinamento Nazionale – e della presenza del Centro di Eccellenza di Ateneo per la Sostenibilità. L'impegno sistemico di Ateneo Centrale e Dipartimenti si configura, in conseguenza della natura stessa della sostenibilità, come un percorso perennemente in fieri che coinvolge sistematicamente e sistemicamente politiche e processi di Didattica, Ricerca, Terza Missione e Governance.

Anche nel caso delle politiche e azioni per la sostenibilità, i dati a disposizione non sono numerosi, il che è dovuto anche alla difficoltà nella definizione di indicatori che siano al contempo capaci di rendere la dimensione territoriale e globale dell'impegno delle Università per l'Agenda 2030. Nel 2022 l'Università di Bari ha preso parte a tre ranking internazionali incentrati sulla sostenibilità nelle sue diverse declinazioni:

- Green Metric
- Times Impact ranking
- QS Sustainability ranking.

Nel ranking Green Metric, quello con la maggiore longevità, UNIBA si è posizionata al 218° posto su 1.050 Atenei partecipanti, mantenendo un posizionamento simile a quello dello scorso anno (213°), mentre tra i 34 Atenei italiani si è collocata al 13° posto.

Al Times Impact ranking UNIBA è giunta alla terza partecipazione nel 2022 e si è piazzata nella fascia 201-300 (su un totale di 1.406 partecipanti), con un netto miglioramento rispetto all'edizione 2021, quando si collocò nella fascia 301-400; a livello italiano Bari si piazza al 5° posto, a parimerito con altri Atenei, su un totale di 15 Università partecipanti. Gli SDG (Sustainable Development Goal) nei quali UNIBA è stata valutata sono: 4-Quality of education (71° posto a livello mondiale, 4° posto tra Università italiane), 5-Gender equality (12° posto nel mondo e 1° in Italia), 10-Reduce inequalities (47° posto nel mondo e 3° in Italia) e 17-Partnership for the goals (fascia 601-800 nel mondo e 15° in Italia). Come lo scorso anno, anche nel 2022 UNIBA ha partecipato a 6 SDGs. QS Sustainability ranking è una nuova graduatoria pubblicata dalla società QS dedicata alla sostenibilità valutata nella performance in Environmental Impact (sustainable institutions, sustainable education, sustainable research) e Social Impact (equality, knowledge exchange, impact of education, employability and opportunities, quality of life). Tra le 700 Università presenti nel ranking Bari si è collocata nella fascia 451-500, mentre tra gli Atenei italiani (31 in tutto) è nella fascia 17-18 a pari merito con Trento.

Il 2022 ha visto inoltre la messa a sistema e l'incremento degli accordi dell'Università con una serie di attori e realtà pubbliche e private di particolare rilevanza a livello sociale, economico e culturale. Ricordiamo, tra di essi, l'evento Prix Italia organizzato con la Rai, l'accordo con ISTAT, con la Barilla S.p.A. per lo svolgimento di attività di comune interesse in materia di sostenibilità e di Agenda 2030, quello con la Deloitte Legal Società tra Avvocati per la cooperazione nella formazione accademica e professionale e nell'individuazione di modelli di sostenibilità per le realtà del Mezzogiorno, quello con Save the Children in materia di protezione e di promozione dei diritti delle persone di età minore. Con quest'ultimi attori, nel corso del 2022 sono state portate avanti alcune iniziative, come per esempio, il lancio e il supporto del Progetto Volontari per l'Educazione, che ha visto la partecipazione

degli studenti UNIBA e la presentazione del Rapporto "I diritti dell'infanzia e dell'adolescenza in Italia" a cura del Gruppo di Lavoro per la Convenzione sui Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza.

Nel corso del 2022, infine, all'interno dei corsi sulle competenze trasversali attivati dall'Università degli Studi di Bari, sono stati organizzati cinque insegnamenti legati ai temi dello sviluppo sostenibile: hanno preso parte al corso sia studenti dell'Ateneo che persone esterne. In particolare, risultano essere:

- ⇒ 20 le studentesse e gli studenti che hanno seguito il corso "Agenda 2030. Politiche, processi, partecipazione" e sostenuto l'esame finale;
- ⇒ 36 le studentesse e gli studenti che hanno seguito il corso "Agenda 2030: cibo salute e disuguaglianze sociali" e sostenuto l'esame finale;
- ⇒ 29 le studentesse e gli studenti che si sono iscritti al corso "Agenda 2030: gestione sostenibile del territorio" e sostenuto l'esame finale;
- ⇒ 1 le studentesse e gli studenti che si sono iscritti al corso "Agenda 2030: sostenibilità nello spazio" e sostenuto l'esame finale;
- ⇒ 9 le studentesse e gli studenti che si sono iscritti al corso "Sostenibilità sociale e rigenerazione" e sostenuto l'esame finale.

Favorire le iniziative di divulgazione scientifica e culturale coinvolgendo la pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali

Gli interventi per il social and public engagement vengono garantiti sia dai Dipartimenti, sia da un sistema di Centri e Strutture Dipartimentali, che rappresentano spesso l'anello di raccordo tra Università e contesto locale e territoriale, sia da un Sistema Museale di Ateneo (SIMA) che conta otto musei e tre collezioni con un considerevole flusso di visitatori per anno. Gli eventi organizzati dal SIMA nel 2021 sono stati 96 contro i soli 75 del 2020, molti dei quali (84), a causa delle restrizioni collegate alla pandemia in corso, organizzati avvalendosi dei social media.

Dalla rilevazione effettuata si sono registrati nel 2021:

- ❖ 217 eventi di Terza Missione riguardanti la sostenibilità ambientale, economica e sociale (mentre nel 2021 sono stati 120);
- ❖ 265 iniziative di Public Engagement (mentre nel 2021 erano state 489).

Dal 2021 è possibile anche valutare l'impatto sulle politiche di genere degli eventi organizzati: sono stati 13 gli eventi di Terza Missione che hanno riguardato le politiche di genere, mentre lo scorso anno erano 7, e 56 le attività di Public Engagement.

Per una migliore e più articolata conoscenza delle attività di public engagement svolte presso i Dipartimenti, nel corso del 2022 UNIBA ha proseguito il lavoro di potenziamento, all'interno del Sistema di Performance Management di Ateneo, di una applicazione per l'inserimento da parte dei referenti di Dipartimento delle iniziative di public engagement realizzate. In tal modo sarà possibile monitorare meglio da un punto di vista qualitativo questa importante attività di Terza Missione.

La Valutazione ANVUR - VQR-Terza Missione 2015-2019

Il Bando ANVUR VQR (del 3/01/ 2020 e succ. del 25/09/ 2020) ha avuto ricadute positive su tutta la comunità UNIBA. È stata creata una commissione interna che attraverso un processo in più passi, ha dapprima raccolto i contributi potenzialmente candidabili e, dopo una prima selezione, ha affiancato i colleghi nel miglioramento dei contributi prodotti al fine di renderli più espressivi e maggiormente attrattivi. Tale processo ha portato alla selezione finale di 12 casi, che sono poi stati inviati ufficialmente all'ANVUR, a partire dai 120 inizialmente raccolti.

Al termine della procedura la Commissione di Ateneo ha altresì suggerito l'implementazione di una serie di azioni orientate al rafforzamento della TM:

- attivazione di processi di formazione per docenti e PTA in materia di terza missione e di IS;
- creazione di una mappatura pressoché esaustiva "dell'offerta" di TM che permetta la valorizzazione le competenze acquisite e le relative professionalità, anche attraverso un processo di monitoraggio periodico a cadenza definita: l'obiettivo è di meglio conoscere e meglio valutare ambiti, processi e possibili campi d'azione, entro cui collocare tutte le attività di terza missione in corso o da progettare;

- Istituzione di una "Commissione permanente di terza missione" che si occupi di definire, supportare, potenziare e monitorare le politiche e le attività di terza missione di Ateneo.

I risultati ottenuti sono risultati molto apprezzabili: 3 casi valutati "eccellente ed estremamente rilevante", 6 "eccellente", 3 "standard". In questo modo l'Ateneo si è collocato 7° nel ranking nazionale della valutazione Anvur sulla Terza missione.

A Dicembre 2022 è stato organizzato un evento in cui tali casi sono stati presentati alla intera comunità UNIBA e al territorio, unitamente all'approccio seguito dalla commissione nelle fasi di miglioramento, nell'ottica di consolidare le esperienze fatte e fornire spunti per nuove iniziative iscrivibile nel range sempre più vasto del concetto di Terza Missione e che guarda alla creazione di valore e beni pubblici.

Gli interventi di Terza Missione necessitano di una sempre maggiore organizzazione e di un sempre miglior coordinamento con il mondo delle imprese e con il terzo settore, con le istituzioni locali e regionali, con le altre Università pugliesi, del Paese e internazionali.

Nel formulare la programmazione di Ateneo si è tenuto in considerazione lo stato dell'arte relativo ai sistemi di monitoraggio delle attività di Terza Missione, peraltro diffuso a livello nazionale, ai valori di baseline rilevati e ai processi di assicurazione della qualità. Si è fatto tesoro del rapporto CEV-ANVUR, tanto da ritenere di dover porre il valore sviluppo sostenibile a sostegno delle linee strategiche di Ateneo.

Considerare la sostenibilità quale leva cruciale dell'Università avrà indubbiamente implicazioni in termini di obiettivi di Terza Missione, senza trascurare quelli integrati con la Didattica e la Ricerca, oltre che consentire di agire in osmosi con le azioni strategiche individuate per l'ambito "Amministrazione", queste ultime a notevole impatto sui processi interni di assicurazione della qualità, dovendo essere declinate in termini di obiettivi alle strutture amministrative direttamente correlate, anche a supporto degli Organi.

AMMINISTRAZIONE

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR, l'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 ha definito il contenuto del Piano. In attuazione dell'art. 13, comma 1, di quest'ultimo decreto, il Dipartimento della funzione pubblica ha messo a disposizione delle amministrazioni, a partire dal 1° luglio 2022, il "Portale PIAO".

Con la Circolare 2/2022 è stato regolamentato l'accesso al portale, unitamente alla richiesta di compilazione di un questionario finalizzato all'acquisizione di elementi informativi sul processo di pianificazione, programmazione e predisposizione del PIAO. Con l'occasione, il Dipartimento della funzione pubblica ha evidenziato l'importanza del contributo che può essere apportato attraverso l'individuazione di obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico.

In tale contesto si inserisce la programmazione dell'Ateneo che individua, nell'ambito istituzionale Amministrazione, sia azioni trasversali e di supporto agli ambiti tipicamente riconducibili a Didattica, Ricerca e Terza Missione sia aspetti riconducibili ai principi di sostenibilità, innovazione e sviluppo del capitale umano in linea con la vision e la mission di Ateneo e con gli indirizzi delineati dal PNRR.

In tema di sostenibilità, partendo dalla riflessione sulle direttive europee in materia di politiche sociali e dalla considerazione degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile proposti dall'ONU, che costituiscono un documento di riferimento della programmazione strategica dell'Ateneo degli ultimi anni, nel 2022, l'Ateneo ha avviato una serie di iniziative nell'ottica della promozione della salute e del benessere psicologico del personale. L'intento della governance è quello di agire in uno spettro molto ampio in modo da incidere su diversi aspetti che impattano sia a livello di singolo individuo (il personale) ma, soprattutto, a livello di famiglia e società/territorio. Gli interventi realizzati a favore del welfare ne costituiscono alcuni esempi.

Accanto ai progetti di innovazione, l'Ateneo, ormai da anni, pone al centro della sua progettualità anche la realizzazione e l'espansione di banche dati che costituiscono un altro driver di sviluppo trasversale ai tre ambiti istituzionali, strumentale anche per la gestione e lo sviluppo del capitale umano.

Nel corso del 2022 è proseguita l'implementazione del sistema integrato di Performance Management di Ateneo. Un sistema direzionale che permette il monitoraggio dei risultati UNIBA a medio e lungo termine, attraverso l'elaborazione dei dati e la diffusione di accurate, tempestive e valide informazioni di performance

utili alle diverse strutture organizzative per una più efficiente ed integrata visibilità delle azioni intraprese e/o come strumento decisionale per eventuali nuove visioni strategiche ed operative. L'ambizioso progetto è stato sviluppato in ottica incrementale e di miglioramento continuo. L'Amministrazione, infine, persegue il processo innovativo di sviluppo degli Open Data che confluiscono nel portale nazionale dei dati aperti. Lo sforzo consiste nell'aggiornare, valorizzare, divulgare i dati, secondo principi di open government, con sezioni specifiche dedicate a Didattica, Studenti, Terza Missione e Ricerca.

Lo scenario di ripresa (soprattutto il PNRR), peraltro, affida alla Pubblica Amministrazione una grande responsabilità ovvero un ruolo di traino per la ripresa complessiva del Paese che passa attraverso due grandi leve, l'Innovazione e quella delle persone, attraverso la formazione continua dei dipendenti pubblici.

L'Ateneo recepisce le 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) nella predisposizione del fabbisogno di personale e di formazione delle risorse umane.

Le stesse linee guida preannunciano che, grazie alle risorse del PNRR, farà seguito un'attività di accompagnamento nella costruzione di un vero e proprio apparato per la gestione del capitale umano pubblico, attraverso la realizzazione di un sistema comune per il censimento e la gestione delle competenze professionali, in grado di guidare la programmazione dei fabbisogni, la pianificazione degli sviluppi di carriera del personale interno attraverso il ricorso agli strumenti già messi in campo con le innovazioni del decreto legge n. 80 del 2021, la gestione efficace della mobilità volontaria, il turnover delle competenze oltre che delle persone, la programmazione dei reclutamenti e della formazione.

Coerentemente con la Riforma della pubblica Amministrazione che contempla, tra gli altri, l'obiettivo della realizzazione di una PA competente attraverso il rafforzamento e la valorizzazione delle persone, nel mese di febbraio 2022 l'Ateneo ha stipulato un Protocollo d'intesa, con il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la finalità di incidere, anche sul territorio nazionale, nella promozione e nel sostegno del rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del personale in servizio nelle pubbliche amministrazioni, al fine di garantire il miglioramento della capacità amministrativa e la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

In materia di gender mainstreaming, al fine di realizzare politiche capaci di contrastare le disuguaglianze tra donne e uomini nella società, a partire da un'analisi dei meccanismi che ne sono alla base, l'Ateneo si è dotato di due strumenti, il Bilancio di Genere, che rappresenta anche una preziosa analisi di contesto utile per la programmazione delle politiche di UNIBA, e il Gender Equality Plan – GEP, che si inserisce nel ciclo di gestione di programmazione di Ateneo e che investe trasversalmente gli ambiti istituzionali.

L'intento è quello di tener conto delle peculiarità di processi destinati ad essere implementati in periodi medio-lunghi ed in una logica di integrazione sempre più strutturata e ciclica, anche al fine di corrispondere ai principi posti dall'Unione Europea in materia. Nel contesto di tali principi, il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità hanno emanato le Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni (adottate in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022).

Gli eventi dell'ultimo biennio hanno dato una importante spinta verso i processi di transizione al digitale. La principale difficoltà consiste nel ripensare e ridisegnare completamente i processi amministrativi e l'organizzazione del lavoro in funzione della disponibilità di soluzioni informatiche che consentano la collaborazione sia in ambito amministrativo sia tra docenti e studenti (ad esempio potenziamento delle infrastrutture di comunicazione, miglioramento della sicurezza informatica, utilizzo dei servizi cloud, utilizzo di piattaforme digitali, adozione di sistemi di supporto di tipo Customer Relationship Management).

È noto che la transizione al digitale favorisce anche la prevenzione della corruzione e la trasparenza intesa nell'accezione più ampia anche in termini di accountability.

L'analisi del contesto esterno in ambito anticorruzione è finalizzata a studiare le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale opera l'Università di Bari e a valutarne il potenziale impatto in termini di fenomeni corruttivi.

Sul piano internazionale:

A.1) Transparency International ha stilato la classifica dei 180 Paesi analizzati nel corso dell'anno 2021 sulla base del corruption perception index (CPI), ossia dell'indice di corruzione percepita. Detta indagine ha visto l'Italia collocarsi al 42° posto guadagnando, così, ben dieci posizioni rispetto all'anno precedente (allorché si era classificata 52ª). Ciononostante, è di tutta evidenza la necessità di potenziare gli strumenti di prevenzione della

corruzione e di non abbassare la guardia in fase di monitoraggio e controllo dell'efficacia delle misure adottate, avendo particolare riguardo alla trasparenza delle spese ed alla stipulazione/esecuzione dei contratti pubblici.

A.2) La relazione sullo "Stato di diritto 2022", estesa dalla Commissione Europea in data 13.07.2022, si è soffermata ad analizzare quattro settori chiave per lo Stato di diritto: i sistemi giudiziari, il quadro anticorruzione, il pluralismo e la libertà dei media, altre questioni istituzionali relative al bilanciamento dei poteri. Con particolare riferimento all'Italia, il "Documento di lavoro dei servizi della Commissione" allegato allo "Stato di diritto 2022", in tema di anticorruzione, ha rilevato come seppure "la cooperazione tra le istituzioni impegnate nella lotta contro la corruzione" continui "a funzionare bene" persistano quali punti critici di vulnerabilità la gestione dei fondi pubblici e la capacità di perseguire efficacemente la corruzione estera. Ne consegue che il "livello di corruzione nel settore pubblico" percepito dagli "esperti e i dirigenti aziendali", continua "ad essere relativamente elevato". Inoltre, la pandemia di Covid-19 ha determinato un aumento della corruzione e dei reati ad essa connessi, "con tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nell'economia legale".

Sul piano nazionale:

B.1) Un recente studio sui reati corruttivi elaborato dal Servizio di Analisi Criminale, Ufficio incardinato presso la Direzione Centrale della Polizia Criminale del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, ha evidenziato come "la reputazione dell'Italia, con riferimento agli indici di corruzione percepita, non è particolarmente favorevole, con le evidenti conseguenze negative anche sotto il profilo dell'attrattività per gli investimenti". In Puglia, in particolare, la concussione, i reati corruttivi, il peculato e l'abuso di ufficio incidono sul tessuto sociale nella misura di 12,66 eventi per 100.000 abitanti, ben al di sopra della media nazionale che si attesta a 10,03 eventi.

B.2) Dal rapporto del Ministero dell'Interno sugli "Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali", aggiornato al primo semestre 2022, è possibile evincere come: rispetto all'anno 2021, in Puglia siano in decrescita gli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali; le città di Bari, Brindisi e Taranto non figurino tra le prime 10 maggiormente attinte dal fenomeno; l'incidenza del fenomeno rispetto alle Università si sia azzerato.

B.3) Il "Rapporto quadrimestrale sul mercato dei contratti pubblici" relativo al I° quadrimestre 2022 ha raccolto i principali dati relativi alle procedure di affidamento perfezionate di importo pari o superiore ad € 40.000,00, aggiornati alla fine del mese di agosto 2022. Dal rapporto emerge che il mercato dei contratti pubblici, decresciuto negli anni passati a causa della pandemia di Covid-19, è attualmente connotato da un aumento, a livello di importo, delle forniture di circa il 40% ed una diminuzione dei lavori di circa 33%. L'analisi comparata per procedura di scelta del contraente mostra un significativo incremento, in termini di importo, per le procedure aperte, nei settori ordinari e speciali (rispettivamente del 68,5% e 113,1%); una diminuzione delle procedure ristrette, in particolare nei settori ordinari (-71,5%) nonché una flessione degli affidamenti diretti, in particolare nei settori ordinari (-52,5%), e delle procedure negoziate senza bando, in particolare nei settori speciali (-82,9%).

Sul piano regione/locale, fermo restando quanto precedentemente già riportato sub B.2), come attestato dal rapporto annuale della Banca d'Italia sull'economia della Puglia, pubblicato in data 16.06.2022, nel 2021 l'economia pugliese ha registrato una sensibile crescita, estesa a tutti i principali settori, dopo il forte calo dell'anno precedente dovuto all'insorgere della pandemia di Covid-19. La ripresa ha perso slancio nei primi mesi del 2022, risentendo del deciso aumento dei prezzi dei beni energetici e di altre materie prime, intensificatosi a seguito dello scoppio del conflitto in Ucraina.

Nel corso del 2022 non si sono verificati fatti corruttivi interni né sono pervenute all'Università degli Studi di Bari segnalazioni di condotte illecite configurabili come whistleblowing.

Durante il medesimo periodo, l'Università ha instaurato nei confronti dei propri dipendenti tre distinti procedimenti disciplinari, di cui 2 per fatti penalmente rilevanti ed uno per violazione del codice di comportamento, non configurante fattispecie penale. Nessun procedimento disciplinare si è concluso con l'irrogazione di sanzioni.

SEZIONE I – DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26.01.2023
Adottato con D.R. n. 443 del 01.02.2023*



Il documento di programmazione strategica di Ateneo, in linea con il SMVP, individua:

1. le priorità politiche;
2. gli obiettivi specifici/strategici (di seguito "obiettivi strategici");
3. gli indicatori e target utili al monitoraggio del grado di conseguimento degli obiettivi strategici;
4. le azioni strategiche da realizzare per l'attuazione degli obiettivi strategici.

Le priorità politiche e gli obiettivi strategici investono trasversalmente, con competenze e responsabilità differenziate, tutti gli ambiti dell'Università.

Le priorità politiche e gli obiettivi strategici sono individuati dagli organi di indirizzo politico di Ateneo in linea con:

1. il programma di mandato del Rettore;
2. gli obiettivi generali adottati con decreto ministeriale per le università;
3. il [Bilancio Unico di Ateneo di previsione triennale](#);
4. gli altri documenti di programmazione.

Per ciascun obiettivo sono definiti:

- gli indicatori di realizzazione/risultato con i relativi target triennali;
- le azioni da porre in essere;
- le risorse associate;
- i progetti direzionali collegati e necessari per la realizzazione delle azioni strategiche previste.

1. I VALORI E LA MISSIONE UNIBA

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (d'ora innanzi Università) è una istituzione pubblica, laica, autonoma e pluralista che realizza le proprie finalità di ricerca, didattica e di terza missione secondo le disposizioni del suo Statuto e della legge, nel rispetto dei principi costituzionali. L'Università, nello svolgimento delle sue attività, applica e rispetta il proprio Codice dei comportamenti.

La Comunità Universitaria persegue, quali fini primari, la ricerca e la formazione per lo sviluppo di un sapere critico, aperto al dialogo e all'interazione tra le culture, nel rispetto della libertà di ricerca e di insegnamento, della sostenibilità e della valorizzazione del merito. Ricerca, didattica e terza missione sono attività tra loro inscindibili e, ove previsto, anche dall'attività assistenziale. A tutte le aree disciplinari sono riconosciute pari dignità e opportunità e sono garantiti lo sviluppo, il trasferimento e la valorizzazione delle conoscenze

L'Università assume quali criteri guida per lo svolgimento della propria attività i principi di legalità, democrazia, partecipazione, efficienza, efficacia, imparzialità, promozione del merito e semplificazione, assicurando mediante il rispetto delle disposizioni normative e del presente Statuto, la qualità e l'economicità dei risultati.

L'Università riconosce l'informazione, l'accesso e la partecipazione quale strumento essenziale per assicurare il coinvolgimento effettivo di studenti, personale universitario e di chiunque abbia interesse alla vita dell'Ateneo e assicura la pubblicità delle decisioni assunte dai propri organi statutari, nel rispetto della vigente normativa sulla trasparenza e sulla privacy.

L'Università garantisce la piena autonomia delle strutture preposte all'erogazione della didattica e della ricerca e il pluralismo scientifico e di pensiero. Promuove la diffusione di una cultura fondata sui valori universali del rispetto della persona, dei diritti umani, della pace, della salvaguardia dell'ambiente e della solidarietà. Riconosce e garantisce a tutti uguale dignità e pari opportunità e si impegna a promuovere azioni idonee a rimuovere qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla diversa abilità, alla religione, alla lingua, alle opinioni politiche e alle condizioni personali e sociali.

L'Università incentiva lo sviluppo dell'attività di ricerca scientifica secondo la Carta europea dei ricercatori. Adotta un'organizzazione dipartimentale che assicuri la promozione e il coordinamento dell'attività di ricerca e didattica e di terza missione, garantendo nel contempo la libertà e l'autonomia di ogni singolo componente. Fa propri i principi dell'accesso pieno e aperto alla letteratura scientifica e promuove la libera diffusione, anche in rete, dei risultati delle ricerche prodotte, al fine di assicurarne la più ampia conoscenza nel rispetto della legislazione in materia di tutela della proprietà intellettuale, della riservatezza dei dati personali e degli accordi con soggetti pubblici e privati.

L'Università riconosce la propria appartenenza allo Spazio europeo della ricerca e dell'istruzione superiore e ne fa propri principi e strumenti. Promuove la collaborazione con Università e Istituti di ricerca italiani ed esteri e aderisce a reti e consorzi internazionali; sostiene la mobilità internazionale di tutte le sue componenti e partecipa ai programmi diretti al rafforzamento delle relazioni tra docenti e studenti di Paesi diversi; privilegia la caratterizzazione internazionale dei propri percorsi di studio.

L'Università fa propri i principi e gli indirizzi del Manifesto di Udine, approvato nella riunione del G7 delle Università nel giugno 2017, orienta lo sviluppo della conoscenza, la riflessione, il confronto e la diffusione delle idee, la socializzazione dei processi formativi, di ricerca e di terza missione e scelte pubbliche volte allo sviluppo sostenibile e si integra con il processo di rinnovamento delle strutture educative del sistema formativo.

L'Università crede nei valori sociali della sostenibilità culturale, sociale, economica ed ambientale e a questa ispira le sue azioni strategiche e ne promuove la diffusione sul territorio.

1.1 LE POLITICHE DELLA QUALITÀ

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro rispetta i valori fondanti dell'Istituzione definiti dalla normativa e persegue gli obiettivi della sua missione (par. Valori e Missione) applicando una politica orientata al miglioramento continuo di tutte le attività previste nell'ambito strategico (par. Ambiti strategici e politiche di Ateneo) ed i cui principi generali tendono a:

- favorire la partecipazione attiva e consapevole di tutte le componenti della comunità universitaria intorno ad obiettivi di miglioramento chiari, noti a tutti e condivisi quale premessa indispensabile per restituire l'orgoglio d'appartenenza ed il senso di comunità per una Università al servizio delle nuove generazioni e del territorio;

- far sviluppare la giusta consapevolezza che l'intera comunità in ogni suo ruolo e livello rappresenta l'elemento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- promuovere una convergenza di interessi per ribadire l'attenzione per la qualità dei processi e delle azioni, quale preoccupazione di "far bene" e "fare meglio";
- coinvolgere tutti gli attori con una informazione costante, aggiornata, chiara e completa, per costituire le premesse di una partecipazione fattiva e reale;
- generare un sistema organizzativo efficiente capace di orientare l'attività amministrativa, finanziaria e contabile a servizio delle attività scientifiche e formative dell'Ateneo, facilitando il raggiungimento dei relativi obiettivi;
- rafforzare l'approccio per processi come metodologia di lavoro, in modo da responsabilizzare i singoli attori nel perseguimento degli obiettivi a breve, medio e lungo termine e garantire il miglioramento continuo.

Il rispetto dei principi generali della Politica della Qualità è essenziale per creare le condizioni di una nuova e positiva percezione dell'istituzione universitaria da parte dei portatori d'interesse esterni (studenti, famiglie, imprese, Pubblica Amministrazione). Tali principi devono avere un riflesso tangibile e misurabile sull'effettivo miglioramento delle attività didattiche, di ricerca e di terza missione, nonché sulle attività amministrative.

Politica della Qualità nella formazione e servizi agli studenti

Le Politiche della Qualità rivolte alla formazione e ai servizi agli studenti rientrano nella priorità politica definite da UNIBA come A (attrattività ed efficacia dei percorsi formativi e dei servizi agli studenti) e sono essenzialmente finalizzate a rendere disponibile un'offerta formativa coerente con le esigenze del territorio, con la formazione culturale e professionale e con i possibili sbocchi occupazionali dei laureati, anche a livello internazionale, che offra una pluralità di scelte formative, adeguate alle legittime aspirazioni degli studenti e alle esigenze del mercato del lavoro e che sia gestita in accordo all'incessante processo di autovalutazione e valutazione al fine di mantenere vivo il processo di continuo miglioramento.

In tale contesto le politiche della qualità devono essere mirate a monitorare, valutare e verificare che l'offerta formativa sia:

- sostenuta da risorse strutturali, finanziarie ed umane adeguate (Obiettivo strategico (OS): Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa);
- correlata alle competenze scientifiche dei docenti (OS: Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa);
- strutturata sulla centralità degli studenti e che tenga conto delle loro esigenze (OS: Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa);
- trasparente nell'indicazione delle modalità di raggiungimento degli obiettivi formativi specifici, verifica delle conoscenze iniziali o dei requisiti richiesti per affrontare positivamente il percorso di formazione, verifica dei risultati di apprendimento di ogni singolo insegnamento (OS: Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa);
- adeguata alla dimensione internazionale, anche offrendo corsi di studio o singoli insegnamenti in lingua straniera ed opportunità di scambio e di mobilità internazionale (OS: rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa);
- innovativa, anche sfruttando le potenzialità della formazione a distanza (piattaforme e-learning e open source) per la fruibilità del materiale didattico, per la valorizzazione della formazione internazionale con attività didattiche svolte in co-presenza con esperti internazionali, per facilitare l'accesso alla "classe" anche di quella quota di studenti con accesso limitato alla didattica in presenza (es. disabili e DSA, studenti con figli, atleti, lavoratori e studenti impegnati in attività di formazione all'estero) (OISS: Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa; Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa; Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa; Ampliare la formazione post-laurea);
- adeguata a contenere il fenomeno della dispersione e degli abbandoni (OS: Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa);
- strutturata in modo da assicurare tutti i processi di valutazione e autovalutazione che garantiscano il costante miglioramento dell'offerta formativa erogata e dei servizi (OS: rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa);
- qualificata dalla promozione di percorsi di aggiornamento e di sviluppo della professionalità dei docenti per il miglioramento della didattica (OS: rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa);

- valorizzata dai processi di autovalutazione e valutazione di parte terza e dalla sperimentazione di processi e dispositivi volti alla promozione di una cultura della qualità didattica (OOSS: Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa; Ampliare la formazione post-laurea).

Politica della Qualità per la ricerca e della terza missione

Le Politiche della Qualità rivolte alle attività di ricerca e di Terza Missione sono essenzialmente indirizzate al monitoraggio delle azioni individuate come strategiche, ai fini della crescita scientifica e della visibilità internazionale e territoriale, dall'Ateneo. Nello specifico, puntano a:

- monitorare e sviluppare le azioni capaci di attrarre finanziamenti per la ricerca, in termini di processi di informazione/formazione, di tempistiche, di gestione dei fondi e risorse utili alle attività di ricerca a livello locale, nazionale ed internazionale;
- verificare l'efficacia delle azioni programmate per incrementare la percentuale di docenti e ricercatori presenti in progetti nazionali e internazionali finanziati e valutati positivamente;
- ottimizzare la gestione delle attività di ricerca in base alle necessità dei ricercatori e dell'amministrazione, verificando, con tutte le parti interessate, il funzionamento, l'utilità e la semplificazione sia delle procedure già avviate che di quelle nuove
- potenziare procedure di monitoraggio e valutazione della produzione scientifica e degli altri risultati della ricerca (progetti, spin-off, proprietà intellettuale, partnership accademiche e non, iniziative di divulgazione scientifica, ecc.);
- stimolare l'attuazione di procedure che mirino a favorire aggregazioni a livello nazionale e internazionale su tematiche di ricerca di rilevante interesse per l'Ateneo promuovendo l'integrazione e l'interdisciplinarietà della ricerca
- verificare la frequenza delle azioni di monitoraggio della qualità della ricerca al fine di migliorare la posizione dell'Ateneo nello scenario della ricerca nazionale (VQR e SUA RD) ed internazionale (ranking universitari internazionali);
- incentivare iniziative volte a migliorare la diffusione dei risultati scientifici;
- promuovere e potenziare a livello internazionale le attività di ricerca dell'Ateneo mediante la continua interazione con i Delegati Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione;
- monitorare le azioni deputate a supportare i processi di trasferimento tecnologico e di conoscenza verso il territorio, pianificate dall'Ateneo.

Politica per la Qualità dei servizi

La consapevolezza che il reale miglioramento può concretamente realizzarsi solo, come enunciato nei principi generali, quando tutte le componenti della Comunità Accademica vi partecipano attivamente, impone interventi anche sui servizi che non possono prescindere da:

- una gestione integrata ed univoca dei dati di riferimento dell'Ateneo;
- l'istituzionalizzazione dei flussi informativi e comunicativi, attraverso rituali interlocuzioni, fra tutti gli attori "interni" ed "esterni" coinvolti in specifici processi e procedure, al fine di armonizzare e valorizzare in una comune visione strategica gli obiettivi dell'azione amministrativa;
- la condivisione dei dati e delle informazioni utili per garantire la piena efficienza dei servizi;
- interventi di semplificazione amministrativa e dematerializzazione;
- una struttura organizzativa funzionale alle dinamiche imposte dalle norme nazionali e dai Regolamenti interni all'Ateneo.

2. VISION

L'Università di Bari individua alcuni asset prioritari con l'obiettivo di guidare le politiche e le strategie verso una università sostenibile, intendendo tale requisito trasversale ai quattro ambiti istituzionali. Garantire sostenibilità equivale a rendere solidi gli interventi nel lungo termine finalizzandoli alla creazione di valore pubblico. Solo attraverso tale direzione è possibile diventare un riferimento per il territorio che ha necessità di sviluppare le proprie potenzialità colmando, al contempo, i gap che determinano l'annoso divario Nord-Sud del Paese e recuperare quota nella comunità europea e nel contesto internazionale.

I giovani laureati costituiscono il potenziale capitale umano e intellettuale per il nostro territorio. La sfida può essere sostenuta se supportata dalla valorizzazione di tale capitale.

L'università deve vantare di personale con elevata professionalità e che, al contempo, assuma consapevolezza del proprio ruolo, sviluppando il senso di appartenenza ad una **PA competente**. Deve puntare, inoltre, sul rafforzamento dello sviluppo culturale degli studenti e dei dottorandi, nella convinzione che l'acquisizione delle competenze professionalizzanti debba anche essere supportata da una formazione di tipo culturale trasversale.

Assumere consapevolezza del ruolo, nella veste di futuri lavoratori inseriti in contesti pubblici o privati, risulta fondamentale nella misura in cui le conoscenze, le competenze e i sistemi relazionali risultano essere fattori di successo per una organizzazione nonché requisiti per sviluppare una cultura orientata al risultato generando delle ricadute nel contesto sociale. Serve ricondurre, quindi, i futuri lavoratori alla centralità del loro ruolo con la finalità di generare cambiamenti nella produzione dei servizi alla collettività e nello sviluppo economico e sociale del Paese.

Si è convinti che tale approccio debba essere un dovere per una Istituzione che annovera tra i suoi compiti istituzionali quelli di formare, orientare ed educare gli studenti che verranno immessi nel mondo del lavoro. La modernizzazione si realizza non solo con le competenze specialistiche, con l'innovazione tecnologica, ma passa anche attraverso la predisposizione di piani formativi che riguardano le finalità per cui utilizzarle, ponendo al centro il valore pubblico. È necessaria un'azione propulsiva che intervenga anche sul piano etico, motivazionale e identitario del futuro lavoratore.

La contaminazione dei saperi e delle competenze assume, dunque, un ruolo di traino con la finalità di generare cambiamenti attraverso due grandi leve, l'innovazione e quella delle persone, ponendo attenzione all'inclusione e alla parità di genere.

Nello scenario delineato, l'Università contribuirebbe a potenziare un nucleo di competenze attese e, di conseguenza, ad aumentare la capacità di generare occupazione.

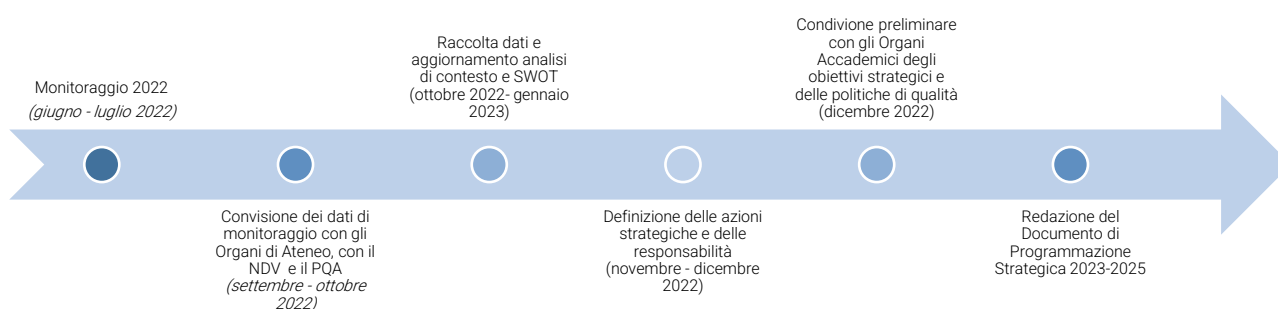
3. IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE STRATEGICA

Il ciclo di pianificazione 2023-2025:

- prosegue e rafforza lo sforzo dell'Ateneo di migliorare il percorso di integrazione, intrapreso negli ultimi anni, finalizzato ad assicurare la piena coerenza tra gli obiettivi strategici e le azioni necessarie al conseguimento dei risultati;
- raccoglie le nuove sfide normative previste nell'art. 6 del DL 80/2021;

Il processo di pianificazione strategica, riepilogato nella Figura 3, si è avviato con l'analisi dei risultati di monitoraggio della programmazione strategica 2022-2024 e con un approfondimento del contesto in essere, sulla base anche dei principali indicatori utilizzati a livello nazionale ed internazionale (Appendice – Dati analisi di contesto. Ulteriori dati).

Figura 14 – Il processo di pianificazione strategica di UNIBA



Nell'ottica del miglioramento dell'intero processo di pianificazione e programmazione, si è cercato di rafforzare il collegamento tra gli obiettivi e le azioni, definite a livello strategico di ateneo, anche con lo stretto coinvolgimento dei Delegati del Rettore e gli obiettivi direzionali del Direttore Generale e dei Dirigenti. È stato, pertanto, ulteriormente implementato lo strumento del progetto di direzione che, assicurando il raccordo tra la programmazione strategica e la programmazione operativa, consente di definire in modo chiaro azioni, attività e responsabilità per il conseguimento degli obiettivi strategici.

3.1 POSIZIONAMENTO

Tappa fondamentale del processo di pianificazione, come evidenziato nel precedente paragrafo, è l'adeguata analisi del contesto di riferimento dell'Università che permette di fornire una visione integrata della realtà in cui l'Università stessa esplica la sua Mission istituzionale. Tale lavoro consente, infatti, di:

- analizzare le esigenze degli stakeholder principali;
- cogliere le opportunità esterne;
- prevedere e gestire rischi futuri e potenziali;
- selezionare le opportunità d'intervento.

Per l'analisi di contesto è stato utilizzato lo strumento dell'analisi SWOT: punti di Forza (Strengths), di Debolezza (Weaknesses) che caratterizzano l'attività e l'organizzazione - contesto interno - e Opportunità (Opportunities) e Minacce (Threats) derivanti dal contesto esterno.

L'analisi SWOT, in coerenza con l'analisi di contesto sviluppata nei precedenti paragrafi, è stata realizzata per i 4 ambiti strategici definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023.

PUNTI DI FORZA

Fattori interni

Didattica

- Incremento della quota di studenti che si laureano entro la durata normale del CdS
- Variiegata offerta formativa (132 Corsi di Studio nell'a.a. 2021-22)
- Offerta di attività di counseling universitario (apertura dello sportello anche nella sede di Taranto)
- Efficace e diffuso utilizzo della didattica a distanza (per le attività didattiche differenti dai Corsi di Studio)
- Intensificazione delle attività di orientamento svolte
- Potenziamento e migliore utilizzo delle attività di tutorato didattico
- Avvio riqualificazione e miglioramento della dotazione informatica degli spazi dedicati alla didattica
- Piattaforma P.Or.Ti.A.Mo. V.A.L.O.R.E.
- Agevolazioni economiche per le donne in alcuni corsi di laurea per favorire le iscrizioni in un'ottica di parità di genere
- Laboratori sulle competenze trasversali

Ricerca

- Eccellenze scientifiche di diversi settori (analisi bibliometriche e ranking internazionali)
- Disponibilità di un vastissimo e moderno parco laboratoriale e bibliotecario
- Esiti della valutazione VQR 2015-2019 che indicano un trend migliorativo rispetto alla valutazione del quinquennio precedente, e trend positivo nella produttività di articoli e nelle citazioni.
- Numerosità della comunità degli studiosi
- Crescente integrazione della comunità dei ricercatori anche grazie al Bando Horizon Europe Seeds
- Forte integrazione con altri enti di ricerca (ad esempio CNR, INFN)
- Dottorato di ricerca: incremento delle borse, dottorati industriali, dottorati interateneo a carattere interdisciplinare

Terza Missione

- Partecipazione a Consorzi, Parchi Scientifici, Distretti Tecnologici e Produttivi, Fondazioni
- Potenziamento del processo di transizione di Ateneo verso lo sviluppo sostenibile
- Dialogo con Enti e Istituzioni per lo sviluppo sostenibile di città e territori
- Avvio dell'azione pilota con il NETVAL per realizzare uno stretto raccordo con le buone pratiche emerse in ambito nazionale ed internazionale
- Avvio delle collaborazioni con il sistema industriale (es. ENI, Pirelli, Exprivia, Experis, Lutech, Object Way, Atos Origin, Mercserono, Sanofi Aventis, Masmec, e altre ancora)
- Incremento delle Opportunità di inserimento lavorativo offerte da Enti e Aziende nella Piattaforma Portiamo valore
- Esiti valutazione ANVUR - VQR-Terza Missione 2015-2019

Amministrazione

- Reclutamento di nuovi profili professionali e valorizzazione delle competenze interne - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale Tecnico-Amministrativo e CEL 2023-2025/art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001, così come modificato dal d.l. 80/2021
- Indicatori di spesa del personale di cui al Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49 entro i limiti di sicurezza
- Risorse assunzionali aggiuntive rinvenienti dai Piani straordinari di reclutamento
- D.M. n. 1106 del 24/09/2022 - Turnover di Ateneo pari ad una percentuale di circa l'86% liberati da cessazioni anno 2021 (punti organico 2022)
- Possibilità di reinvestire le risorse assunzionali rinvenienti dai mancati turnover degli anni precedenti
- Investimento nelle infrastrutture per lo sviluppo dei servizi digitali
- Adesione a Syllabus e incremento dei corsi interni per l'acquisizione delle competenze digitali dei dipendenti di UNIBA
- Protocollo di intesa PA 110 e lode tra Funzione Pubblica e UNIBA;
- Valorizzazione del merito del personale dipendente UNIBA (riduzione parziale e esonero tasse per immatricolazioni/iscrizioni a corsi di studio UNIBA)
- Progettazione e implementazione incrementale delle funzionalità strategiche per UNIBA di un Sistema Integrato di Performance Management

PUNTI DI DEBOLEZZA	
Fattori interni	<p style="text-align: center;">Didattica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Limitata offerta formativa internazionale e corsi a titolo congiunto ▪ Bassa attrattività studentesca extra regionale ed extra nazionale ▪ Insufficiente livello di soddisfazione dei laureandi sulle dotazioni strutturali dei CdS rispetto alla media dei mega Atenei ▪ Ridotta capacità di trattenere gli studenti dopo il conseguimento della laurea triennale ▪ Scarsa produzione di MOOC (Massive Open Online Courses) nell'ambito delle Rete Nazionale EduoPen ▪ Ridotta attività di scouting per le opportunità di tirocinio curriculare, extracurriculare e traineeship ▪ Offerta formativa post-laurea che necessita di ampliamento e di maggiore attrattività ▪ Limitata comunicazione istituzionale in lingua inglese sul Portale UNIBA ▪ Riduzione delle immatricolazioni
	<p style="text-align: center;">Ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Performance complessive medie ancora basse nella qualità della produzione scientifica e nel posizionamento di alcuni dipartimenti ▪ Bassa percentuale di partecipazione a bandi internazionali e basso ranking di successo (Horizon Europe) ▪ Numerosità ancora insufficiente del personale negli uffici ricerca e trasferimento tecnologico nonostante i nuovi reclutamenti di europrogettisti ▪ Integrazione ancora limitata tra ricerca accademica e mondo produttivo locale ▪ Limitata attrattività dell'Ateneo per ricercatori provenienti da altre istituzioni
	<p style="text-align: center;">Terza Missione</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difficoltà a creare un link tra imprese, Università e studenti duraturo ed efficace ▪ Assenza di un ufficio specifico che assicuri la capacity building di Ateneo in materia di sviluppo sostenibile ▪ Assenza di uno strumento di misurazione e valutazione di politiche e azioni di Terza Missione ▪ Discrete performance innovativa in termini di brevetti e spin-off
	<p style="text-align: center;">Amministrazione</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Età media del personale ancora elevata, con particolare riferimento alle categorie più elevate, se pur in lieve riduzione grazie alle politiche assunzionali degli ultimi anni ▪ Disproporzione numerica del personale tecnico amministrativo, tra le categorie, per effetto dello scarso turnover degli anni precedenti ▪ Sottodimensionamento dell'organico dirigenziale

OPPORTUNITA'	
Fattori esterni	Didattica
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ D.M. n.1154 del 14/10/2021 "Autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio" ▪ D.M. n.6 del 9/01/2021 che interviene sul DM n. 6/2019 e che incentiva e disciplina la istituzione di CdS professionalizzanti ▪ D.M. n.435 del 6/08/2020 e conseguente finanziamento per la realizzazione di progetti riguardanti il "Piano Lauree Scientifiche" e i "Piani di Orientamento e Tutorato" ▪ Incentivi regionali per rientro di studenti fuori sede (esenzione tassa ADiSU, bonus di 500 euro per acquisto dispositivi e incremento borse di studio) ▪ Bandi europei (es., Erasmus+) per mobilità internazionale studenti e docenti ▪ D.M. 752 del 30/06/2021 per il cofinanziamento delle attività di orientamento e tutorato a beneficio degli studenti che necessitano di azioni specifiche per promuoverne l'accesso ai corsi della formazione superiore e alle azioni di recupero e inclusione anche con riferimento agli studenti con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento ▪ Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ▪ D.M. 934 del 03/08/2022 e D.D. 1452 del 22/09/2022 "Progetti relativi all'"Orientamento attivo nella transizione scuola-università" – nell'ambito del PNRR, Missione 4 "Istruzione e ricerca" – Componente 1 "Potenziamento dell'offerta dei servizi all'istruzione: dagli asili nido all'Università" – Investimento 1.6 "Orientamento attivo nella transizione scuola – università"
	Ricerca
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR e misure ad esso connesse (fondo complementare, Agenzia di Coesione Territoriale) ▪ Percentuali di fondi riservati alle regioni del meridione nei bandi per progetti di ricerca ▪ Horizon Europe 2021-2027 ed altri bandi nazionali ▪ Iniziative per la valorizzazione dei risultati ricerca intraprese dalla Direzione Ricerca ▪ Reclutamento di nuovo personale ricercatore ▪ Piano di reclutamento di personale con particolare riferimento ad europrogettisti e manager della ricerca ▪ Politiche di pubblicazione open access ▪ GEP
	Terza Missione
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valorizzazione della proprietà intellettuale ▪ Partecipazione a Network, anche universitari, nazionali ed europei (EUA, RUS, ASviS) ▪ Partecipazione a Gruppi di Lavoro Nazionali in materia di sviluppo sostenibile e valutazione di esso (RUS, ANVUR) ▪ Ingenti risorse finanziarie provenienti dal PNRR ▪ Partecipazione a progetti per l'avvio di azioni di scouting presso i dipartimenti UNIBA e strumenti di Proof of Concept ▪ Coordinamento con il mondo delle imprese e con il terzo settore, con le istituzioni locali e regionali, con le altre Università pugliesi, del Paese e internazionali. ▪
	Amministrazione
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile ▪ Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ▪ Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 – art. 6 ▪ DL 1° aprile 2021, n.44 convertito in Legge il 28/05/2021, n.76 - riforma concorsi pubblici ▪ Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche - articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ▪ Decreto Ministeriale n. 1106 del 24/09/2022 di assegnazione del contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2022 ▪ Piani straordinari di reclutamento ▪ Piano Strategico di formazione dei dipendenti pubblici" Riformare la P.A. Persone qualificate per qualificare il Paese" che ha come obiettivo la valorizzazione e lo sviluppo dei dipendenti pubblici nell'ottica del DL 80/2021 ▪ Documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 02.02.2022 ▪ Piano Nazionale Anticorruzione 2022, delibera n. 7 del 17/01/2023

MINACCE	
Fattori esterni	<p style="text-align: center;">Didattica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Posizionamento dell'Ateneo nei ranking contenenti alcuni degli indicatori sulla didattica ▪ Offerta formativa post-laurea che necessita di maggiore attrattività ▪ Effetti negativi del calo demografico e della conseguente diminuzione del rapporto immatricolati/maturati ▪ Università private (convenzionali e telematiche) con maggiori risorse e attrattività ▪ Sbocchi occupazionali limitati legati anche ad un contesto socioeconomico poco competitivo
	<p style="text-align: center;">Ricerca</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diminuzione della partecipazione ai bandi dei programmi quadro europei a causa della progettualità PNRR ▪ Sbilanciamento nel finanziamento in favore di alcuni settori di ricerca più direttamente legati al PNRR con perdita di competitività per gli altri ▪ Fuoriuscita di giovani ricercatori e di figure altamente professionalizzate nella ricerca
	<p style="text-align: center;">Terza Missione</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difficoltà a far fronte ai bisogni di R&D espressi da imprese e territorio ▪ Problematicità nella misurazione degli impatti delle politiche e delle pratiche di Terza Missione, anche in riferimento ai temi dello sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030 ▪ Limitata possibilità nell'implementare i processi necessari alla transizione verso lo sviluppo sostenibile a causa della mancanza di una struttura amministrativa dedicata
	<p style="text-align: center;">Amministrazione</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumento della mobilità in uscita del personale legata all'incremento delle opportunità assunzionali presso altri enti ▪ Ritardo nella sottoscrizione del CCNL di comparto

4. LE PRIORITÀ POLITICHE

In coerenza con le Linee programmatiche del nuovo Rettore nonché con le linee generali di indirizzo per la programmazione delle Università, pubblicate dal MUR, e con i vincoli normativi vigenti, è stata costruita la nuova mappa strategica, che individua priorità politiche, obiettivi strategici, indicatori e target triennali nonché le nuove azioni strategiche necessarie, che si intende porre in essere, per rispondere alle sfide emergenti che il contesto ci richiede. Le priorità politiche sono state collegate anche agli obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 (si rimanda al sito per i dettagli: <http://www.unric.org/it/agenda-2030>), considerando il loro impatto diretto e non.

Figura 15 - Le Priorità Politiche



5. DALLE PRIORITÀ POLITICHE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Di seguito per singola priorità, si riportano gli obiettivi strategici, gli indicatori e i target per il triennio 2023-2025. Inoltre, in relazione a ciascun obiettivo sono riportate le azioni strategiche che l'Ateneo intende porre in essere nel prossimo triennio per il conseguimento dei risultati prefissati.

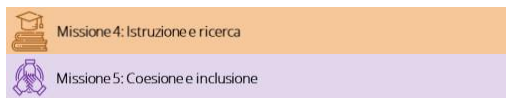
Le azioni strategiche sono collegate a specifici obiettivi e/o progetti direzionali declinati nella Sezione III – Piano Integrato di Attività e di Organizzazione.

Nell'allegato 2 sono riportate le specifiche tecniche (metodologia e incrementi percentuali) relativi agli indicatori strategici.

A. ATTRATTIVITÀ ED EFFICACIA DEI PERCORSI FORMATIVI E DEI SERVIZI AGLI STUDENTI

Agenda ONU 2030

PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

A.1 Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa

Referente
Politico

Delegato
del
 Rettore

INDICATORI		Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
A.1.1	Proporzione di iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo (iC4)	0,186	0,175	0,180	0,185
A.1.2	Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali	2062	1700	1700	-
A.1.3	Proporzione di immatricolati di genere femminile nelle classi STEM	0,079	0,8	0,83	0,86

AZIONI STRATEGICHE

1. Valutare i percorsi formativi attraverso indicatori di efficienza interna ed esterna
2. Migliorare la qualità dell'offerta didattica dei CdS, soprattutto magistrali, anche aggiornandone i contenuti
3. Incrementare le attività di orientamento (open day, orientamento consapevole, PLS, POT, incontri con dirigenti delle scuole, formazione specifica dei Referenti BES e H delle SSIG sui servizi a garanzia del diritto allo studio)
4. Implementare gli eventi di orientamento per le lauree magistrali
5. Consolidamento e ampliamento dell'offerta di insegnamenti e laboratori per l'acquisizione delle Competenze trasversali
6. Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale (Azione GEP 3.1)
7. Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere (Azione GEP 4.1)
8. Realizzare il follow up dei percorsi formativi degli studenti

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

2023		2024		2025	
TOTALE	2.307.142 €	TOTALE	2.306.142 €	TOTALE	63.000 €
MISURA PRO3 21/23. Euro 786.642,00		MISURA PRO3 21/23. Euro 785.642,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare EURO 43.000,00	
ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare EURO 43.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare EURO 43.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare azioni GEP Euro 10.000,00	
ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare azioni GEP Euro 10.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare azioni GEP Euro 10.000,00		ART. 102080102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Euro 10.000,00	
PROGETTO ORIENTEERING: PERCORSI DI DIDATTICA DISCIPLINARE PARTECIPATIVA VERSO LA SCELTA Euro 1.457.500,00		PROGETTO ORIENTEERING: PERCORSI DI DIDATTICA DISCIPLINARE PARTECIPATIVA VERSO LA SCELTA Euro 1.457.500,00			
ART. 102080102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Euro 10.000,00		ART. 102080102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Euro 10.000,00			

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_OFF_01
"Supportare le iniziative di potenziamento dell'offerta formativa"

Direttore della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti

RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO

Progetto dirigenziale 2023_PROG_OFF_02
"Potenziare i servizi a favore della percorribilità dell'offerta formativa"

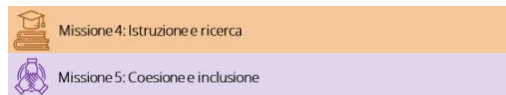
Direttrice della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

Progetto direzionale 2023_PROG_RTM_02
"Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UNIBA e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso una azione pilota di consolidamento"

A. ATTRATTIVITÀ ED EFFICACIA DEI PERCORSI FORMATIVI E DEI SERVIZI AGLI STUDENTI

Agenda ONU 2030

PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

A.2 Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa

Referente
Politico

Delegato del
 Rettore

INDICATORI		Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
A.2.1	Percentuale di studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio	69,90%	72,00%	72,50%	73,00%
A.2.2	Proporzione di Laureati (L, LMCU) entro la durata normale del corso	0,484	0,480	0,500	0,520
A.2.3	Percentuale di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	42,20%	43,20%	43,60%	44,00%

AZIONI STRATEGICHE

1. Ampliare e strutturare l'offerta del Servizio di Counseling Psicologico
2. Consolidare la rete territoriale
3. Riorganizzare amministrativa e gestionale del servizio di Counseling Psicologico e integrazione con altri servizi di Ateneo
4. Implementare i servizi agli studenti, i sostegni per i soggetti più vulnerabili, i supporti finanziari e le borse di studio anche con l'integrazione territoriale dei servizi
5. Incrementare le attività di orientamento in itinere, con particolare attenzione agli insegnamenti più difficoltosi
6. Potenziare il piano individualizzato per gli studenti censiti con disabilità e/o DSA
7. Rafforzare il tutorato specialistico dedicato agli studenti vulnerabili
8. Riclassificare la popolazione studentesca censita alla luce della classificazione delle limitazioni funzionali elaborato da ISTAT/ANVUR/CNUDD (in occasione della rilevazione "Disabilità, DSA e accesso alla formazione universitaria" realizzata)

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

2023		2024		2025	
TOTALE	1.750.000 €	TOTALE	1.235.000 €	TOTALE	5.000 €
MISURA PRO3 21/23 Euro 1.725.000,00		MISURA PRO3 21/23. Euro 1.230.000,00		ART. 102010104 Altri servizi a favore degli studenti Euro 5.000,00	
ART. 102010104 Altri servizi a favore degli studenti Euro 25.000,00		ART. 102010104 Altri servizi a favore degli studenti Euro 5.000,00			

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_OFF_02
"Potenziare i servizi a favore della percorribilità dell'offerta formativa"

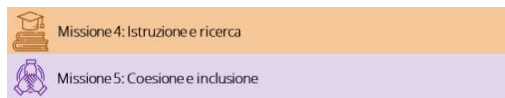
RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO

Direttrice della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti

A. ATTRATTIVITÀ ED EFFICACIA DEI PERCORSI FORMATIVI E DEI SERVIZI AGLI STUDENTI

Agenda ONU 2030

PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

A.3 Valorizzare la formazione post-laurea

Referente
Politico

Delegato
del
 Rettore

INDICATORI	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
A.3.1 Grado di soddisfazione per l'esperienza complessiva del master	92,10%	80%	80%	80%

AZIONI STRATEGICHE

1. Incrementare l'offerta dei Master anche in modalità telematica
2. Incentivare l'internazionalizzazione
3. Potenziare i servizi di supporto alla programmazione dell'offerta formativa post-laurea
4. Potenziare la formazione del personale docente sulle modalità di erogazione della didattica in modalità telematica

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

	2023	2024	2025
TOTALE	45.000 €	45.000 €	45.000 €
ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Euro 45.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Euro 45.000,00	ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Euro 45.000,00

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_OFF_01
"Supportare le iniziative di potenziamento dell'offerta formativa"

Direttrice della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti

Progetto direzionale 2023_PROG_RTM_02
"Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UNIBA e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso una azione pilota di consolidamento"

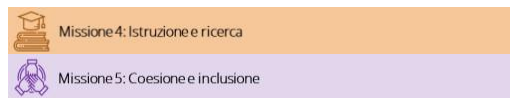
RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO

Direttrice della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

A. ATTRATTIVITÀ ED EFFICACIA DEI PERCORSI FORMATIVI E DEI SERVIZI AGLI STUDENTI

Agenda ONU 2030

PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

A.4 Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa

Referente Politico Delegato del Rettore

INDICATORI		Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
A.4.1	Numero dei Corsi di Studio a carattere "internazionale"	10	11	12	13
A.4.2	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	0,0151	0,015	0,016	0,017
A.4.3	Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	0,005	0,013	0,014	0,016

AZIONI STRATEGICHE

1. Potenziare la formazione interna degli studenti sulla conoscenza delle lingue straniere
2. Potenziare la formazione interna del personale docente sulla conoscenza delle lingue straniere
3. Incrementare i percorsi di studio a carattere internazionale

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

2023 2024 2025

TOTALE 193.694 € TOTALE 183.694 € TOTALE 183.694 €

ART. 102010102 Programmi di mobilità e scambi culturali studenti
Euro 193.694,00

ART. 102010102 Programmi di mobilità e scambi culturali studenti
Euro 183.694,00

ART. 102010102 Programmi di mobilità e scambi culturali studenti
Euro 183.694,00

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_OFF_01
"Supportare le iniziative di potenziamento dell'offerta formativa"

RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO

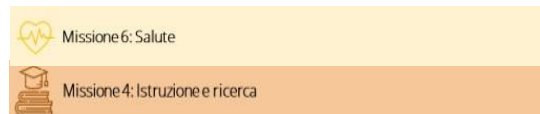
Direttrice della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti

Progetto dirigenziale 2023_PROG_OFF_02
"Potenziare i servizi a favore della percorribilità dell'offerta formativa"

B. PRODUTTIVITA' DELLA RICERCA

Agenda ONU 2030

PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

B.1 Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni Referente Politico Delegato del Rettore

INDICATORI	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
B.1.1 Numero di progetti presentati	929	+5%	+5%	+5%
B.1.2 Numero di progetti relativi a bandi ministeriali o dell'Unione Europea di cui l'Ateneo risulta vincitore sul totale dei docenti	0,1145	+1%	+1%	+1%
B.1.3 Proporzione dei proventi da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi (%)	5,69%	6,50%	6,62%	6,72%

AZIONI STRATEGICHE

1. Potenziare la capacità progettuale dei ricercatori ovvero le iniziative di ricerca interdisciplinare che esplorano temi di rilievo trasversale per il PNRR delle capacità progettuali
2. Rafforzare i servizi amministrativo-gestionali a supporto della ricerca, in particolare a livello internazionale
3. Potenziare le reti di laboratori multidisciplinari aperti ad altri enti e soggetti del settore pubblico-privato
4. Promuovere e sostenere la ricerca scientifica di eccellenza tra i più giovani nella sua dimensione europea
5. Implementare la politica Open Science nelle proposte progettuali presentate da UNIBA
6. Promuovere la diffusione della conoscenza sull'Open Science
7. Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale (Azione GEP 4.3)
8. Favorire le occasioni di scambio/confronto/collaborazione con enti pubblici e/o privati all'interno dell'ecosistema della ricerca

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

2023 2024 2025

TOTALE	1.656.475 €	TOTALE	1.276.475 €	TOTALE	27.000 €
MISURA PRO3 21/23 Euro 1.429.475,00		MISURA PRO3 21/23 Euro 1.249.475,00		ART.10280102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Euro 17.000,00	
ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare (quota vincolata SVILUPPO TERRITORIALE) Euro 200.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP Euro 10.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP Euro 10.000,00	
ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP Euro 10.000,00		ART.10280102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Euro 17.000,00			
ART.10280102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Euro 17.000,00					

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_RTM_02
"Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UNIBA e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso una azione pilota di consolidamento"

Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

Progetto dirigenziale 2023_PROG_RTM_01
"Supportare il percorso dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro verso la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa (Open Science)"

Direttore della Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali

RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO

Progetto dirigenziale 2023_PROG_COO_01
"Riorganizzazione dei Centri in attuazione del nuovo RAFC"

Direttore della Direzione Amministrazione e Finanza

Progetto dirigenziale 2023_PROG_DAF_01
"Ridefinire i processi contabili nell'ambito del sistema economico-patrimoniale in attuazione del nuovo RAFC"

Direttore Generale

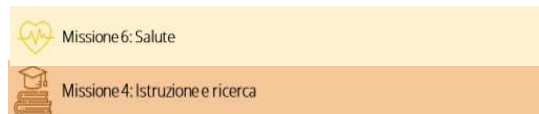
Progetto del Direttore Generale
2023_PROG_TRAS_01 "Implementare il Sistema Integrato di Performance Management"

B. PRODUTTIVITA' DELLA RICERCA

Agenda ONU 2030



PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

B.2 Migliorare la qualità dei dottorati di ricerca

Referente
Politico

Delegato
del
 Rettore

INDICATORI		Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
B.2.1	Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato (non industriale) che hanno trascorso almeno 3 mesi presso soggetti esterni	0,174	+3%	+3%	+5%
B.2.2	Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato che hanno partecipato a percorsi formativi (competenze trasversali) sul totale dei dottorandi	0,280	+5%	+5%	+5%
B.2.3	Proporzione di iscritti ai Corsi di Dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato	0,172	0,250	0,280	0,300

AZIONI STRATEGICHE

1. Promuovere Dottorati in collaborazione con soggetti esterni
2. Rafforzare la formazione per gli iscritti ai corsi di Dottorato (competenze trasversali)
3. Promuovere lo sviluppo del territorio attraverso la ricerca, focalizzare maggiormente gli interessi di ricerca dei dottorandi su tematiche rilevanti per gli stakeholder
4. Accrescere il livello di qualità ed internazionalizzazione del dottorato di ricerca

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

2023		2024		2025	
TOTALE	471.000 €	TOTALE	471.000 €	TOTALE	€
MISURA PRO3 21/23 Euro 471.000,00		MISURA PRO3 21/23 Euro 471.000,00			

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_RTM_02
"Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UNIBA e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso una azione pilota di consolidamento"

RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO

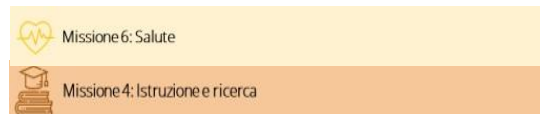
Direttrice della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

Progetto dirigenziale 2023_PROG_RTM_01
"Supportare il percorso dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro verso la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa (Open Science)"

B. PRODUTTIVITA' DELLA RICERCA

Agenda ONU 2030

PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

B.3 Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo Referente Politico Delegato del Rettore

INDICATORI	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
B.3.1 Percentuale di pubblicazioni con coautore internazionale	48,53%	50,0%	50,0%	52,0%
B.3.2 Proporzione di Dottori di ricerca dell'ultimo ciclo concluso che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	0,366	0,35	0,38	0,41
B.3.3 Dottorato che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero	0,100	0,118	0,120	0,122

AZIONI STRATEGICHE

- Promuovere sistemi premiali per dottorati che prevedono posti riservati a studenti che abbiano conseguito il titolo di accesso all'estero
- Incentivare la collaborazione con istituzioni estere nell'ambito dei dottorati

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

	2023	2024	2025
TOTALE	210.000 €	210.000 €	- €
MISURA PRO3 21/23 Euro 210.000,00		MISURA PRO3 21/23 Euro 210.000,00	

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_RTM_02
"Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UNIBA e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso una azione pilota di consolidamento"

RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO

Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

C. VALORIZZAZIONE DELLE CONOSCENZE IN UN'OTTICA DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Agenda ONU 2030

PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

C.1 Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale Referente Politico
 Delegato del Rettore

INDICATORI	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
C.1.1 Numero di attività di formazione rivolte a enti e imprese, anche in riferimento all'Agenda 2030	35	+15%	+20%	+25%
C.1.2 Numero di iniziative realizzate nell'ambito di partenariati pubblico-privati attivati anche in dimensione internazionale	In fase di rilevazione	+5%	+7%	+7%
C.1.3 Numero di PoC avviati nell'anno	2	3	4	5
C.1.4 Percentuale di spin off attive	In fase di rilevazione	20%	30%	50%
C.1.5 Numero di imprese ed enti coinvolti in iniziative di business engagement	0	50	100	150

AZIONI STRATEGICHE

- Promuovere l'attivazione di partenariati pubblico-privati
- Promuovere interventi per l'attivazione di corsi di formazione a enti e imprese
- Istituzionalizzazione di strumenti di monitoraggio del portafoglio brevetti e spin-off
- Implementare Programmi UNIBA di valorizzazione dei brevetti tramite il finanziamento dei progetti di Proof of concept (Poc)
- Promuovere iniziative e strumenti per favorire l'incontro sistemico tra ricerca pubblica e mercato/industria (Research to Business)
- Rafforzare la capacità istituzionale nella gestione del ciclo di valorizzazione dei risultati di ricerca

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

2023		2024		2025	
TOTALE	505.000 €	TOTALE	245.000 €	TOTALE	245.000 €
ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Euro 100.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Euro 100.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Euro 100.000,00	
ART.10280102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Euro 5.000,00		ART.10280102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Euro 5.000,00		ART.10280102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Euro 5.000,00	
ART. 102110303 Stanziamento costi di budget da assegnare Euro 120.000,00		ART. 102110303 Stanziamento costi di budget da assegnare Euro 140.000,00		ART. 102110303 Stanziamento costi di budget da assegnare Euro 140.000,00	
Programmi di valorizzazione dei brevetti tramite il finanziamento di progetti Proof of concept (PoC) Euro 280.000,00					

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_RTM_02
"Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UNIBA e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso una azione pilota di consolidamento"

Progetto dirigenziale 2023_PROG_RTM_01
"Supportare il percorso dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro verso la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa (Open Science)"

Progetto dirigenziale 2023_PROG_COO_02
"Garantire l'attuazione delle innovazioni organizzative delineate nel nuovo Regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo"

Progetto dirigenziale 2023_PROG_OFF_01
"Supportare le iniziative di potenziamento dell'offerta formativa"

Progetto dirigenziale 2023_PROG_OFF_02
"Potenziare i servizi a favore della percorribilità dell'offerta formativa"

RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO

Direttrice della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

Direttore della Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali

Direttrice della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti

C. VALORIZZAZIONE DELLE CONOSCENZE IN UN'OTTICA DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Agenda ONU 2030



PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

C.2 Promuovere la cultura della sostenibilità Referente Politico
 Delegato del Rettore

INDICATORI	Baselin e 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
C.2.1 Numero di studenti che hanno frequentato il corso per le competenze trasversali sull'Agenda 2030 e sostenuto con esito positivo l'esame/totale degli studenti	95	+10%	+15%	+20%
C.2.2 Numero di interventi (eventi) per la promozione della cultura della sostenibilità	217	+20%	+20%	+22%
C.2.3 Percentuale di indicatori in cui il posizionamento mondiale UNIBA nel Times Impact Ranking è migliorato rispetto all'anno precedente	anno base di rilevazione	18%	22%	26%

AZIONI STRATEGICHE

- Promozione di interventi per la sostenibilità
- Attività di progettazione e promozione di interventi formativi sulla Sostenibilità

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI					
2023		2024		2025	
TOTALE	30.000 €	TOTALE	30.000 €	TOTALE	30.000 €
ART.10280102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Euro 30.000,00		ART.10280102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Euro 30.000,00		ART.10280102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Euro 30.000,00	

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_COO_02 "Garantire l'attuazione delle innovazioni organizzative delineate nel nuovo Regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo"	RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO	Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio
Progetto dirigenziale 2023_PROG_OFF_01 "Supportare le iniziative di potenziamento dell'offerta formativa"		Direttore della Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali
Progetto del Direttore Generale 2023_PROG_TRAS_01 "Implementare il Sistema Integrato di Performance Management"		Direttrice della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti
		Direttore Generale

C. VALORIZZAZIONE DELLE CONOSCENZE IN UN'OTTICA DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Agenda ONU 2030



PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

C.3 Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali

Referente Politico: Delegato del Rettore

INDICATORI	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
C.3.1 Numero di iniziative di public engagement realizzate nell'anno	265	+20%	+20%	+22%

AZIONI STRATEGICHE

1. Promuovere interventi per la sistematizzazione, la rendicontazione e la valorizzazione di azioni di public engagement
2. Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale (Azione GEP 3.1)
3. Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di public engagement (Azione GEP 4.2)
4. Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale (Azione GEP 4.3)

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

	2023	2024	2025
TOTALE	46.000 €	46.000 €	21.000 €
ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare (quota vincolata SVILUPPO TERRITORIALE) Euro 25.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare (quota vincolata SVILUPPO TERRITORIALE) Euro 25.000,00	ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP Euro 21.000,00
ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP Euro 21.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP Euro 21.000,00	

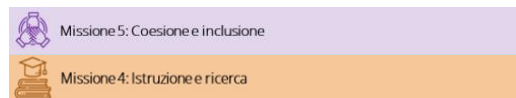
PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_C00_01 "Riorganizzazione dei Centri in attuazione del nuovo RAFC"	
Progetto dirigenziale 2023_PROG_RTM_01 "Supportare il percorso dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro verso la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa (Open Science)"	Direttore della Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali
Progetto dirigenziale 2023_PROG_RTM_02 "Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UNIBA e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso una azione pilota di consolidamento"	Direttrice della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione
RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO	

D. SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO

Agenda ONU 2030

PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

D.1 Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA Referente Politico Delegato del Rettore

INDICATORI	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
D.1.1 Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo (PTA, CEL e docenti)	*	4	4	5
D.1.2 Numero di interventi realizzati per il welfare	3	3	3	3

AZIONI STRATEGICHE

1. Introdurre misure per la conciliazione vita-lavoro del personale UNIBA
2. Promuovere le competenze e la professionalità anche attraverso percorsi di Life-long learning
3. Promuovere la formazione, con particolare evidenza agli obiettivi dell'Agenda 2030, alle tematiche dell'inclusione e del diversity management
4. Promuovere salute e benessere psicologico del personale UNIBA
5. Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'ateneo (Azione GEP 1.1)
6. Promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale (Azione GEP 1.3)
7. Implementare lo smart working a regime (post-covid) (Azione GEP 1.4)
8. Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di ateneo e nelle commissioni (Azione GEP 2.1)
9. Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale (Azione GEP 3.1)
10. Implementare e favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere (Azione 5.1)
11. Offrire corsi di Counseling Psicologico al personale (Tecnico-amministrativo e docente)

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

2023 2024 2025

TOTALE	80.000 €	TOTALE	80.000 €	TOTALE	75.000 €
ART. 101070304 Interventi assistenziali a favore del personale Euro 20.000,00		ART. 101070304 Interventi assistenziali a favore del personale Euro 20.000,00		ART. 101070304 Interventi assistenziali a favore del personale Euro 20.000,00	
ART. 102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo Euro 10.000,00		ART. 102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo Euro 10.000,00		ART. 102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo Euro 10.000,00	
MISURA PRO3 21/23 Euro 5.000,00		MISURA PRO3 21/23 Euro 5.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP Euro 45.000,00	
ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP Euro 45.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP Euro 45.000,00			

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto direzionale 2023_PROG_APEP_02
"Digitalizzazione della gestione del patrimonio immobiliare"

Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio

Progetto dirigenziale 2023_PROG_DAF_01
"Ridefinire i processi contabili nell'ambito del sistema economico-patrimoniale in attuazione del nuovo RAFC"

Direttore della Direzione Amministrazione e Finanza

Progetto dirigenziale 2023_PROG_RTM_02
"Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UNIBA e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso una azione pilota di consolidamento"

RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO

Direttrice della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

Progetto dirigenziale 2023_PROG_RU_01 "Attuare le misure a favore del benessere organizzativo, della sostenibilità e dell'equilibrio di genere"

Direttore della Direzione Risorse Umane

Progetto del Direttore Generale
2023_PROG_TRAS_01 "Implementare il Sistema Integrato di Performance Management"

Direttore Generale

**Il dato si riferisce all'indagine sul benessere 2021 (realizzata nell'anno 2022). L'indagine sul benessere 2022 partirà nel primo trimestre 2023*

E. INFRASTRUTTURE, TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA

Agenda ONU 2030

PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

E.1 Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali Referente Politico
Delegato del Rettore

INDICATORI		Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
E.1.1	Numero di piattaforme per servizi on line sulle quali è consentito l'accesso sia tramite SPID che con altri sistemi di autenticazione	2	3	4	-
E.1.2	Percentuale di certificati di firma digitale rilasciate alle posizioni organizzative	50%	75%	100%	-

AZIONI STRATEGICHE

1. Implementazione SPID. Le piattaforme individuate che erogano servizi on line sulle quali implementare SPID sono: ESSE3, PICA, UGOV, PRESENZE, SCERPA
2. Diffondere l'utilizzo dei documenti firmati digitalmente finalizzato alla dematerializzazione e all'accessibilità di tutti i documenti prodotti, con l'unificazione degli strumenti di digital sign per docenti e personale Tecnico-Amministrativo
3. Adottare sistemi di supporto di tipo Customer Relationship Management per monitorare e migliorare le interazioni con il personale nell'uso dei servizi e della tecnologia
4. Realizzare il passaggio alla modalità Citrix Terminal Server degli applicativi CSA/ESSE3 al fine di svincolarne l'uso dalla postazione d'ufficio

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

2023		2024		2025	
TOTALE	70.000 €	TOTALE	70.000 €	TOTALE	70.000 €
ART. 102150101 Assistenza informatica e manutenzione software Euro 55.000,00		ART. 102150101 Assistenza informatica e manutenzione software Euro 55.000,00		ART. 102150101 Assistenza informatica e manutenzione software Euro 55.000,00	
ART. 402070102 Attrezzature informatiche ed elettroniche Euro 15.000,00		ART. 402070102 Attrezzature informatiche ed elettroniche Euro 15.000,00		ART. 402070102 Attrezzature informatiche ed elettroniche Euro 15.000,00	

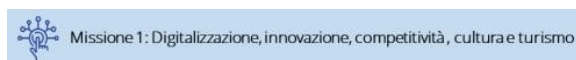
PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_C00_02 "Garantire l'attuazione delle innovazioni organizzative delineate nel nuovo Regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo"		Direttore della Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali
Progetto dirigenziale 2023_PROG_APEP_02 "Digitalizzazione della gestione del patrimonio immobiliare"		Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio
Progetto dirigenziale 2023_PROG_DAI_01 "Migliorare la qualità e i flussi di aggiornamento dati/informazioni e adeguare la regolamentazione interna alle modifiche normative"	RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO	Direttore della Direzione Affari istituzionali
Progetto dirigenziale 2023_PROG_DAI_02 "Supportare la digitalizzazione dei servizi"		Direttrice della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti
Progetto dirigenziale 2023_PROG_OFF_02 "Potenziare i servizi a favore della percorribilità dell'offerta formativa"		

E. INFRASTRUTTURE, TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA

Agenda ONU 2030

PNRR - Next Generation Italia



Obiettivo strategico

E.2 Favorire la transizione digitale

Referente Politico
Delegato del Rettore

INDICATORI	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
E.2.1 Percentuale di ambienti (Biblioteche, Laboratori, Sale Lettura) in cui ampliare la copertura wireless	85,00%	90,00%	95,00%	100%
E.2.2 Percentuale di PTA che ha acquisito le competenze digitali	28,77%	35%	50,00%	75%

AZIONI STRATEGICHE

1. Allestire le aule di Ateneo con una soluzione a supporto della didattica "blended" con i diversi scenari d'uso o e adozione di un unico sistema centralizzato di prenotazione aule/sale letture e biblioteche
2. Ampliare ulteriormente la copertura Wireless delle Aule, Biblioteche, Laboratori, Sale Lettura
3. Realizzare infrastrutture wireless dedicate alla fruizione di test basati su postazioni informatiche
4. Migliorare la sicurezza informatica con l'adozione di specifiche misure per la sicurezza delle reti e dei sistemi
5. Rafforzare le competenze e la qualificazione del capitale umano sulle tematiche digitali

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

2023 2024 2025

TOTALE	205.000 €	TOTALE	245.000 €	TOTALE	255.000 €
ART. 402050102 Mobili e arredi per locali ad uso specifico Euro 100.000,00		ART. 402050102 Mobili e arredi per locali ad uso specifico Euro 140.000,00		ART. 402050102 Mobili e arredi per locali ad uso specifico Euro 150.000,00	
ART. 402070102 Attrezzature informatiche ed elettroniche Euro 90.000,00		ART. 402070102 Attrezzature informatiche ed elettroniche Euro 90.000,00		ART. 402070102 Attrezzature informatiche ed elettroniche Euro 90.000,00	
ART. 102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo Euro 15.000,00		ART. 102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo Euro 15.000,00		ART. 102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo Euro 15.000,00	

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_APEP_02 "Digitalizzazione della gestione del patrimonio immobiliare"		
Progetto dirigenziale 2023_PROG_APEP_03 "Garantire l'attuazione dei progetti di riqualificazione delle strutture di didattica e di ricerca"		Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio
Progetto dirigenziale 2023_PROG_DAI_02 "Supportare la digitalizzazione dei servizi"	RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO	Direttore della Direzione Affari istituzionali
Progetto dirigenziale 2023_PROG_RTM_01 "Supportare il percorso dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro verso la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa (Open Science)"		Direttrice della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

E. INFRASTRUTTURE, TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA

Agenda ONU 2030

PNRR - Next Generation Italia



Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

Obiettivo strategico

E.3 Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati Referente Politico
 Delegato del Rettore

INDICATORI	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
E.3.1 Percentuale delle azioni di trasparenza e di anticorruzione realizzate rispetto al totale delle azioni da realizzare nell'anno	In fase di rilevazione	100%	100%	100%
E.3.2 Numero di variabili di rilevanza strategica monitorate sul Sistema Integrato di Supporto al Management di Ateneo	5	7	8	10

AZIONI STRATEGICHE

1. Potenziare il sistema informativo a supporto alle decisioni di Ateneo, prevedendo nuovi sviluppi e l'integrazione fra sistemi, per supportare la programmazione strategica e operativa
2. Potenziare le competenze del personale sul tema della gestione del dato
3. Rembranding UNIBA A finalizzato a migliorare la conoscenza e la percezione sia sul territorio che sullo scenario internazionale delle attività svolte
4. Adeguare il sistema informativo di ateneo per il monitoraggio dell'equilibrio di genere (Azione GEP 1.2)

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

2023		2024		2025	
TOTALE	57.110 €	TOTALE	57.110 €	TOTALE	7.000 €
MISURA PRO3 21/23 Euro 50.110,00		MISURA PRO3 21/23 Euro 50.110,00		ART 102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo Euro 7.000,00	
ART 102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo Euro 7.000,00		ART 102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo Euro 7.000,00			

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_C00_01 "Riorganizzazione dei Centri in attuazione del nuovo RAFC"		Direttore della Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali
Progetto dirigenziale 2023_PROG_DAI_01 "Migliorare la qualità e i flussi di aggiornamento dati/informazioni e adeguare la regolamentazione interna alle modifiche normative"		Direttore della Direzione Affari Istituzionali
Progetto dirigenziale 2023_PROG_DAF_01 "Ridefinire i processi contabili nell'ambito del sistema economico-patrimoniale in attuazione del nuovo RAFC"	RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO	Direttore della Direzione Amministrazione e Finanza
Progetto dirigenziale 2023_PROG_DAF_02 "Favorire l'efficientamento delle procedure contabili e fiscali a carattere trasversale"		Direttore della Direzione Amministrazione e Finanza
Progetto del Direttore Generale 2023_PROG_TRAS_01 "Implementare il Sistema Integrato di Performance Management"		Direttore Generale

E. INFRASTRUTTURE, TRANSIZIONE DIGITALE ED ECOLOGICA

Agenda ONU 2030

PNRR - Next Generation Italia



Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

Obiettivo strategico

E.4 Promuovere interventi di sviluppo sostenibile

Referente
Politico

Delegato
del
 Rettore

INDICATORI	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
E.4.1 Percentuale di strutture di didattica e di ricerca riqualificate	0	16%	42%	42%
E.4.2 Consumo annuo kwh di energia elettrica	21.034.691	-1%	-1%	-3%

AZIONI STRATEGICHE

1. Adottare il Portale informatizzato degli immobili
2. Implementare gli schemi anagrafici degli immobili universitari
3. Ridurre il consumo di energia elettrica mediante produzione autonoma di energia elettrica da fonte rinnovabile
4. Razionalizzare il patrimonio librario al fine di garantirne la preservazione e la fruizione sostenibile attraverso l'accorpamento presso l'interrato del Palazzo Polifunzionale della Scuola di Medicina di tutto il patrimonio librario delle biblioteche degli ex-Istituti/Dipartimenti di Medicina e il risanamento e potenziamento della capacità di deposito di materiale bibliografico presso il piano interrato di Palazzo Cassano
5. Promuovere le pari opportunità di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici (Azione GEP 1.5)

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

	2023	2024	2025
TOTALE	541.000 €	106.000 €	1.728.000 €
ART. 401030101 Software applicativo in licenza d'uso a tempo determinato Euro 60.000,00		ART. 402050102 Mobili e arredi per locali ad uso specifico Euro 100.000,00	ART. 402010110 Manutenzione straordinaria su fabbricati residenziali per finalità istituzionali Euro 1.722.000,00
ART 102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo Euro 5.000,00		ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP Euro 6.000,00	ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP Euro 6.000,00
ART 402070102 Attrezzature informatiche ed elettroniche Euro 80.000,00			
ART. 102100103 Manutenzione ordinaria e riparazioni di immobili Euro 250.000,00			
ART 102140101 Trasporti, traslochi e facchinaggio Euro 40.000,00			
ART. 402050102 Mobili e arredi per locali ad uso specifico Euro 100.000,00			
ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP Euro 6.000,00			

PROGETTI DIREZIONALI COLLEGATI

Progetto dirigenziale 2023_PROG_C00_02
"Garantire l'attuazione delle innovazioni organizzative delineate nel nuovo Regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo"

RESPONSABILE DEL PROGETTO/OBIETTIVO

Direttore della Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali

Progetto dirigenziale 2023_PROG_APEP_01
"Potenziare l'utilizzo di energia rinnovabile"

Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio

Progetto dirigenziale 2023_PROG_APEP_02
"Digitalizzazione della gestione del patrimonio
immobiliare"

Progetto dirigenziale 2023_PROG_APEP_03
"Garantire l'attuazione dei progetti di
riqualificazione delle strutture di didattica e di
ricerca"



SEZIONE III – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE 2023-2025

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26.01.2023
Adottato con D.R. n. 443 del 01.02.2023*



PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (di seguito Piano o PIAO) è il documento unico, introdotto con l'art. n. 6 del D.L. 80/2021 che sviluppa, in chiave sistemica, la programmazione di Ateneo.

Il Piano 2023-2025 è stato redatto tenuto conto dei seguenti documenti:

Direttive e Linee Guida di provenienza esterna	Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane (luglio 2015)
	Nota d'indirizzo ANVUR per la gestione del ciclo della performance 2018-2020, approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20 dicembre 2017
	Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane (novembre 2018)
	Linee Guida n. 4 del Dipartimento della Funzione pubblica "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche" (novembre 2019)
	Linee Guida n. 5 del Dipartimento della Funzione pubblica "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" (dicembre 2019)
	Linee Guida n. 1 del Dipartimento della Funzione pubblica "Linee guida per il Piano della Performance"
	Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"
	Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di Performance del Dipartimento Funzione Pubblica del 9 dicembre 2020
	Determinazioni e orientamenti A.N.AC. in materia anticorruzione
	Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019
	Il documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 02.02.2022;
	Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA (luglio 2018)
	Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione 202, approvata dal Nucleo di Valutazione nelle riunioni del 22 aprile 2022, del 18 luglio 2022 e del 06 ottobre 2022
	D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione"
	D.P.R. n. 132 del 30 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione".

La Circolare n. 2/2022 della Funzione Pubblica

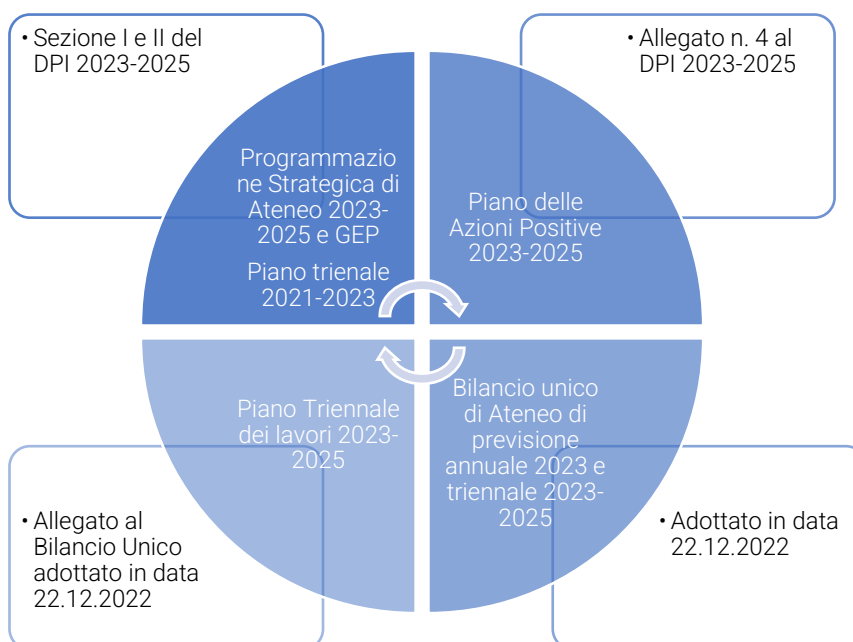
Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022

Linee Guida DFP sulla "Parità di Genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" (ottobre 2022)

Documenti interni	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023
	Missioni e Finalità Istituzionali dell'Università
	Risultati del monitoraggio degli obiettivi contenuti nel Documento di Programmazione Integrata 2022-2024
	Risultati delle indagini sul Benessere Organizzativo (annualità 2021) e quelli della rilevazione Misuriamoci sulla qualità dei servizi amministrativi (annualità 2021)
	Documento di programmazione strategica 2023-2025 e il Gender Equality Plan 2023-2025
	Piano triennale 2021-2023 ex L. n. 43 del 2005
	Bilancio unico di previsione annuale 2023 e triennale 2023-2025 (approvato in data 22/12/2022);
	Esiti del monitoraggio sull'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale tecnico amministrativo e CEL 2022-2024
	Esiti del monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione di cui al PTPCT 2022-2024
	Esiti dell'analisi sui processi a rischio
	Il grado di attuazione delle azioni formative previste nel Catalogo delle azioni formative 2022-2024
	Risultati del monitoraggio dell'impatto iniziale del lavoro agile (dicembre 2022)

Il Piano costituisce una sezione del complessivo Documento di Programmazione Integrata di Ateneo e s'inserisce all'interno del più ampio sistema di documenti programmatici adottati dall'Ateneo. Gli obiettivi individuati nel Piano sono integrati con i documenti riepilogati nella figura 15.

Figura 16 - Integrazione dei documenti programmatici di Ateneo



1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Per i dati identificativi e rappresentativi dell'Amministrazione si rimanda alla parte introduttiva del Documento di Programmazione Integrata. Al fine di razionalizzare tutte le informazioni funzionali e trasversali ai processi di pianificazione e programmazione, di seguito si riportano i link ipertestuali relativi ai dati di sintesi più significativi.

Figura 17 -Riepilogo dati UNIBA



2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Gli ultimi interventi normativi (*ex DL 80/2021*⁸) hanno richiamato l'attenzione sull'importanza che le amministrazioni pubbliche creino e misurino il valore pubblico generato per i propri stakeholders. Ogni amministrazione dovrebbe domandarsi quale sia il proprio Valore Pubblico e quali strategie potrebbe attuare per generarlo. In questo senso, il presente PIAO è strettamente connesso con il documento di programmazione strategica di Ateneo, da cui derivano obiettivi e azioni strategiche e tale sezione è sviluppata in linea con i contenuti di quest'ultimo.

Punto di partenza è, quindi, la definizione della mappa degli stakeholder di UNIBA, interni ed esterni, al fine di definire come l'Ateneo contribuisce a diffondere il valore creato rispetto ai suoi principali portatori di interesse.

Figura 18 - Mappa degli stakeholder UNIBA

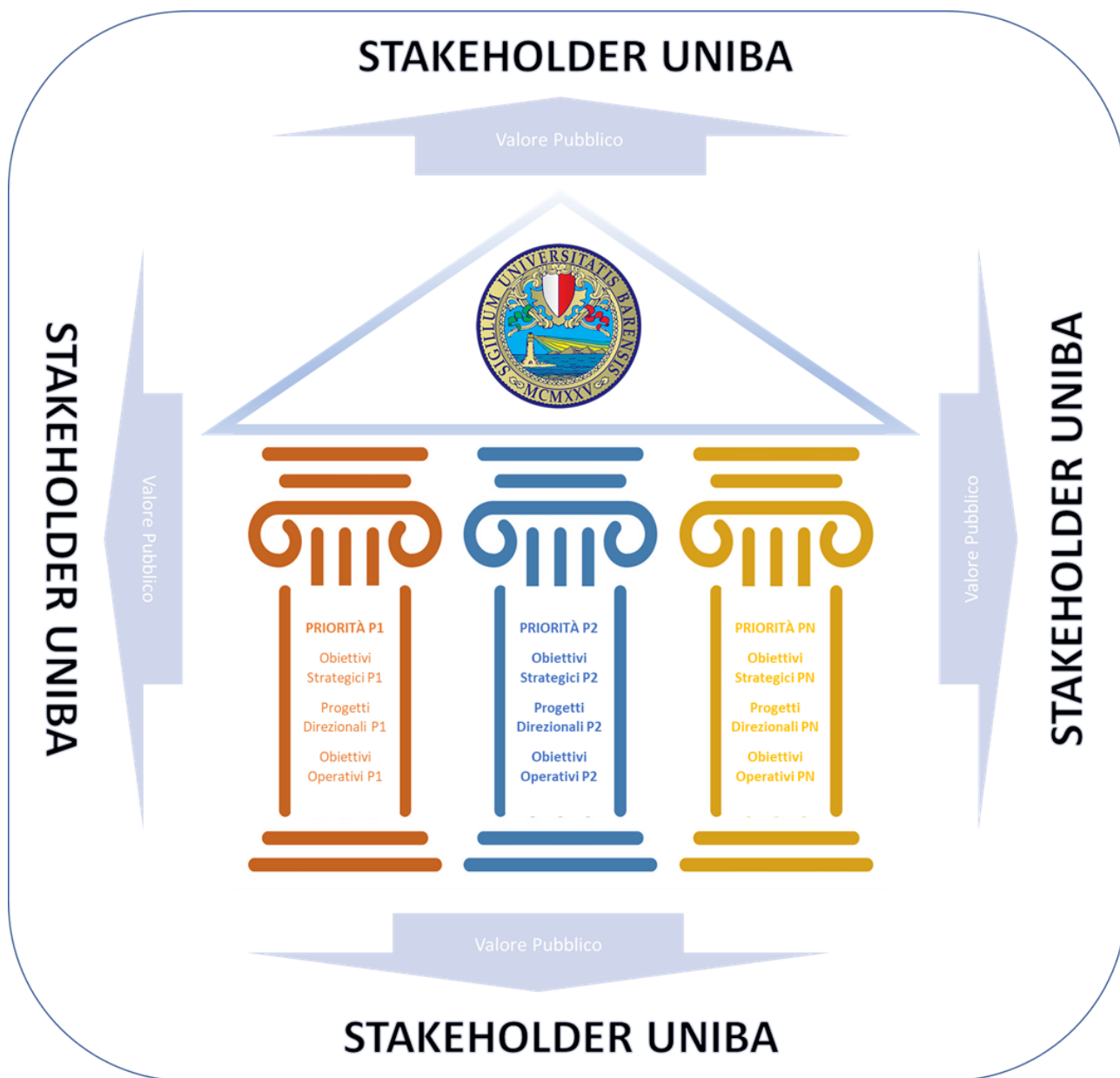


2.1.1 Modello UNIBA del Valore Pubblico

Il modello di Valore Pubblico UNIBA, proposto in via sperimentale e in sede di prima applicazione, si articola come rappresentato nella figura seguente e si sviluppa in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023. Quest'ultimo, come noto, costituisce l'impianto metodologico di riferimento per l'attuazione del ciclo integrato della performance dell'Ateneo attraverso cui si misura e si valuta la performance dell'Università ai diversi livelli (c.d. profondità della performance).

⁸ Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 che ha stabilito all'art. 6 l'obbligo di adozione del Piano integrato di attività e organizzazione

Figura 19 - Modello Valore Pubblico UNIBA



Il presente paragrafo, pertanto, considera la dimensione più alta, esplicitando i cosiddetti pilastri UNIBA (obiettivi di Valore Pubblico) che l'Università si impegna a monitorare, misurare e conseguire nel prossimo triennio. UNIBA, in coerenza con il documento di programmazione strategica 2023-2025, con il Piano triennale 2021-2023 e con i documenti di programmazione economica-finanziaria, ha definito i seguenti tre pilastri del Valore Pubblico sui quali intende investire:

Figura 20 - I pilastri del valore pubblico UNIBA

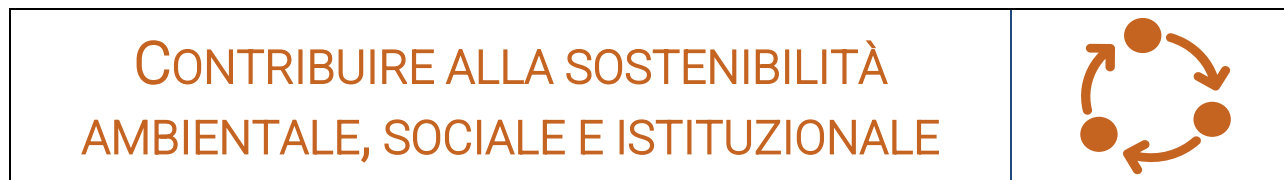


Partendo dal presupposto che UNIBA crea Valore Pubblico nel momento in cui incide contemporaneamente su più prospettive del benessere (sociale, economico, sanitario, ambientale, etc.), per ciascun pilastro sono individuati:

- i collegamenti con i domini [BES - benessere equo e sostenibile](#);
- le tipologie d'impatto;
- gli stakeholders di riferimento;
- gli indicatori di misurazione del valore pubblico;
- le baseline e i target;
- i collegamenti con le Priorità e gli obiettivi strategici 2023-2025 (Sezione I del DPI) e le azioni della Programmazione triennale 2021-2023 (Sezione II del DPI).

2.1.2 I pilastri UNIBA del Valore Pubblico

Nelle pagine successive si riportano nel dettaglio i pilastri del valore pubblico specificando, per ognuno, le informazioni di dettaglio e i relativi indicatori. Su tali pilastri, i progetti direzionali dei Dirigenti per l'anno 2023 (Sezione Performance) possono incidere in modo diretto o indiretto.



Dimensione dell'impatto →

IMPATTO:	
INTERNO	ESTERNO
Salute Organizzativa	Sociale Ambientale

Codice	Indicatori Valore Pubblico	Fonte	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
VP.I.01	Consumo annuo kwh di energia elettrica	Interna UNIBA	21034691 ⁹	-1%	-1%	-3%
VP.I.02	Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo (PTA, CEL e docenti)	Interna UNIBA	3,92 ¹⁰	4	4,3	4,5
VP.I.03	Numero di Attestazioni/ Validazioni/ Certificazioni delle Competenze rilasciate*	Interna UNIBA	0	10	20	25
VP.I.04	Percentuale di indicatori in cui il posizionamento mondiale UNIBA nel Times Impact Ranking è migliorato rispetto all'anno precedente	Interna UNIBA	Anno base	18,50%	22%	26%
VP.I.05	Grado di attuazione delle azioni positive previste nei documenti di programmazione	Interna UNIBA	Anno base	75,00%	75,00%	80,00%

Stakeholder

Tutti gli stakeholder UNIBA

Priorità

D – Sviluppo organizzativo e del capitale umano
E – Infrastrutture, transizione digitale ed ecologica

Collegamento con obiettivi strategici 2023-2025

E4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile
D1 -Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA

Azioni GEP collegate

Tutte le azioni GEP confluiscono alla determinazione dell'indicatore VP.I.05

Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'ateneo (Azione GEP 1.1)

⁹ Consumo annuo 2022 di energia elettrica kWh desunti dalle fatture di energia mensili, escluso dicembre.

¹⁰ Il dato si riferisce all'indagine sul benessere 2021 (realizzata nell'anno 2022). L'indagine sul benessere 2022 partirà nel primo trimestre 2023

Promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale (Azione GEP 1.3)
Implementare lo smart working a regime (post-covid) (Azione GEP 1.4)
Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di ateneo e nelle commissioni (Azione GEP 2.1)
Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale (Azione GEP 3.1)
Implementare e favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere (Azione 5.1)
Promuovere le pari opportunità di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici (Azione GEP 1.5)

Collegamento con PRO3 2021-2023

VALORIZZARE LE CONOSCENZE E PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DELL'INFORMAZIONE SCIENTIFICA E LA LIBERTÀ DI CIRCOLAZIONE DELLA STESSA



BES di riferimento



Dimensione dell'impatto →

IMPATTO:

INTERNO	ESTERNO
Economico	Sociale

Codice	Indicatori Valore Pubblico	Fonte	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
VP.II.01	Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	Indicatore PRO3	0,0569 ¹¹	0,0739	0,0752	0,076
VP.II.02	Percentuale iniziative di Open Science realizzate	Indicatore interno	28%	57%	85%	100%
VP.II.03	Numero di articoli pubblicati dal personale UNIBA attraverso tokens resi disponibili dal modello di contratto trasformativo	Indicatore interno	104	5%	7%	7%

Stakeholder

Tutti gli stakeholder UNIBA

Priorità

B – Produttività della ricerca

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

Collegamento con obiettivi strategici 2023-2025

B1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni

C3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali

Azioni GEP collegate

Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale (Azione GEP 4.3)

Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale (Azione GEP 3.1)

Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di public engagement (Azione GEP 4.2)

Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale (Azione GEP 4.3)

Collegamento con PRO3 2021-2023

Azione DM 289/21_B3 Miglioramento delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca al fine dell'integrazione della ricerca nelle reti internazionali ed europee

Azione DM 289/21_B1 Dottorato di ricerca e Dottorato Industriale

¹¹ A.S. 2021

FAVORIRE L'INSERIMENTO DELLE GIOVANI LAUREATE E DEI GIOVANI LAUREATI NEL MONDO DEL LAVORO



BES di riferimento



Dimensione dell'impatto →

IMPATTO:

INTERNO	ESTERNO
	Economico Sociale Salute Digitale

Codice	Indicatori Valore Pubblico	Fonte	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
VP.III.01	Percentuale di Laureati occupati a un anno dal Titolo (LM; LMCU)	Almalaurea, Condizione occupazionale dei laureati	65,9%	65%	66%	67%
VP.III.02	Percentuale di Laureati occupati a tre anni dal Titolo (LM; LMCU)	Almalaurea, Condizione occupazionale dei laureati	82%	80%	81%	82%
VP.III.03	Incidenza percentuale dei Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM) su totale laureati STEM	OSD CINECA	15,2%	16%	16%	17%
VP.III.04	Soddisfazione del lavoro svolto dai laureati	Almalaurea, Condizione occupazionale dei laureati, (domanda A.18) (ad un anno dal titolo)	7,8	7,9	8	8,1
VP.III.05	Percentuale dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio	Almalaurea, Profilo dei laureati	89%	90%	91%	92%

Stakeholder

Studenti, Laureati

Priorità

A - Attrattività ed efficacia dei percorsi formativi e dei servizi agli studenti
E - Infrastrutture, transizione digitale ed ecologica

Collegamento con obiettivi strategici 2023-2025

A1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa
A2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa
E1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali

Azioni GEP collegate

Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale (Azione GEP 3.1)
Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere (Azione GEP 4.1)

Collegamento con PRO3 2021-2023

Azione DM 289/21_A4 Rafforzamento delle competenze acquisite dagli studenti e innovazione delle metodologie didattiche
Azione DM 289/21_A1 Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca e dell'equilibrio nella rappresentanza di genere

2.1.4 Le procedure UNIBA

La creazione di valore pubblico per gli stakeholder passa anche attraverso il miglioramento delle procedure amministrative sia in termini di semplificazione e reingegnerizzazione che di digitalizzazione.

Di seguito si riporta il dettaglio delle procedure che saranno interessate da percorsi di miglioramento attraverso i progetti direzionali dei Dirigenti (Sottosezione Performance).

Tabella 18 – Elenco delle procedure da semplificare, reingegnerizzare e digitalizzazione

	Procedure	Stakeholders	Direzioni Amministrative responsabili
Semplificazione e reingegnerizzazione	ASSETTO AMMINISTRATIVO - CONTABILE DELLE STRUTTURE AUTONOME DI GESTIONE DI CUI AL TITOLO IV DELLO STATUTO	Personale Interno	Direzione Amministrazione e Finanza
	ACQUISTI SERVIZI E FORNITURE E APPALTI DI LAVORI (INFERIORI ALLA SOGLIA COMUNITARIA) PAGAMENTO FORNITURE	Tutti gli stakeholder di UNIBA	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Direzione Amministrazione e Finanza
	PROCESSI CONTABILI NELL'AMBITO DEL SISTEMA ECONOMICO-PATRIMONIALE IN ATTUAZIONE DEL NUOVO RAFC	Personale Interno	Direzione Amministrazione e Finanza
	CORRESPONSIONE DEGLI EMOLUMENTI A FAVORE DEL PERSONALE NON STRUTTURATO E CONNESSI ADEMPIMENTI FISCALI/PREVIDENZIALI	Personale Interno	Direzione Amministrazione e Finanza
	GESTIONE FONDO ECONOMALE	Comunità Accademica	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Direzione Amministrazione e Finanza
	GESTIONE IMMOBILI	Comunità Accademica	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio
	PROCESSO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE	Personale Interno	Direzione Generale
	ATTIVAZIONE OPEN BADGE	Studenti	Direzione Generale
Accessibilità	DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI	Tutti gli stakeholder di UNIBA	Direzione Affari istituzionali
	INFORMAZIONE SCIENTIFICA E LIBERTÀ DI CIRCOLAZIONE DELLA STESSA (OPEN SCIENCE)	Tutti gli stakeholder di UNIBA	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

* Con il termine Comunità Accademica si intende rappresentare l'insieme dei seguenti stakeholder: Professori Universitari, Personale Dirigente, Tecnico Amministrativo E Cel, Studenti, Laureati, Ricercatori, Dottorandi, Specializzandi, Frequentanti Corsi Post-Laurea

2.2 PERFORMANCE

La Performance Organizzativa dell'Università degli studi di Bari (POUB) è misurata e valutata, ai sensi del SMVP, in relazione ai seguenti ambiti:

- Valore pubblico creato (VP), impatto dell'azione di UNIBA sugli stakeholder di riferimento¹²;
- Performance Strategica (PS), grado di conseguimento degli obiettivi specifici/strategici;
- Performance Amministrativa di Ateneo (PA), in termini di conseguimento degli obiettivi attribuiti alle strutture amministrative, di sostenibilità economico-finanziaria e patrimoniale e di qualità dei servizi

La creazione del valore pubblico dell'Università (di cui alla sezione Valore Pubblico) è misurata dagli effetti realizzati attraverso l'attuazione della strategia (PS) e le azioni di miglioramento messe in campo dalla struttura amministrativa nelle sue diverse articolazioni (PA).

La Performance Amministrativa di Ateneo (PA) è valutata attraverso le seguenti prospettive di analisi:

Figura 21 - Dimensioni della performance amministrativa



Dimensione degli utenti e della qualità offerta

L'Università interagisce attraverso una fitta rete di relazioni con gli stakeholder. La capacità relazionale contribuisce a diffondere il valore creato dall'istituzione universitaria rispetto alle diverse categorie di stakeholder. La complessità delle politiche dell'Università richiede di operare un'ottimizzazione delle relazioni inter-istituzionali anche attraverso la pianificazione e l'identificazione degli interlocutori rilevanti. L'Università considera prioritaria la soddisfazione degli utenti e, pertanto, attribuisce assoluta rilevanza alla dimensione della qualità dei servizi offerti. A partire dal 2018, il sistema di rilevazione del giudizio degli utenti (c.d. "Misuriamoci"), diversificato rispetto alle diverse tipologie di utenti, rileva, per i servizi a maggior impatto sull'utenza interna ed esterna, i punti di forza e di debolezza, consentendo la messa in opera di conseguenziali azioni correttive.

La misurazione del livello di soddisfazione sui servizi offerti permette all'Università di:

- monitorare e controllare la qualità offerta e percepita dagli stakeholder principali;
- ottenere un supporto informativo per le azioni di miglioramento sui servizi.

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

¹² Il D.lgs. n. 74/2017 ha introdotto, a partire dal ciclo di gestione della performance 2018-2020, una nuova articolazione degli obiettivi prevedendo la definizione di obiettivi specifici, programmati dalle singole amministrazioni su base triennale, in coerenza con gli obiettivi generali determinati a livello nazionale. Per le università gli obiettivi generali sono adottati con Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Linee Generali d'Indirizzo della programmazione delle università).

Figura 22 - Servizi oggetto di valutazione



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

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 afferiscono¹³);
 - obiettivi individuali (obiettivi operativi assegnati a specifici individui per ruolo organizzativo o per funzione).
- contenuto e finalità:
 - obiettivi di progetto o azioni intermedie (Obiettivi operativi strumentali all'attuazione degli obiettivi strategici)¹⁴;
 - obiettivi di processo (obiettivi operativi per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi gestiti)¹⁵.

¹³ Per l'indicazione delle strutture di IV livello di assegnazione degli obiettivi si faccia riferimento al SMVP 2023

¹⁴ Obiettivi contrassegnati dal codice PROG

¹⁵ Obiettivi contrassegnati dal codice PROC

I progetti sono costituiti da un insieme coordinato di attività e/o fasi (c.d. obiettivi intermedi) strumentali al conseguimento dell'obiettivo finale del Progetto. I progetti hanno natura trasversale, pertanto, possono coinvolgere strutture organizzative appartenenti a diverse direzioni.

La responsabilità del progetto è attribuita al personale dirigente dell'Ateneo. Per l'annualità 2023, i progetti sono definiti in attuazione della strategia di Ateneo (Sezione I del DPI) e concorrono alla creazione del valore pubblico con un impatto indiretto o diretto.

Di seguito si riepilogano i progetti dirigenziali per tipologia di impatto rispetto ai pilastri del valore pubblico individuati nel paragrafo Valore Pubblico. Le azioni/fasi in cui si articola ciascun progetto e le strutture coinvolte sono rappresentate, in dettaglio, nell'allegato n. 3.

PROGETTI A IMPATTO DIRETTO SUL VALORE PUBBLICO

<i>CODICE</i>	<i>DENOMINAZIONE</i>	<i>DIRIGENTE RESPONSABILE</i>	<i>AMBITO DEL PIANO</i>
2023_PROG_APEP_01	Potenziare l'utilizzo di energia rinnovabile	QUARTA Alessandro	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA
2023_PROG_DAI_01	Migliorare la qualità e i flussi di aggiornamento dati/informazioni e adeguare la regolamentazione interna alle modifiche normative	SQUEO Paolo	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA ACCESSIBILITA' PARITA' DI GENERE
2023_PROG_DAI_02	Supportare la digitalizzazione dei servizi	SQUEO Paolo	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA
2023_PROG_OFF_01	Supportare le iniziative di potenziamento dell'offerta formativa	MY Filomena Luisa	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA PARITA' DI GENERE
2023_PROG_OFF_02	Potenziare i servizi a favore della percorribilità dell'offerta formativa	MY Filomena Luisa	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA ACCESSIBILITA'
2023_PROG_RTM_01	Supportare il percorso dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro verso la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa (Open Science)	AGRIMI Adriana	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA ACCESSIBILITA'
2023_PROG_RTM_02	Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UNIBA e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso una azione pilota di consolidamento	AGRIMI Adriana	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA
2023_PROG_RU_01	Attuare le misure a favore del benessere organizzativo, della sostenibilità e dell'equilibrio di genere	PRUDENTE Gaetano	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA PARITA' DI GENERE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO ACCESSIBILITA'
2023_PROG_APEP_03	Garantire l'attuazione dei progetti di riqualificazione delle strutture di didattica e di ricerca	QUARTA Alessandro	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA

Le schede per i progetti contrassegnati dai [2023_PROG_RU_01](#); [2023_PROG_DAI_02](#) sono contenute nel sottoparagrafo *Dimensione della crescita e dell'innovazione* poiché contenutisticamente correlati. Gli stessi progetti prevedono azioni positive la cui indicazione è contenuta nell'allegato n. 3.

SCHEDA PROGETTO COD.		2023_PROG_APEP_01		
DIREZIONE	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	QUARTA Alessandro			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Potenziare l'utilizzo di energia rinnovabile			
STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA			
DESCRIZIONE BREVE DELLE FINALITA'	Riduzione di consumo energia elettrica mediante produzione autonoma di energia elettrica da fonte rinnovabile			
ATTIVITA'/RISULTATI REALIZZATI NEL 2022	Trattasi di una nuova progettazione			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	<i>EURO 4.200.000,00 Art. 402020101 "Impianti generici" (impianti fotovoltaici) di cui € 2.478.000,00 Fondo Edilizia Universitaria MUR ed € 1.722.000,00 risorse di bilancio anno 2025; Art. 402010110 "Manutenzione straordinaria su fabbricati residenziali per finalità istituzionali"- vasche recupero acqua € 500.000,00 anno 2023.</i>			
RISORSE UMANE	<i>Sezione Edilizia; Sezione Programmazione, sviluppo e miglioramento patrimonio</i>			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	C.2 - Promuovere la cultura della sostenibilità			
	E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile			
AMBITO D'INTERVENTO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	<i>DIRETTO</i>			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_APEP_01				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)	0	57

SCHEMA PROGETTO COD.		2023_PROG_DAL01		
DIREZIONE	Direzione Affari istituzionali			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	SQUEO Paolo			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Migliorare la qualità e i flussi di aggiornamento dati/informazioni e adeguare la regolamentazione interna alle modifiche normative			
STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA			
STAKEHOLDER	ENTI E IMPRESE			
DESCRIZIONE BREVE DELLE FINALITA'	Implementare misure di trasparenza e anticorruzione correlate ad aggiornamenti regolamentari e al miglioramento della qualità dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria. Favorire l'attuazione delle misure di trasparenza dei contratti pubblici finanziati a valere sulle risorse del PNRR. Monitorare la corretta applicazione delle disposizioni in tema di contratti pubblici			
ATTIVITA'/RISULTATI REALIZZATI NEL 2022	In relazione al whistleblowing, sono state emanate apposite linee guida di Ateneo sulla base dello schema di linee guida emanate da ANAC. Tuttavia, è in corso il recepimento da parte dell'Italia della direttiva europea in materia. Nel corso del 2022 sono state riviste le sezioni relative ai Bandi di gara e contratti: allo stato attuale, infatti, nella Sezione Amministrazione trasparente sono pubblicate (con aggiornamento tempestivo) le informazioni sulle singole procedure perché estratte direttamente dal software di gestione della contabilità, come avviene, ad es., per i Consulenti e collaboratori. E' necessario continuare su questa linea e avviare la progettazione di un sistema automatico di estrazione delle informazioni per la pubblicazione.			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	<i>Euro 11.000 (Euro 4.000,00 ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare quota parte Azioni GEP + Euro 3.000,00 Art. 102120104 "Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo" + Euro 4.000,00 Art. 102180105 "Licenze per software e procedure informatiche non inventariabili"</i>			
RISORSE UMANE	<i>Direzione Affari istituzionali; U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione; Sezione contabilità e finanza - U.O. Servizi amministrativo - contabili Direzioni centrali, Centri di ricerca, Centri di servizio e Poli bibliotecari; Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio; Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo - U.O. Supporto agli Organi di Garanzia; Sezione Contratti e appalti - U.O. Appalti pubblici di lavori; Sezione Contratti e appalti - U.O. Appalti pubblici di servizi e forniture; Sezione Economato - U.O. Forniture di beni e servizi; Sezione Servizi Istituzionali</i>			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati			
	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali			
AMBITO D'INTERVENTO	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA			
	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA			
	ACCESSIBILITA'			
	PARITA' DI GENERE			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	<i>DIRETTO</i>			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_DAL01				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
RISULTATO	Numero di iniziative regolamentari	Numero regolamenti e linee guida	0	2
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	0	38
RISULTATO	Numero di iniziative di trasparenza	Numero	0	2

SCHEDA PROGETTO COD.		2023_PROG_OFF_01		
DIREZIONE	Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	MY Filomena Luisa			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Supportare le iniziative di potenziamento dell'offerta formativa			
STAKEHOLDER	STUDENTI			
STAKEHOLDER	ENTI E IMPRESE			
ATTIVITA'/RISULTATI REALIZZATI NEL 2022	Nel corso del 2022 si è data attuazione a nuove convenzioni a carattere locale e nazionale funzionali a rendere maggiormente attrattiva l'offerta formativa UNIBA (tra gli altri, l'accordo quadro di cui al D.R. n.2150 del 7.7.2021 - c.d. PUP - e il Protocollo d'intesa PA 110L). Inoltre, la Direzione ha investito sul miglioramento dei servizi di supporto allo sviluppo di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	<i>Euro 25.000 (Euro 5.000 Art. 102180105 "Licenze per software e procedure informatiche non inventariabili"+ Euro 15.000 Art. 102010104 "Altri servizi a favore degli studenti" + Euro 5.000,00 Art. 102120104 "Formazione e aggiornamento del personale tecnico- amministrativo"</i>			
RISORSE UMANE	<i>Sezione Offerta formativa; Sezione Offerta formativa - U.O. Programmazione offerta formativa; Sezione Servizi Istituzionali - U.O. Urp e Redazione web; UU.OO. Didattica e servizi agli studenti; Centro linguistico di Ateneo; Sezione Servizi agli studenti - U.O. Studenti internazionali; Sezione Post laurea; Sezione Post laurea - U.O. Scuole di specializzazione; U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale; Sezione Post laurea - U.O. Corsi di perfezionamento, alta formazione e formazione insegnanti; Sezione Post laurea - U.O. Master; Sezione Post laurea - U.O. Esami di Stato</i>			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE E STRATEGICA	A.1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa			
	A.3 - Ampliare la formazione post-laurea			
	A.4 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa			
	C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale			
	C.2 - Promuovere la cultura della sostenibilità			
AMBITO D'INTERVENTO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA			
	PARITA' DI GENERE			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	<i>DIRETTO</i>			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_OFF_01				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	0	63
EFFICACIA	Numero di siti dipartimentali sottoposti a monitoraggio	Numero	0	19

SCHEMA PROGETTO COD.			2023_PROG_OFF_02	
DIREZIONE	Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	MY Filomena Luisa			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Potenziare i servizi a favore della percorribilità dell'offerta formativa			
STAKEHOLDER	STUDENTI			
DESCRIZIONE BREVE DELLE FINALITA'	Il progetto si pone nell'ottica del miglioramento dei servizi agli studenti su 4 ambiti di intervento: digitalizzazione dei servizi; potenziamento delle misure a favore degli studenti più vulnerabili; organizzazione di nuovi servizi per l'accoglienza di studenti internazionali e incremento della visibilità dei servizi offerti agli studenti			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	<i>laboratori multimediali implementati con fondi EX dm 752/2021 – ACC. N. 2022/10340 € 90.000,00; (SOFTWARE GESTIONALE ACC 22/20020 € 66.080,00 E 22/20021 € 33.000,00)</i>			
RISORSE UMANE	<i>Sezione Servizi agli studenti - U.O. Studenti diversamente abili; Sezione Servizi agli studenti - U.O. Studenti internazionali; Sezione Servizi agli studenti - U.O. Servizio di counseling psicologico studenti; Sezione Servizi agli studenti - U.O. Servizi e provvidenze agli studenti e collaborazioni studentesche; Sezione Servizi agli studenti - U.O. Servizi agli studenti sede di Brindisi; Sezione segreterie studenti di scienze mediche; Sezione segreterie studenti di scienze economiche, giuridiche, sociali e umane; Sezione segreterie studenti di scienze di base, agrarie e farmaceutiche; UU.OO. Segreterie; U.O. Affari generali e segreteria di direzione; Sezione Gestione della comunicazione integrata; Sezione Gestione della comunicazione integrata - U.O. Comunicazione, Web radio e web TV (streaming); Staff data engineering; Staff data engineering - U.O. Applicativi e banche dati di Ateneo</i>			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	A.1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa			
	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa			
	A.4 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa			
	C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale			
	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali			
AMBITO D'INTERVENTO DEL PIAO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA			
	ACCESSIBILITA'			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	<i>DIRETTO</i>			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_OFF_02				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	0	71
RISULTATO	Numero di regolamenti adottati	Numero	0	2

SCHEMA PROGETTO COD.				2023_PROG_RTM_01
DIREZIONE	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	AGRIMI Adriana			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Supportare il percorso dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro verso la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa (Open Science)			
STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA			
STAKEHOLDER	ENTI E IMPRESE			
DESCRIZIONE BREVE DELLE FINALITA'	<p><i>Il Progetto intende realizzare nel triennio 2022-2024 le seguenti finalità:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Definizione di percorsi di formazione sull'Open Science rivolto alla Comunità Accademica e al sistema delle imprese.</i> <i>2. Creazione di un archivio digitale (repository) totalmente Open come sistema per la conservazione a lungo termine di pubblicazioni in riviste e collane, dati di ricerca, risorse educative aperte e documentazione storica digitalizzata. Vista la necessità di assicurare la lunga durata della conservazione dei dati sistemi di backup settimanali e mensili saranno implementati per evitare le eventuali perdite di materiale.</i> <i>3. Implementazione della piattaforma liberamente fruibile dall'esterno secondo il modello dell'Open Science delle tesi di Dottorato.</i> <i>4. Individuare una task force multidisciplinare di unità di personale da dedicare alla gestione della formazione e del repository.</i> 			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	Euro 180.000,00 di cui MISURA PRO3 21/23. EURO 60.000,00 (quota rebranding). MISURA PRO3 21/23. EURO 120.000,00 (quota dottorato di ricerca)			
RISORSE UMANE	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione; Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto - U.O. Dottorato di Ricerca; Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto - U.O. Supporto alla Valutazione della ricerca; Polo Bibliotecario Scientifico; Polo Bibliotecario Economico			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali			
	E.2 - Favorire la transizione digitale			
	B.2 - Migliorare la qualità dei dottorati di ricerca			
	C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale			
AMBITO D'INTERVENTO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA			
	ACCESSIBILITA'			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	DIRETTO			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_RTM_01				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	0	80
RISULTATO	Numero di iniziative su archivio repository	Numero	0	2
IMPATTO	Numero di iniziative di diffusione della conoscenza sull'OPEN SCIENCE	Numero	0	2
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA	Risorse gestite per iniziative su Open Science	Euro	0	100.000,00
SALUTE ORGANIZZATIVA	Numero di corsi di formazione su Open Science	Numero	0	1

SCHEDA PROGETTO COD.				2023_PROG_RTM_02
DIREZIONE	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	AGRIMI Adriana			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Realizzare uno stretto raccordo tra la fase di riorganizzazione dell'Area Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione di UniBa e le buone pratiche emerse in ambito nazionale e/o internazionale attraverso una azione pilota di consolidamento			
STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA			
STAKEHOLDER	ENTI E IMPRESE			
DESCRIZIONE BREVE DELLE FINALITA'	Il Progetto interviene su 5 ambiti: 1. Monitorare l'attuazione dei progetti PNRR e la valorizzazione dei risultati a livello territoriale ed europeo; 2. Valorizzazione del portafoglio di brevetti (azioni di monitoraggio e servizi di supporto); 3. Creazione e rafforzamento degli Spin Off (azioni di monitoraggio e servizi di supporto); 4. Rapporti/convenzioni con le imprese (aggiornamento delle prassi con riferimento alle modalità di collaborazione emergenti, quali laboratori congiunti pubblico-privati); 5. Dottorati (azioni di monitoraggio e servizi di supporto).			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	500.000 (ERC); 1.000.000 - azione 2021 -2023 int. (pro3); 20.000.000 (134 rtda)- PNRR; 4.000.000 (dottorandi) PNRR; 1.472.500 (Progetto orientamento PNRR); progetto patto territoriale per l'alta formazione e per le imprese 27.500.000; Progetto NTT (non quantificabile precisamente)			
RISORSE UMANE	Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto - U.O. Dottorato di Ricerca; Sezione Ricerca e Terza Missione Centri - U.O. Terza missione; Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto - Polo di ricerca europea e internazionale Scienze sociali e umanistiche e centri di ricerca e Polo di ricerca europea e internazionale Scienze della vita; UU.OO. Ricerca e Terza Missione; U.O. Affari Generali e Segreteria di Direzione; Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto - U.O. Gestione progetti di ricerca nazionali e locali e U.O. Valorizzazione dei risultati della ricerca e del capitale umano; Sezione Ricerca e Terza Missione Centri - U.O. Terza missione; Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto - U.O. Supporto alla Valutazione della ricerca; Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto; Sezione internazionalizzazione - U.O. Cooperazione internazionale; Sezione internazionalizzazione; Career Management Service - Agenzia per il Placement; Sezione procedure concorsuali - U.O. Procedure concorsuali personale contrattualizzato e U.O. Procedure concorsuali personale docente e ricercatori; Sezione Gestione della comunicazione integrata - U.O. Comunicazione, Web radio e web TV (streaming)			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	A.1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa			
	A.3 - Ampliare la formazione post-laurea			
	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni			
	B.2 - Migliorare la qualità dei dottorati di ricerca			
	B.3 - Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo			
	C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale			
	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA			
AMBITO D'INTERVENTO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA			
	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	DIRETTO			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_RTM_02				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023) *100	0	0,82
RISULTATO	Numero di bandi ERC	Numero	0	1
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA	Risorse finanziare su bandi ERC	Euro	0	500.000,00
RISULTATO	Sistema di monitoraggio sull'attuazione del PNRR	On/Off	Off	On
SALUTE ORGANIZZATIVA	Numero di risorse umane reclutate in attuazione dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR	Numero	0	146

SCHEDA PROGETTO COD.				2023_PROG_APEP_03
DIREZIONE	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	QUARTA Alessandro			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Garantire l'attuazione dei progetti di riqualificazione delle strutture di didattica e di ricerca			
STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA			
STAKEHOLDER	STUDENTI			
ATTIVITA'/RISULTATI REALIZZATI NEL 2022	Completamento della fase progettuale			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	<i>Euro 17.970.000,00 - Art. 402010110 "Manutenzione straordinaria su fabbricati residenziali per finalità istituzionali" (= A.nuove Aule Campus Euro 8.300.000,00 di cui Euro 4.897.000,00 Fondo Edilizia Universitaria MUR ed Euro 3.403.000,00 Bilancio UNIBA + B. Museo Botanica Euro 450.000,00 totale Bilancio UNIBA + C. Vecchi Biologici Euro 9.220.000,00 di cui Euro 5.439.800,00 Fondo Edilizia Universitaria MUR ed Euro 3.780.200,00 Bilancio UNIBA)</i>			
RISORSE UMANE	<i>Sezione Edilizia; Sezione Programmazione, sviluppo e miglioramento patrimonio</i>			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	E.2 - Favorire la transizione digitale			
	E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile			
AMBITO D'INTERVENTO	ACCESSIBILITA'			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	<i>DIRETTO</i>			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_APEP_03				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)	0	100
RISULTATO	Numero di aule riqualificate	Numero	0	2

PROGETTI AD IMPATTO INDIRETTO SUL VALORE PUBBLICO

<i>CODICE</i>	<i>DENOMINAZIONE</i>	<i>DIRIGENTE/ RESPONSABILE/I</i>	<i>AMBITO DEL PIANO</i>
2023_PROG_APEP_02	Digitalizzazione della gestione del patrimonio immobiliare	QUARTA Alessandro	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE
2023_PROG_COO_01	Riorganizzazione dei Centri in attuazione del nuovo RAFC	MICCOLIS Emilio	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE
2023_PROG_COO_02	Garantire l'attuazione delle innovazioni organizzative delineate nel nuovo Regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo	MICCOLIS Emilio	ACCESSIBILITA'; ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA
2023_PROG_DAF_01	Ridefinire i processi contabili nell'ambito del sistema economico-patrimoniale in attuazione del nuovo RAFC	BERARDI Gianfranco	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA
2023_PROG_DAF_02	Favorire l'efficientamento delle procedure contabili e fiscali a carattere trasversale	BERARDI Gianfranco	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE
2023_PROG_TRAS_01	Implementare il Sistema Integrato di Performance Management	DIRETTORE GENERALE	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE ACCESSIBILITA' PARITA' DI GENERE

La scheda del progetto contrassegnata dal codice 2023_PROG_TRAS_01 è contenuta nel sottoparagrafo *Dimensione della crescita e dell'innovazione* poiché contenutisticamente correlata.

SCHEDA PROGETTO COD.		2023_PROG_APEP_02		
DIREZIONE	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	QUARTA Alessandro			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Digitalizzazione della gestione del patrimonio immobiliare			
STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA			
DESCRIZIONE BREVE DELLE FINALITA'	Gestione informatizzata della conservazione e del miglioramento degli spazi universitari			
ATTIVITA'/RISULTATI REALIZZATI NEL 2022	Acquisizione della piattaforma per la gestione informatizzata degli immobili			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	€ 283.500,00 (Art. 401030101 "Software applicativo in licenza d'uso a tempo determinato" Portale € 138.000,00 a valere su riserve vincolate anni precedenti + Art. 401030101 "Software applicativo in licenza d'uso a tempo determinato" formazione BIM € 60.000,00 - Art. 102120104 "Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo" € 5.000,00 - Euro 80.000,00 ART 402070102 Attrezzature informatiche ed elettroniche)			
RISORSE UMANE	Sezione Edilizia; Sezione Programmazione, sviluppo e miglioramento patrimonio			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali			
	E.2 - Favorire la transizione digitale			
	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA			
AMBITO D'INTERVENTO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	INDIRETTO			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_APEP_02				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)	0	100
EFFICACIA	Numero di portali attivi	Numero	0	2

SCHEDA PROGETTO COD.		2023_PROG_COO_01		
DIREZIONE	Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	MICCOLIS Emilio			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Riorganizzazione dei Centri in attuazione del nuovo RAFC			
STAKEHOLDER	PERSONALE INTERNO			
DESCRIZIONE BREVE DELLE FINALITA'	1) Riorganizzazione dei Centri Interuniversitari e dei Centri di Ateneo con conseguente razionalizzazione degli stessi (riposizionamento e/o disattivazione): analisi e studio comparativo per gli aspetti normativi e regolamentari. 2) Regolamentazione dei Centri Interdipartimentali di Ricerca 3) Ridefinire l'assetto amministrativo-contabile delle strutture autonome			
ATTIVITA'/RISULTATI REALIZZATI NEL 2022	Riorganizzazione dipartimentale: razionalizzazione delle strutture dipartimentali da n. 23 a n. 19.			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	<i>Euro 15.000,00 (Euro 10.000 Art. 10280102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche + Euro 5.000,00 ART 102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico- amministrativo)</i>			
RISORSE UMANE	<i>Sezione Organi dipartimenti di didattica e di ricerca; Scuole, Centri e SiBA; U.O. Organi Centri; U.O. Analisi e sviluppo dei sistemi contabili; Sezione contabilità e finanza - U.O. Servizi amministrativo - contabili Direzioni centrali, Centri di ricerca, Centri di servizio e Poli bibliotecari</i>			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE E STRATEGICA	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni			
	C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali			
	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati			
AMBITO D'INTERVENTO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	<i>INDIRETTO</i>			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_COO_01				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	0	60

SCHEDA PROGETTO COD.			2023_PROG_COO_02	
DIREZIONE	Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	MICCOLIS Emilio			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Garantire l'attuazione delle innovazioni organizzative delineate nel nuovo Regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo			
STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA			
STAKEHOLDER	STUDENTI			
DESCRIZIONE BREVE DELLE FINALITA'	<p>L'obiettivo si propone di redigere la Carta dei Servizi del Sistema Bibliotecario di Ateneo a partire dal modello approvato dal Comitato di Ateneo delle Biblioteche, nella seduta del 13 dicembre 2022.</p> <p>L'innovazione organizzativa delineata nel Nuovo Regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo ne è il presupposto.</p> <p>Fasi: 1) Esame tecnico del modello da parte delle direttrici di Polo; 2) Produzione di una bozza da presentare ai Comitati tecnico-scientifici dei Poli; 3) Approvazione da parte del CAB.</p> <p>Il progetto va nella direzione, inoltre, di proseguire l'attività di recupero del patrimonio e di riorganizzazione degli spazi in particolare per il Campus e il Palazzo Ateneo</p>			
ATTIVITA'/RISULTATI REALIZZATI NEL 2022	Adozione del nuovo Regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo emanato con D.R. n. 4577 del 20.12.2022.			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	<i>Euro 44.000,00 (Euro 40.000 Art. 102140101 "Trasporti, traslochi e facchinaggio" Euro 4.000,00 Art. 102120104 "Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo")</i>			
RISORSE UMANE				
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	C.2 - Promuovere la cultura della sostenibilità			
	C.1 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale			
	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali			
AMBITO D'INTERVENTO	ACCESSIBILITA'			
	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	<i>INDIRETTO</i>			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_COO_02				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
RISULTATO	Numero di iniziative di trasparenza	Numero	0	2
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	0	100

SCHEMA PROGETTO COD.		2023_PROG_DAF_01		
DIREZIONE	Direzione Amministrazione e Finanza			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	BERARDI Gianfranco			
DENOMINAZIONE E DEL PROGETTO	Ridefinire i processi contabili nell'ambito del sistema economico-patrimoniale in attuazione del nuovo RAFC			
STAKEHOLDER	PERSONALE INTERNO			
ATTIVITA'/RISULTATI REALIZZATI NEL 2022	Avvio del percorso formativo			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	<i>Euro 47.000 - Euro 40.000 Art. 102110304 "Altre servizi professionali"+ euro 7.000,00 Art. 102120104 "Formazione e aggiornamento del personale tecnico- amministrativo"</i>			
RISORSE UMANE	<i>Sezione contabilità e finanza; Sezione Tributi e Previdenza - U.O. Gestione contabile e fiscale attività commerciale; U.O. Analisi e sviluppo dei sistemi contabili</i>			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati			
	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni			
	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA			
AMBITO D'INTERVENTO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE			
	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	<i>INDIRETTO</i>			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_DAF_01				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	0	100

SCHEMA PROGETTO COD.		2023_PROG_DAF_02		
DIREZIONE	Direzione Amministrazione e Finanza			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	BERARDI Gianfranco			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Favorire l'efficiamento delle procedure contabili e fiscali a carattere trasversale			
STAKEHOLDER	PERSONALE INTERNO			
DESCRIZIONE BREVE DELLE FINALITA'	Reingegnerizzare i processi trasversali			
ATTIVITA'/RISULTATI REALIZZATI NEL 2022	Reingegnerizzazione delle procedure contabili inerenti i costi del personale			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	<i>Euro 20.000 - Euro 15.000 Art. 102150101 "Assistenza informatica e manutenzione software"+ Euro 5.000,00 Art. 102120104 "Formazione e aggiornamento del personale tecnico- amministrativo"</i>			
RISORSE UMANE	<i>Sezione Retribuzioni; Sezione Trattamento economico personale non di ruolo e missioni; Sezione Tributi e Previdenza - U.O. Gestione contribuzione previdenziale; Sezione Tributi e Previdenza; Sezione Economato - U.O. Fondo economale e inventario</i>			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE E STRATEGICA	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati			
AMBITO D'INTERVENTO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	<i>INDIRETTO</i>			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_DAF_02				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	0	80

Diversamente dai Progetti (i cui contenuti sono individuati nell'ambito del Piano), gli obiettivi di monitoraggio dei processi sono adottati con decreto del Direttore Generale e assegnati alle unità organizzative di IV livello. Alle strutture organizzative che presentano i medesimi processi (ad esempio le unità operative dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca) possono essere attribuiti obiettivi di processo comuni al fine di consentire il benchmarking interno tra strutture omogenee. Per ciascun indicatore i responsabili individuano, sulla base del valore di partenza (riferito al 2022), il target 2023.

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.

Nel rispetto della normativa nel tempo vigente l'Università ha attivato diverse iniziative in favore del personale. Nel 2021, si è ritenuto di armonizzarle in un quadro unitario ed è stato assegnato alla Direzione Risorse Umane l'obiettivo di redigere un Progetto di welfare, che è stato redatto e presentato agli Organi di vertice nel dicembre dello stesso anno. L'attuazione del Progetto, avviata nel 2022, cruciale per il perseguimento della Priorità Politica "Sviluppo organizzativo e del capitale umano". Negli ultimi anni, infatti, la ricerca scientifica in ambito locale, nazionale ed internazionale ha evidenziato quanto il clima ed il benessere organizzativo possano essere leve strategiche della gestione delle risorse umane, in particolare, possano essere fattori determinanti per motivare e supportare il personale nello svolgimento delle proprie attività e per garantire il successo e la performance di tutta l'organizzazione. Le azioni e gli obiettivi collegati alla dimensione della crescita e dell'innovazione danno attuazione alle priorità politiche D - SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO ed E - INFRASTRUTTURE E TRANSIZIONE DIGITALE. Le relative azioni/fasi, le risorse e le strutture coinvolte sono rappresentate nell'allegato n.3.

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

SCHEMA PROGETTO COD.			2023_PROG_TRAS_01	
DIREZIONE	Direzione Generale			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	DIRETTORE GENERALE			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Implementare il Sistema Integrato di Performance Management			
STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA			
DESCRIZIONE BREVE DELLE FINALITA'	Il progetto ha carattere pluriennale e mira a sviluppare il sistema interno integrato di gestione dei dati per una più funzionale gestione delle informazioni a supporto delle decisioni. Le azioni previste per l'annualità 2023 sono riconducibili a 3 macro-ambiti: a) proseguire l'implementazione delle funzionalità di PiCo (Pianificazione e Controllo) per la parte relativa alla valutazione individuale; b) favorire la corretta imputazione dei dati negli applicativi in essere e il miglioramento della qualità del dato; c) supportare l'attuazione dei progetti PNRR attraverso l'implementazione dell'applicativo PRISMA, dedicato alla gestione dei progetti di ricerca.			
ATTIVITA'/RISULTATI REALIZZATI NEL 2022	Nel corso del 2022 sono state realizzate, tra le altre, le seguenti azioni: 1. definizione e configurazione dello schema di organigramma per l'inserimento dei dati delle risorse umane sull'applicativo CSA (in ambiente sviluppo); 2. avvio delle attività di monitoraggio degli obiettivi organizzativi e individuali sull'applicativo PICO; 3. perfezionamento del processo di programmazione e monitoraggio dei piani triennali dei dipartimenti di didattica e di ricerca.			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	<i>Euro 50.000 - Art. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare (MISURA PRO3 21/23)</i>			
RISORSE UMANE	<i>U.O. Soluzioni di business intelligence; U.O. Programmazione e controllo operativo; U.O. Organizzazione e programmazione del personale TA e CEL; U.O. Programmazione e controllo strategico; U.O. Statistiche di Ateneo</i>			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA			
	E.3 - Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati			
	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni			
	C.2 - Promuovere la cultura della sostenibilità			
AMBITO D'INTERVENTO	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA			
	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA			
	SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO			
	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE			
	PARITA' DI GENERE			
	ACCESSIBILITA'			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	<i>INDIRETTO</i>			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_TRAS_01				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	0	100
EFFICACIA	Avvio del Modulo Valutazione Individuale sull'applicativo PiCo	On/Off	Off	On
IMPATTO	Grado di digitalizzazione del processo di valutazione individuale	(Numero di fasi digitalizzate/Numero di fasi del processo di valutazione individuale) *100	36%	64%
EFFICACIA	Percentuale di posizioni anagrafate su UGOV	Numero di posizioni anagrafate e associate ai nodi dell'organigramma/N. di posizioni da anagrafare e da associare ai nodi dell'organigramma*100	0	100
EFFICACIA	Numero di iniziative per favorire la qualità del dato	Numero	0	1

SCHEMA PROGETTO COD.		2023_PROG_DAI_02		
DIREZIONE	Direzione Affari istituzionali			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	SQUEO Paolo			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Supportare la digitalizzazione dei servizi			
STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA			
DESCRIZIONE BREVE DELLE FINALITA'	Migliorare la gestione dei servizi di supporto tramite piattaforme software che consentano monitoraggio e analisi statistica dei servizi erogati. Distribuire la tecnologia VoIP al fine di migliorare la comunicazione all'interno delle strutture. Realizzare una architettura di rete wireless dedicata per l'utilizzo in modalità Computer Based Testing			
ATTIVITA'/RISULTATI REALIZZATI NEL 2022	Sperimentazione del sistema CRM OsTicket. Ampliamento dell'infrastruttura Wireless fino a 350 punti di accesso con copertura del 100% di Aule, Biblioteche e Sale Lettura			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	<i>Euro 571.000 (Art. 102150101 "Assistenza informatica e manutenzione software" Euro 171.000,00; Art. 402070102 "Attrezzature informatiche ed elettroniche" Euro 350.000,00; Art. 402070102 "Attrezzature informatiche ed elettroniche" Euro 50.000,00)</i>			
RISORSE UMANE	<i>Centro servizi informatici; Sezione personale contrattualizzato - U.O. Rilevazione e monitoraggio orario di lavoro</i>			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali			
	E.2 - Favorire la transizione digitale			
AMBITO D'INTERVENTO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE			
	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	<i>DIRETTO</i>			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_DAI_02				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023	0	85
RISULTATO	Numero di servizi agli utenti gestiti con sistema Customer Relationship Management (C.R.M.)	Numero	8	10
SALUTE DIGITALE	Passaggio alla tecnologia VOIP	On/Off	Off	On

SCHEDA PROGETTO COD.		2023_PROG_RU_01		
DIREZIONE	Direzione Risorse Umane			
RESPONSABILE DEL PROGETTO	DIRETTORE GENERALE			
DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	Attuare le misure a favore del benessere organizzativo, della sostenibilità e dell'equilibrio di genere			
STAKEHOLDER	COMUNITA' ACCADEMICA			
DESCRIZIONE BREVE DELLE FINALITA'	Nell'ottica di promuovere lo sviluppo organizzativo e del benessere dei lavoratori mira a: 1. proseguire le misure attuative previste dal Pola 2023-2025 in tema di lavoro agile; 2. migliorare gli strumenti di monitoraggio dell'attuazione della strategia sulla parità di genere; 3. potenziare le misure di welfare avviate nel corso del 2022; 4. revisionare la regolamentazione sul reclutamento e sulla carriera del personale uniba.			
ATTIVITA'/RISULTATI REALIZZATI NEL 2022	Adozione e attuazione del POLA 2023-2025; Sistema di valutazione dell'impatto dello smart-working; Questionario sulla mobilità del personale			
RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	<i>Euro 20.000,00 ART 102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico - amministrativo</i>			
RISORSE UMANE	<i>Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione; Sezione Servizi agli studenti - U.O. Servizio di counseling psicologico studenti; Sezione Servizi Istituzionali - U.O. Servizi Formazione a Distanza (FAD) per il personale; Centro linguistico di Ateneo; U.O. Procedimenti disciplinari; Sezione personale contrattualizzato; U.O. Welfare d'Ateneo; Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti; Sezione procedure concorsuali;</i>			
RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA			
AMBITO D'INTERVENTO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA			
	PARITA' DI GENERE			
	SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO			
	ACCESSIBILITA'			
IMPATTO SUL VALORE PUBBLICO	<i>DIRETTO</i>			
INDICATORI DI MISURAZIONE - PROGETTO 2023_PROG_RU_01				
TIPOLOGIA DI INDICATORE	DESCRITTORE DELL'INDICATORE	FORMULA/UNITA' DI MISURA	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 2023
EFFICACIA	Grado di attuazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2023)*100	0	81
RISULTATO	Numero di Regolamenti aggiornati	Numero	0	2
IMPATTO	Numero di iniziative di welfare	Numero	0	2
RISULTATO	Sistema di monitoraggio sull'equilibrio di genere	Numero di nuove rilevazioni	0	2

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

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

DENOMINAZIONE INDICATORE	TIPOLOGIA	TARGET 2023	Fonte DATI
Indicatore assunzionale	Indicatore spese del personale (IP) – Rapporto tra le spese del personale a carico Ateneo/Totale delle entrate	71,82	Bilancio Unico di Previsione 2023 – Direzione Amministrazione e Finanza
Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria (ISEF)	Rapporto tra entrate nette e il totale delle spese	1,14	Bilancio Unico di Previsione 2023 – Direzione Amministrazione e Finanza
Indicatore di indebitamento	Rapporto tra ammortamento mutui e totale entrate nette	0	Bilancio Unico di Previsione 2023 – Direzione Amministrazione e Finanza
Indicatore di autofinanziamento	Rapporto tra proventi e ricavi autogenerati/ Proventi operativi di budget	19,41	Bilancio Unico di Previsione 2023 – Direzione Amministrazione e Finanza

Riepilogo della Performance Amministrativa (PA)

DIMENSIONI P _A	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	TARGET 2023	PESO DIMENSIONE
<i>DIMENSIONE DEGLI UTENTI E DELLA QUALITÀ OFFERTA</i>	Valore medio di soddisfazione dei servizi offerti (oggetto di misurazione nel questionario "Misuriamoci")		2,5
<i>DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI</i>	Grado di conseguimento degli obiettivi di processo e di progetto	75	0 - 100%
<i>DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE</i>	Progetti Direzionali della dimensione crescita e innovazione		
<i>DIMENSIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E PATRIMONIALE</i>	Indicatore assunzionale	71,82	0-1
	Indicatore di sostenibilità economica-finanziaria (ISEF)	1,14	
	Indicatore di indebitamento	0	
	Indicatore di autofinanziamento	19,41	

Performance individuale

Il percorso di efficientamento e di miglioramento continuo della macchina gestionale-organizzativa dell'Ateneo è passato attraverso la realizzazione di rilevanti e profonde azioni di ridefinizione della struttura e delle variabili organizzative dell'Ateneo, realizzate nel corso degli ultimi anni. Tali interventi organizzativi hanno richiesto uno studio approfondito e un aggiornamento contestuale delle modalità di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023 (di seguito SMVP) conferma il modello previsto per il 2022 prevedendo un protocollo di valutazione differenziato in relazione al livello di responsabilità ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa:

- modello di tipo misto (che contempla l'approccio bottom up e quello top down) per il personale con incarichi di responsabilità di livello dirigenziale (considerato dall'Anvur una best practice nazionale);
- modello top down per il personale con incarichi di responsabilità di livello non dirigenziale (a cui si associa la valutazione, se presente, del referente funzionale della posizione) e personale senza incarichi di responsabilità.

In particolare, si distingue il protocollo di misurazione e valutazione della performance individuale del personale con incarichi di responsabilità da quello del personale senza incarichi.

Sono considerati soggetti con incarichi di responsabilità:

- 1) Direttore Generale;
- 2) Dirigenti;
- 3) altri dipendenti con incarichi di responsabilità.

In conformità all'art. 9 del D.lgs. 150/2009 la performance individuale dei soggetti titolari di incarichi di responsabilità è misurata e valutata in relazione al "Livello di conseguimento degli obiettivi individuali e degli obiettivi dell'unità organizzativa di diretta responsabilità" e alle capacità manageriali e individuali. Come previsto dalle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale n. 5/2019" del Dipartimento della Funzione Pubblica gli obiettivi individuali esprimono il contributo specifico richiesto al singolo rispetto al raggiungimento degli obiettivi previsti nei progetti direzionali.

Per i dirigenti, i Progetti Direzionali (allegato n. 3) costituiscono obiettivi individuali e ad essi è attribuito un peso complessivo (per dirigente) pari a 50 su 80 per la dimensione Livello di conseguimento degli obiettivi.

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

Con le dimensioni "Capacità Manageriali" e "Capacità Individuali" l'Università valuta i comportamenti del personale dipendente esibiti nel periodo oggetto di riferimento della valutazione. Le capacità sono valutate attraverso indicatori di comportamenti.

L'utilizzo d'indicatori di comportamento differenziati per tipologia di incarico permette di effettuare una valutazione individuale coerente con le caratteristiche della posizione organizzativa ricoperta dal valutato.

Di seguito si riepilogano gli indicatori di comportamento 2023 per la valutazione delle capacità individuali e manageriali distinti per ruolo organizzativo.

Tabella 19 - Item comportamento organizzativo. Personale con incarico

Soggetto Valutato	Item
Direttore Generale Dirigenti	Capacità di favorire l'allineamento dei propri collaboratori sugli obiettivi
	Capacità di sviluppo, formazione e crescita dei propri collaboratori.
	Capacità di analizzare i dati, i risultati e tutti i fattori che influenzano positivamente e negativamente le performance dei propri collaboratori.
	Capacità di aggiornamento continuo su procedure, strumenti e metodi che garantiscano un ottimale svolgimento dei processi organizzativi.
	Capacità di sviluppare e promuovere programmi di cambiamento nell'organizzazione.
	Capacità di differenziare i giudizi di valutazione dei propri collaboratori
Responsabile di Sezione Coordinatore del Dipartimento di Didattica e di Ricerca Responsabile di Staff	Capacità di assumersi le responsabilità e ad agire con tempestività ed efficacia rispetto alle esigenze individuate.
	Capacità di garantire una costante attenzione verso l'efficienza e l'economicità del lavoro.
	Capacità di creare momenti di integrazione e collaborazione con i propri colleghi attraverso un atteggiamento relazionale di apertura, favorendo lo scambio di informazioni.
	Capacità di motivare i singoli collaboratori promuovendo una logica di lavoro in team.
	Capacità identificare i problemi, stabilirne le priorità ed avviarli ad efficaci e rapide soluzioni
	Capacità di differenziare i giudizi di valutazione dei propri collaboratori
Responsabile di unità operativa gestionale Responsabile del Polo Bibliotecario Responsabile di unità operativa di biblioteca	Capacità di coinvolgere i propri collaboratori nei processi di lavoro di propria responsabilità.
	Capacità di adattamento al contesto lavorativo, con eventuale modifica dei tempi e orari di lavoro.
	Capacità di analisi e focalizzazione dei problemi con individuazione di soluzioni efficaci.

Soggetto Valutato	Item
Responsabile di unità operativa di laboratorio	Abilità nel comprendere le esigenze degli utenti interni ed esterni individuando soluzioni efficaci.
Responsabile di Staff	Capacità di individuare soluzioni innovative non standardizzate finalizzate alla risoluzione dei problemi organizzativi.
Responsabile di Ufficio	Capacità di programmare e gestire le attività in relazione ad obiettivi e risorse.

Per il personale in lavoro agile tra i comportamenti oggetto di valutazione vi è la “Capacità di lavorare per obiettivi”.

La performance individuale del personale senza incarichi di responsabilità è misurata, invece, in relazione al “Livello di conseguimento: degli obiettivi” della struttura di appartenenza e alle “Capacità Individuali”. A queste ultime è attribuito un peso pari a 40/100. Per i soggetti senza incarichi di responsabilità sono stati predisposti specifici items di comportamenti che si riepilogano nella tabella che segue:

Tabella 20 - Item comportamento organizzativo. Personale senza incarico di responsabilità

Soggetto Valutato	Item
Personale senza incarichi di responsabilità (categoria B, C e D)	Area Gestione Attività - Capacità di eseguire i compiti assegnati con accuratezza e precisione - Capacità di contribuire al raggiungimento degli obiettivi, garantendo affidabilità e rispetto dei tempi
	Area Cambiamento - Capacità di affrontare nuovi compiti con un atteggiamento positivo - Disponibilità ad apprendere nuove procedure di lavoro per il miglioramento delle attività svolte
	Area Relazionale - Capacità di collaborazione e confronto con i colleghi per lo svolgimento delle attività lavorative - Capacità di comunicare in modo chiaro e fornire risposte efficaci a colleghi e utenti

Per il personale senza incarichi di responsabilità in modalità di lavoro agile la “Capacità di eseguire i compiti assegnati con accuratezza e precisione” è sostituita dalla “Capacità di lavorare per obiettivi”.

I risultati aggregati sulle performance individuali dell’anno 2022 saranno descritti nell’ambito della Relazione sulla Performance Integrata di Ateneo da adottare entro il 30 giugno del 2023.

Premessa

L'art. 3, comma 1 lettera c, del decreto n. 132/2022 del Presidente del Consiglio dei Ministri stabilisce che la presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) "sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo".

Tali obiettivi sono stati approvati dal C.d.A. dell'Università di Bari nell'adunanza del giorno 01.12.2022, anche in considerazione dei "progetti a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)" di cui la stessa "è risultata vincitrice" e delle esigenze di "revisione della struttura e dei contenuti" del Documento di Programmazione Integrata (DPI), alla luce delle novità introdotte dal D.L. n. 80/2021 e dai relativi decreti attuativi (D.P.R. n. 81/2022 e D.P.R. n. 132/2022).

Poiché, come affermato dall'ANAC, "la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente"¹⁶, l'Università degli Studi di Bari, per favorire la creazione di valore pubblico, si è prefissata obiettivi strategici che riguardano anche la trasparenza.

Per elaborare la presente sottosezione, il RPCT si è basato sugli esiti del monitoraggio delle misure adottate nella sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2022-2024 e si è raccordato con i responsabili della predisposizione delle altre sezioni, onde evitare possibili duplicazioni delle informazioni in esse contenute.

Il presente documento è stato predisposto sulla base dello schema del PNA 2022, la cui approvazione definitiva è intervenuta con Delibera del Consiglio del 17.01.2023, e degli atti generali, adottati ai sensi della legge n. 190/2012 e del D.lgs. n. 33/2013. È, altresì, conforme al "Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche", rivolto agli Enti "con più di 50 dipendenti", allegato al succitato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

2.3.1 – Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione

La strategia di prevenzione della corruzione e l'implementazione della trasparenza sono attuate mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti, ai quali è parimenti richiesta una collaborazione attiva:

- **il Rettore:** concorre alle iniziative programmate e dà impulso alle attività di promozione della cultura della legalità e della trasparenza;
- **il Consiglio di Amministrazione:** definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza; individua il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza tenendo conto delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperandosi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo; crea le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività, senza pressioni che possano condizionarne le valutazioni, assicurandogli un supporto concreto e garantendogli la disponibilità di risorse umane e strumentali adeguate; promuove la cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale;
- **il Senato Accademico:** esprime il proprio parere sugli obiettivi strategici individuati dal C.d.A. in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- **il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)**¹⁷: predispose il documento programmatico in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza monitorandone e verificandone l'attuazione; segnala all'organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione le disfunzioni riscontrate in fase di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza ed indica agli organi di disciplina i nomi dei dipendenti che ne siano stati la causa; riceve e richiede informazioni circa l'osservanza e l'attuazione del piano, potendo indire le audizioni all'uopo ritenute necessarie; verifica la rotazione degli incarichi negli Uffici maggiormente esposti al rischio di corruzione; relaziona annualmente sull'attuazione delle misure adottate e pubblica i risultati sul sito *web* dell'Amministrazione; verifica l'adempimento di pubblicazione dei documenti

¹⁶ Cfr., ANAC, P.N.A. 2022 – 2024, § 3.1.1.

¹⁷ Cfr., delibera ANAC n. 840/2018 sulla corretta interpretazione dei compiti del RPCT.

previsti dalla normativa vigente e segnala le eventuali inottemperanze¹⁸; riesamina le istanze di accesso civico in caso di diniego (parziale o totale) o omessa risposta entro i termini di legge da parte dell'Ufficio competente; cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento; vigila sull'effettiva conferibilità/compatibilità degli incarichi dirigenziali assegnati dall'Amministrazione e, quando necessario, adotta i pertinenti provvedimenti per il ripristino della legalità. In data 23 dicembre 2020 il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Bari, nel rispetto della normativa vigente e delle direttive impartite dall'ANAC¹⁹, ha nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza l'Avv. Paolo Squeo, Dirigente della Direzione Affari Istituzionali, con decorrenza dal giorno 01.01.2021 al 31.12.2021. La nomina è stata successivamente prorogata dal C.d.A. fino al 31.12.2022, con delibera del 22.12.2021, ed al 30.06.2023, con delibera del giorno 01.12.2022;

- **i Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**²⁰: in considerazione della complessa organizzazione dell'Università degli Studi di Bari (collocata dal Censis nella categoria dei "*mega atenei statali*")²¹ il RPCT, come previsto dalla Circolare D.F.P. n. 1/2013 e dai Piani Nazionali Anticorruzione, si avvale del supporto di referenti per acquisire le informazioni ed i documenti necessari per predisporre la sottosezione di sua competenza nonché per monitorarne l'attuazione e l'efficacia. Nello specifico, i referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono stati individuati nei: a) Dirigenti amministrativi, incluso il Direttore Generale per gli aspetti di competenza²²; b) Direttori di Dipartimento di didattica e di ricerca; c) Presidenti di Scuola²³. I Dirigenti dell'Amministrazione Centrale, il Coordinatore dell'Avvocatura e il Direttore Generale individuano un Referente TAC per la trasparenza e l'anticorruzione allo scopo di favorire la realizzazione degli adempimenti in materia; per i Dipartimenti di didattica e di ricerca e le Scuole tali funzioni sono svolte rispettivamente dai Coordinatori dei Dipartimenti di didattica e di ricerca e dai Responsabili di struttura di supporto alla scuola;
- **il Nucleo di valutazione**: svolge le funzioni proprie dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ed i compiti connessi alle attività di anticorruzione e trasparenza;
- **l'Ufficio procedimenti disciplinari**: gestisce i procedimenti disciplinari nell'ambito delle proprie competenze e cura l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- **il Responsabile dell'Anagrafe delle Stazioni Appaltante (RASA)**: secondo quanto precisato dal Comunicato del Presidente dell'AVCP (ora ANAC) del 28 ottobre 2013, ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare, con apposito provvedimento, il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) incaricato della compilazione e dell'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221. Il RASA di questa Università è il Dott. Alessandro Quarta, Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio.

2.3.2 – Processo di gestione del rischio

Il processo di gestione del rischio, sulla scorta delle ultime indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2022, il quale richiama espressamente l'allegato 1 del PNA 2019²⁴, si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica, che ne favorisce il continuo miglioramento, e si articola nelle fasi di seguito indicate, rappresentate nella figura 1:

- Fase 1: analisi del contesto interno e esterno;
- Fase 2: valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio);
- Fase 3: trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

¹⁸ Cfr., delibera ANAC n. 1310/2016 e relativi allegati.

¹⁹ Cfr., art. 43 del D.lgs. n. 33/2013 e *Faq* dell'ANAC in materia di anticorruzione, aggiornate al 26.03.2021, in tema di "*Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)*".

²⁰ Cfr., sito web UniBa, "*Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*".

²¹ Cfr., "*La classifica censis delle università italiane (edizione 2022/2023)*".

²² Cfr., organigramma dirigenziale UniBa.

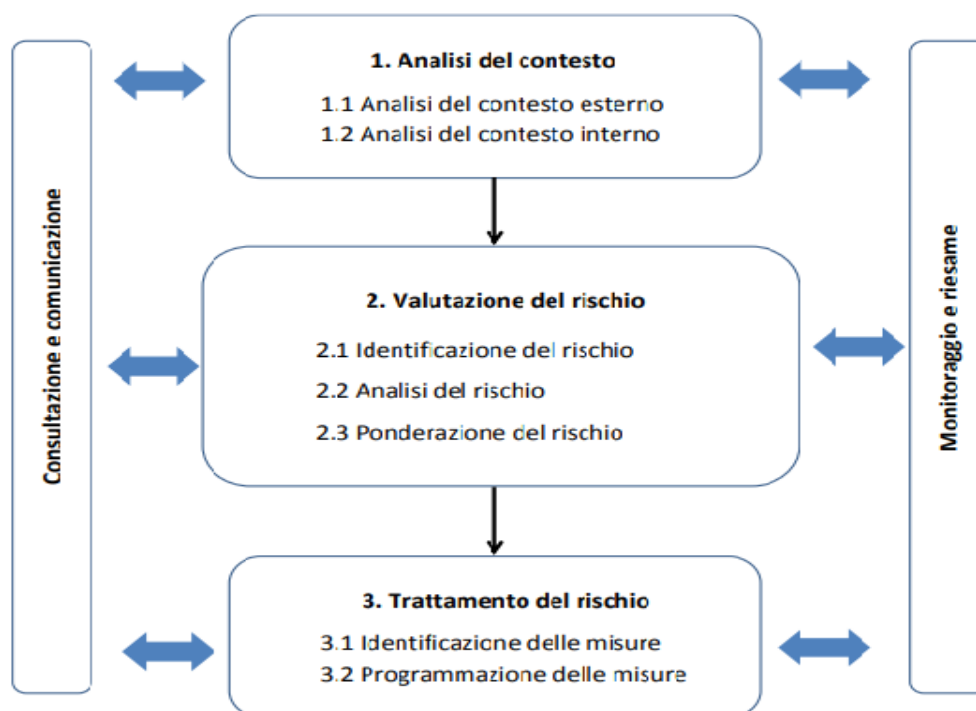
²³ Cfr., "*Elenco dei Direttori dei Dipartimenti e dei Presidenti delle Scuole*".

²⁴ Cfr., ANAC, P.N.A. 2022 – 2024, § 3.1.2; ANAC, Allegato n. 1 al P.N.A. 2019.

Alle predette fasi centrali del processo se ne affiancano altre due trasversali, ossia la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame. In termini di efficienza, ciascun ciclo deve perfezionare e migliorare il precedente sulla scorta delle risultanze acquisite, sempre tenendo in debito conto gli eventuali cambiamenti del contesto (interno ed esterno) nel quale opera l'Amministrazione.

Il processo di gestione del rischio comporta il coinvolgimento dei Referenti (Dirigenti, incluso il Direttore Generale, Direttori di Dipartimento, Presidenti di Scuola), del Nucleo di Valutazione, degli Organi dell'Università, dei componenti della Comunità universitaria e degli *stakeholder* interni ed esterni.

Figura 23 - Il processo di gestione del rischio di corruzione



2.3.2.1 – Fase 1: analisi del contesto (esterno ed interno)

I dati e le informazioni raccolti dai responsabili di ogni sottosezione del PIAO costituiscono, nella logica della pianificazione integrata, un patrimonio comune ed unitario per l'analisi del contesto esterno ed interno.

Per questo, l'ANAC ha raccomandato alle amministrazioni di rafforzare il rapporto di collaborazione già esistente tra i suddetti responsabili.

In conformità a tale orientamento, l'analisi del contesto è stata effettuata dal RPCT e dalle Unità Operative che afferiscono allo Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione (Programmazione e controllo strategico, Programmazione e controllo operativo, Organizzazione e programmazione del personale TA e CEL, Statistiche di Ateneo).

Per la lettura delle evidenze emerse all'esito delle indagini svolte, si rimanda al paragrafo sull'analisi di contesto contenuto nella parte generale del DPI.

Aldilà di quanto esposto in quelle sedi, con riferimento al contesto interno si evidenzia, ulteriormente, quanto segue:

1. l'Università, in ossequio a quanto disposto dal decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015 in tema di "Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica

*amministrazione*²⁵, ha affidato ad un proprio dipendente la funzione di "gestore", di cui all'art. 6 commi 3 e 4, quale soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni alla UIF²⁶. In considerazione dell'importanza che il PNA 2022 ha attribuito all'attività finalizzata al contrasto al riciclaggio, l'Università di Bari ha predisposto un'apposita misura (cfr. par. 2.3.6.23);

2. in data 26.01.2022, l'Università ha stipulato con il Comando Regionale Puglia della Guardia di Finanza un nuovo accordo di collaborazione, al fine di assicurarsi una proficua attività di controllo sulle dichiarazioni reddituali e patrimoniali presentate dagli studenti per poter usufruire di riduzioni ed esenzioni dal pagamento di tasse e contributi universitari o di altre prestazioni agevolate in materia di diritto allo studio. Nel corso del 2022, sono stati effettuati 21 controlli a fronte dei quali sono state riscontrate 14 irregolarità, con un recupero di gettito contributivo, comprensivo di sanzioni, pari ad € 22.125,32;
3. nel corso del 2022, gli organi collegiali di Ateneo hanno adottato diversi provvedimenti volti a migliorare gli *standard* di trasparenza e ad affinare le misure di prevenzione della corruzione. In particolare, il C.d.A, previo parere favorevole del Senato Accademico, ha deliberato l'approvazione del Regolamento di Ateneo per il reclutamento di ricercatori con contratto a tempo determinato, emanato con D.R. n. 4381/2022; del Regolamento per la chiamata dei professori di ruolo, emanato con D.R. n. 4380/2022; del Regolamento in materia di Lavoro Agile, emanato con D.R. n. 2244/2022; del Regolamento per l'assegnazione del sussidio economico straordinario, emanato con D.R. n. 121/2022; delle "*linee guida di Ateneo in materia di segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing) sulla scorta della normativa di cui all'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 e della delibera ANAC n. 469 del 09.06.2021*", emanato con D.R. 4565/2022 (cfr. par. 2.3.6.9). Con l'emanazione delle linee guida in materia di *whistleblowing*, in particolare, l'Ateneo ha inteso perseguire un triplice obiettivo: 1) promuovere ed incentivare l'accesso all'istituto); 2) prevenire e perseguire le possibili attività illecite e/o irregolari; 3) diffondere la cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza.

Con riferimento alla mappatura dei processi, a decorrere dal giorno 01.01.2022 l'organizzazione dell'apparato amministrativo dell'Università di Bari è stata rimodulata, con D.D.G. n. 1550 del 21.12.2021, secondo un modello che prevede l'individuazione di processi e fasi dei processi stessi.

Inoltre, con effetto dal giorno 01.10.2022, l'Università ha disattivato sei Dipartimenti costituendone tre nuovi²⁷.

Tanto premesso, l'attuale assetto organizzativo dell'Università si articola in n. 152 processi e n. 770 fasi di processo, riferibili alle seguenti 12 aree di rischio:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. amministrazione, attività di supporto e servizi agli utenti;
4. contratti pubblici;
5. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
6. gestione delle attività di ricerca;
7. gestione della didattica;
8. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
9. gestione dei sistemi informativi;
10. incarichi e nomine;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
12. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

²⁵ Cfr., "*Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione*".

²⁶ Provvedimento assunto con D.D.G. n. 112 del 01 marzo 2019.

²⁷ Cfr., D.R. n. 3436/2022; D.R. n. 3437/2022; D.R. n. 3403/2022 e D.R. n. 2882/2022.

2.3.2.2 – Fase 2: valutazione del rischio

Per quanto attiene alla metodologia di analisi e di valutazione del rischio, il RPCT ha confermato quella già adottata per la predisposizione del PIAO 2022-2024 attesi i riscontri positivi prodotti dalla sua applicazione.

Per una corretta valutazione del rischio, il RPCT:

- ha tenuto conto dell'attività di monitoraggio svolta nel corso dell'anno 2022 sulle misure previste dal precedente PIAO;
- ha individuato i processi e le relative fasi esposte a rischio corruttivo;
- ha soppesato i fattori che, potenzialmente, potrebbero cagionare fenomeni corruttivi;
- ha stimato il livello di esposizione al rischio.

Il RPCT si è avvalso della collaborazione dei Referenti i quali, su suo impulso, hanno compilato apposite tabelle di valutazione del rischio (corredate da linee operative opportunamente predisposte per facilitarne la compilazione) e lo hanno relazionato sulle attività di controllo espletate e sulle criticità riscontrate.

Dall'anno 2020 l'Università di Bari ha adottato la metodologia ed l'approccio valutativo di tipo qualitativo previsto dall'Allegato 1 al P.N.A. 2019, che promuove il ricorso ai c.d. indicatori di rischio (*key risk indicators*), ritenuti "in grado di fornire indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti".

Identificazione e analisi del rischio corruttivo

La presente fase è volta ad individuare e descrivere i possibili rischi corruttivi comunque connessi alle fasi di processo gestite dalle diverse strutture dell'Università.

Fin dal 2015²⁸, l'Università di Bari ha predisposto il registro degli eventi rischiosi, con riferimento ai processi dell'amministrazione, rendendolo pubblico unitamente al PTPCT. Nel corso degli anni, il documento in questione è stato aggiornato con puntualità affinché fosse conforme all'effettivo assetto organizzativo dell'amministrazione.

A seguito dell'aggiornamento della valutazione del rischio effettuata nel 2022, il RPCT ha provveduto ad aggiornare il registro degli eventi rischiosi. Tale registro costituisce l'allegato al PIAO n. 4.

Le strutture hanno identificato gli eventi rischiosi connessi ai processi da loro gestiti nell'ambito di un elenco predisposto dal RPCT dopo aver analizzato: la mappatura dei processi; i passati procedimenti giudiziari; l'attività di monitoraggio svolta nel corso dell'anno; le segnalazioni di *whistleblowing*; le segnalazioni pervenute tramite canali differenti (URP o provenienti dalla società civile) rispetto a quello dedicato al *whistleblowing*; gli elenchi esemplificativi elaborati dall'ANAC; i registri dei rischi realizzati da altri Atenei; i documenti contenuti in banche dati; i casi di corruzione riscontrati.

Sono stati presi in considerazione i sei seguenti indicatori di rischio in relazione al quinquennio precedente:

1. livello di interesse "esterno";
2. grado di discrezionalità del decisore interno alla P.A.;
3. manifestazione di eventi corruttivi in passato;
4. opacità del processo decisionale;
5. livello di collaborazione del Responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano;
6. grado di attuazione delle misure di trattamento.

Come previsto dall'Allegato 1 al PNA 2019, l'analisi del rischio è stata integrata con l'identificazione degli eventuali fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che possono agevolare il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

In particolare, sono stati considerati i seguenti fattori abilitanti del rischio corruttivo:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli (in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi);
2. mancanza di trasparenza;

²⁸ Cfr., Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017, pag. 28.

3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità.

I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza hanno coadiuvato il lavoro del RPCT provvedendo alla valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio – secondo la scala NESSUNO/BASSO/MEDIO/ALTO – delle fasi dei processi di competenza delle rispettive strutture organizzative. Ai Referenti è stato anche richiesto di fornire adeguata motivazione della loro valutazione, eventualmente corredandola con adeguata documentazione di supporto.

I risultati dell'attività di analisi e valutazione del rischio sono riportati nelle tabelle contenute nell'allegato n. 5.

Ponderazione del rischio

Il risultato dell'analisi dei rischi ha permesso di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di esposizione al rischio. La classificazione è stata utilizzata al fine di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi. A tal fine, *in primis* si è tenuto conto delle misure già attuate e delle eventuali azioni volte a migliorarle: nei casi in cui le misure esistenti sono state ritenute insufficienti a ridurre in modo significativo il rischio corruttivo, sono state implementate nuove misure nel rispetto del principio di sostenibilità economica ed organizzativa; in altri casi, in cui è stata riscontrata l'efficacia delle misure di prevenzione già adottate in riferimento ad attività ad alto rischio corruttivo, si è ritenuto di mantenere attive le misure esistenti.

2.3.2.3 – Fase 3: trattamento del rischio

Al fine di neutralizzare o di ridurre il livello di rischio, nell'ambito delle 12 aree innanzi specificate sono state individuate e programmate apposite misure di prevenzione, di tipo e portata differente, riconducibili a due distinte categorie: a) misure generali, riguardanti trasversalmente l'intera amministrazione, che si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; b) misure specifiche, volte a contrastare alcuni peculiari rischi, specificatamente individuati nelle fasi di analisi (Fase 2) e ponderazione (Fase 3) del rischio corruttivo.

Alle 23 misure anticorruzione tra generali e specifiche già previste nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza 2022-24, è stata aggiunta la misura relativa all'implementazione del sistema antiriciclaggio, misura predisposta in considerazione della particolare importanza dedicata da ANAC a tale attività nello schema del Piano Nazionale Anticorruzione, con la condivisione del "Gestore" di cui all'art. 6 commi 3 e 4 del D.M. 25/09/2015, a cui è attribuito il compito di valutare e trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione alla Unità di Informazione Finanziaria (*task force* della Banca d'Italia per il contrasto al riciclaggio).

Ciascuna misura contiene una descrizione, la programmazione per l'anno in corso e i risultati del monitoraggio effettuato sull'attuazione della misura stessa nell'anno precedente. Nell'ambito della programmazione di ciascuna misura sono individuati: fasi di attuazione, tempi di realizzazione delle fasi, responsabilità connesse all'attuazione delle fasi, indicatori di monitoraggio e *target* (valori attesi).

Le misure sono state individuate e descritte nel successivo paragrafo 2.3.6.

2.3.3 – Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione

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)²⁹, il quale consente di tracciare le attività di controllo effettuate dai Referenti ed al RPCT di verificare lo stato di avanzamento delle predette misure. L'accesso a SIMPAT-DE è consentito unicamente al

²⁹ Cfr., Uniba, Simpat-De (Sistema Informativo per il Monitoraggio del Piano Anticorruzione e Trasparenza).

RPCT ed ai Referenti per l'anticorruzione e la trasparenza, 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.

Allorché gli esiti del monitoraggio lo rendano necessario, il RPCT provvede ad adottare i necessari correttivi delle misure rivelatesi inadeguate.

La descritta attività di monitoraggio viene svolta con cadenza semestrale.

2.3.4 – Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e aggiornamento del piano programmatico

Il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio è improntato al confronto ed al dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'Amministrazione, riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio ed è svolto secondo il principio guida del miglioramento progressivo e continuo, al fine di individuare rischi emergenti e prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio. Tale attività viene svolta annualmente, in occasione della predisposizione del nuovo PIAO per il triennio successivo.

Eventuali aggiornamenti in corso d'anno potranno intervenire in ragione dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'Università (es.: acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione della presente sottosezione;
- eventuali modifiche alla struttura organizzativa necessitate in conseguenza del cambio del *management*.

L'aggiornamento è effettuato con la stessa procedura seguita per l'adozione.

Per tutto quanto non espressamente previsto nella presente sottosezione si fa riferimento, intendendole qui riportate, a tutte le disposizioni vigenti in materia.

2.3.5 – Raccordo con i documenti di programmazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Nel mese di dicembre del 2022 gli Organi di Ateneo hanno deliberato la sostanziale conferma per il prossimo triennio del quadro strategico definito nell'ambito del Documento di Programmazione Integrata di Ateneo 2022-2024.

Il RPCT concorre al perseguimento dell'obiettivo strategico denominato "*Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati*" mediante l'attuazione del progetto direzionale 2023_PROG_DAI_01.02 riportato nell'allegato n. 3. Concorre altresì all'obiettivo strategico "*Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digital*".

Inoltre, al fine di agevolare l'implementazione di un programma di attività ben definite e verificabili, le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste nella presente sottosezione sono tradotte, in tutti i casi in cui ciò è possibile, in obiettivi organizzativi e individuali di performance assegnati ai Dirigenti.

2.3.6 – Misure generali e specifiche

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro adotta le misure generali e specifiche riportate nella tabella seguente, con indicazione della tipologia e della categoria della misura.

MISURE ANTICORRUZIONE			
Denominazione delle misure		Tipologia	Categoria
1	Codice di comportamento	generale	definizione e promozione dell'etica e di <i>standard</i> di comportamento
2	Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali	generale	regolamentazione

MISURE ANTICORRUZIONE			
Denominazione delle misure		Tipologia	Categoria
3	Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione	generale	regolamentazione
4	Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o <i>extra</i> -istituzionali al personale docente e tecnico-amministrativo	generale	regolamentazione
5	Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio	generale	controllo
6	Patti di integrità negli affidamenti	generale	regolamentazione
7	Formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici	generale	formazione
8	Rotazione del personale	generale	rotazione
9	Tutela del dipendente che segnala illeciti (<i>whistleblower</i>)	generale	segnalazione e protezione
10	Rasa - Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante	generale	trasparenza
11	Obblighi di comunicazione e di astensione in caso di conflitto di interessi	specificata	disciplina del conflitto d'interessi
12	Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	specificata	sensibilizzazione e partecipazione
13	Monitoraggio dei tempi procedurali	specificata	regolamentazione
14	Monitoraggio dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000	specificata	controllo
15	Conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'AOU Policlinico-Giovanni XXIII di Bari	specificata	trasparenza
16	Conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari	specificata	trasparenza
17	Procedure negoziate	specificata	trasparenza
18	Miglioramento del processo di <i>risk management</i>	specificata	controllo
19	Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate	specificata	controllo
20	Pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti	specificata	trasparenza
21	Diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca	specificata	trasparenza
22	Standardizzazione e trasparenza di procedimenti e processi	specificata	regolamentazione
23	Implementazione del sistema anticiclaggio	specificata	controllo
24	Trasparenza	generale	trasparenza

2.3.6.1 Misura generale: codici di comportamento

Con D.R. n. 2908 del 09.09.2021, l'Università di Bari ha aggiornato il proprio Codice di comportamento conformandolo alle "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*" emanate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19.02.2020³⁰.

L'art. 4 comma 1 lett. a) del D.L. n. 36/2022 ha statuito che il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui all'articolo 54 del D.L. n. 165/2001, deve prevedere un'apposita sezione dedicata al corretto utilizzo delle

³⁰ Cfr., Anac, delibera n. 177 del 19.02.2020.

tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei *social media*, anche al fine di tutelare l'immagine della Pubblica Amministrazione.

Detta sezione dovrà disciplinare le modalità con le quali i dipendenti dell'Università dovranno approcciarsi a strumenti ed applicazioni quali *Facebook, Instagram* ed altri *social network*, senza ledere l'immagine della realtà nella quale operano.

Nonostante la specificata modifica avrebbe dovuto essere ultimata entro il 31.12.2022, ad oggi è ancora in fase di approvazione lo "*Schema di Decreto del Presidente della Repubblica recante regolamento concernente modifiche al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

Atteso che il Codice di Comportamento dell'Università di Bari, all'art. 10 comma 3, già prevede che "*il lavoratore si astiene dal rendere pubblico con qualunque mezzo, compresi il web o i social network, i blog o i forum, commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l'immagine dell'Università, l'onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone*", il RPCT si riserva di accertare la piena corrispondenza di tale previsione regolamentare alle disposizioni che saranno contenute nel suddetto D.P.R., allorché le stesse entreranno in vigore. All'esito, il RPCT si riserva, ulteriormente, di intraprendere ogni eventuale azione che dovesse rendersi opportuna come, ad esempio, informare l'organo di indirizzo politico circa la necessità di riaggiornare il Codice di comportamento dell'Università e/o di integrarlo; valutare l'opportunità di predisporre uno specifico regolamento che individui le modalità di utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei *social media* da parte dei dipendenti, avendo particolare riguardo ad enumerare le fattispecie rilevanti sotto il profilo disciplinare; elaborare specifiche linee guida che integrino il vigente Codice di comportamento.

In ossequio all'art. 2 della legge n. 240/2010 ed in conformità allo Statuto vigente, l'Università si è dotata anche di un proprio Codice Etico³¹ (ispirato a valori etici, cui l'intera comunità universitaria deve conformarsi, quali eccellenza, integrità, libertà, responsabilità, buona fede nei confronti della missione dell'Università, lealtà, correttezza, collaborazione, imparzialità, trasparenza, promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione) per definire le regole di condotta interna e per disciplinare le violazioni che non integrino illecito disciplinare.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura generale: Codici di comportamento</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: verifiche sull'attuazione e sul rispetto degli obblighi previsti dal Codice di Comportamento: - verifica sul rispetto degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento	Entro i termini previsti dal Codice in relazione a ciascun obbligo di condotta	Tutte le strutture	Segnalazioni all'Autorità disciplinare e al RPCT in ordine alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento	ON
- previsione nell'ambito dei contratti, degli atti di incarico o nomina e dei bandi riguardanti i soggetti di cui	All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico	Tutte le strutture	Numero di contratti o di atti di incarico o nomina o di bandi	100%

³¹ Cfr., UniBa, D.R. n. 3339 del 15.10.2015.

<i>Misura generale: Codici di comportamento</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
all'art. 2 comma 4 del Codice di comportamento dell'Università, di un'apposita clausola di risoluzione o decadenza del rapporto o di cessazione dalla carica in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice, accertata dall'Autorità disciplinare competente	o della nomina o dell'emanazione del bando		contenenti la previsione/ Numero totale di contratti o di atti o di bandi (per ciascuna struttura)	
- consegna del Codice al personale in comando	All'atto della presa di servizio	Direzione Risorse Umane - Sezione Personale tecnico amministrativo	Numero di personale cui è stato consegnato il Codice/ Numero totale di personale in comando	100%
- consegna e sottoscrizione del Codice (art. 17 commi 4 e 5 del Codice di comportamento)	All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico	Tutte le strutture	Numero di personale cui è stato consegnato e fatto sottoscrivere il Codice/ Numero totale di contratti e/o incarichi (per ciascuna struttura)	100%
Fase 2: verifiche degli obblighi di condotta relativi all'osservanza dell'orario di lavoro, all'esito dei riscontri sulla presenza di eventuali anomalie	Tempestiva	Direzione Risorse Umane – U.O. Rilevazione e monitoraggio e orario di lavoro	Segnalazione all'UPD e al RPCT in presenza di violazioni degli obblighi	ON
Fase 3: ricognizione delle opzioni/variazioni del regime di impegno universitario esercitate dal personale docente/ricercatore conferito in convenzione presso la A.O.U.	Semestrale	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti servizio sanitario regionale e nazionale	Comunicazione alla A.O.U. dei dati	ON
Fase 4: monitoraggio delle segnalazioni pervenute al Collegio dei Garanti dei Comportamenti	Semestrale	Direzione Affari Istituzionali – U.O. Supporto agli Organi di Garanzia	Predisposizione report	ON
Fase 5: supportare il CUG nella predisposizione del Codice contro le molestie sessuali (collegamento con obiettivo 2023_PROG_DAI_01.06)	Entro il 31.12.2023	Direzione Affari Istituzionali – U.O. Supporto agli Organi di Garanzia	On/off	ON

<i>Misura generale: Codici di comportamento</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 6: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

In relazione alla Fase 1 della misura, rivolta a tutte le Strutture dell'Ateneo, i Referenti hanno attestato: 1) di non aver accertato, né ricevuto segnalazione in ordine alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento ad eccezione di un unico Referente; 2) di aver verificato che i contratti e gli atti di incarico o nomina riguardanti i soggetti di cui all'art. 2 comma 3 del Codice di comportamento dell'Università contengono apposita clausola di risoluzione del rapporto o di cessazione dalla carica in caso di violazione, accertata dall'Autorità disciplinare competente, degli obblighi derivanti dal Codice. La suddetta verifica ha avuto ad oggetto le tipologie di atti di competenza delle Strutture, tra quelli indicati dall'art. 2 comma 3 del Codice; 3) di aver verificato che, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 16 comma 5 del Codice, contestualmente alla sottoscrizione dei contratti di lavoro e all'atto del conferimento di incarico di consulenza e collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, è stata consegnata e fatta sottoscrivere ai soggetti interessati copia del Codice di comportamento.

Con riferimento alla Fase 2, la U.O Rilevazione e monitoraggio e orario di lavoro ha attestato che, dal mese di giugno 2022, "è stato sospeso l'utilizzo del software rilevazione presenze" fino ad allora utilizzato dall'Università, essendo stato sostituito con un nuovo programma che, tuttavia, a causa di un malfunzionamento, "non ha consentito e non consente ancora di verificare la mancata osservanza dell'orario di lavoro in quanto riporta anomalie non dovute alla condotta dei lavoratori". Il Direttore della Direzione Appalti ha provveduto a contestare alla ditta fornitrice "le carenze di funzionamento del software" e ad intimare alla stessa il termine ultimo del 31.01.2023 per la risoluzione dei problemi evidenziati. Le verifiche previste dalla misura, quindi, saranno effettuate non appena il software lo consentirà.

Nell'ambito del monitoraggio intercorso dal giorno 01.11.2021 al 30.04.2022, il Direttore delle risorse umane ha attestato che nel mese di novembre del 2021 l'Università ha avviato, nei confronti di un proprio dipendente, un procedimento disciplinare conclusosi nel mese di aprile del 2022 con la sanzione del rimprovero scritto.

Per quanto concerne la Fase 3, la U.O. Rapporti servizio sanitario regionale e nazionale ha attestato di aver provveduto alla ricognizione annuale delle opzioni/variazioni del regime di impegno universitario esercitate dal personale docente/ricercatore conferito in convenzione presso la A.O.U., comunicando i dati all'A.O.U.

Infine, la U.O. Supporto Organi di Garanzia ha attestato che, al 31.10.2022, risulta pervenuta una segnalazione al Collegio dei Garanti dei Comportamenti conclusasi con l'irrogazione della sanzione (Fase 4).

Il RPCT ha redatto la relazione illustrativa dell'attività di monitoraggio sull'attuazione dei codici di comportamento per l'anno 2021, pubblicata sul sito internet di Ateneo in data 23.05.2022, nella "Sezione Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti - Prevenzione della Correzione- Dati ulteriori" e contestualmente trasmessa ad ANAC.

2.3.6.2 Misura generale: inconfiribilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali

L'Università, annualmente, rinnova ai propri dirigenti la richiesta di aggiornare le dichiarazioni in materia di assenza di cause di inconfiribilità/incompatibilità all'assunzione dell'incarico, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013.

Le predette dichiarazioni vengono tempestivamente pubblicate sul sito *web* dell'Ateneo, nella Sezione "Amministrazione trasparente – personale – dirigenti", unitamente agli atti di conferimento dell'incarico dirigenziale e/o di direzione.

La procedura è prontamente attivata in caso di conferimento di nuovi incarichi dirigenziali.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura generale: Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: previsione, nell'ambito degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, delle cause di inconferibilità e di incompatibilità	All'atto della predisposizione degli avvisi	Direzione Risorse Umane – Sezione personale contrattualizzato	N. di avvisi contenenti la previsione di inconferibilità e incompatibilità/ N. di avvisi pubblicati	100%
Fase 2: acquisizione dagli interessati della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali, nonché dell'elenco di eventuali incarichi ricoperti presso enti pubblici o privati e le eventuali condanne subite per i reati commessi contro la PA	Annualmente per le dichiarazioni di incompatibilità riguardanti il personale dirigenziale già titolare di incarico ed antecedentemente all'atto del conferimento dell'incarico per le dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità riguardanti i dirigenti titolari di nuovi incarichi	Direzione Risorse Umane – Sezione personale contrattualizzato	N. di dichiarazioni pubblicate sulla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità/ N. di dichiarazioni da pubblicare	100%
Fase 3: verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati riguardante la insussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento dell'incarico dirigenziale o la insussistenza di una causa di incompatibilità	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento conseguente alla verifica da effettuarsi entro 15 giorni dall'acquisizione della dichiarazione	Direzione Risorse Umane – Sezione personale contrattualizzato	Trasmissione al RPCT in ordine agli esiti delle verifiche, segnalando l'eventuale sussistenza di condizioni ostative al conferimento degli incarichi o di una causa di incompatibilità	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT - U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato:

- di aver verificato che, nell'ambito degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, sono state previste le cause di inconferibilità ed e di incompatibilità;
- di aver acquisito annualmente, le dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità riguardanti il personale dirigenziale già titolare di incarico;
- di aver acquisito, antecedentemente all'atto del conferimento dell'incarico, le dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità riguardanti i dirigenti titolari di nuovi incarichi cui, altresì, è stato richiesto di dichiarare gli eventuali incarichi ricoperti presso enti pubblici o privati (come previsto dal PNA 2019) e le eventuali condanne subite per reati commessi contro la PA con allegato elenco di eventuali

incarichi ricoperti presso enti pubblici o privati (PNA 2019) e di eventuali condanne subite per i reati commessi contro la PA;

- d) di aver pubblicato le dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi e di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- e) di non aver svolte le verifiche previste sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati non essendo stati conferiti nuovi incarichi dirigenziali a tempo indeterminato fino al 31.10.2022.

2.3.6.3 Misura generale: formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione

La misura consiste nel divieto (art. 35-*bis*, D.lgs. n. 165/2001), per coloro che sono stati condannati per reati contro la P.A. (capo I, titolo II, libro II, codice penale), anche con sentenza non passata in giudicato:

- di essere nominati componenti o segretari di commissioni di procedure concorsuali/selettive;
- di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- di essere nominati componenti delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

In relazione alla formazione delle commissioni in ambito concorsuale, l'Università, con D.R. nn. 4380/2022 e 4381/2022, ha emanato, rispettivamente, il nuovo "*Regolamento per la chiamata dei professori di ruolo ai sensi dell'art. 18 e 24 della Legge del 30.12.2010 n. 240*" ed il nuovo "*Regolamento di Ateneo per il reclutamento di ricercatori con contratto a tempo determinato*".

I due provvedimenti, tra l'altro, hanno modificato il meccanismo di nomina (per designazione o per sorteggio) dei componenti interni ed esterni delle commissioni per la selezione dei candidati, uniformandolo alle indicazioni fornite dall'ANAC nell'aggiornamento 2017 al PNA, di cui alla delibera n. 1208/2017³².

Ai predetti regolamenti sono allegati dei moduli che i componenti delle commissioni sono tenuti a compilare, nell'ambito dei quali è previsto che essi dichiarino altresì di non aver subito condanne penali. Ai sensi dell'art. 6 comma 1 del Regolamento di Ateneo sui controlli delle autocertificazioni, emanato con D.R. n. 4832/2021³³, il responsabile del procedimento cura l'attivazione e la "*corretta e regolare esecuzione della procedura di controllo*", essendo tenuto ad accertare la veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dagli interessati.

³² Cfr., ANAC, determinazione n.1208 del 22.11.2017.

³³ Cfr., "Regolamento sui controlli delle autocertificazioni di cui al D.P.R. 445/2001", D.R. n. 4832/2021.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

Misura generale: Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: acquisizione dagli interessati della dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico	Precedentemente al conferimento dell'incarico	Tutte le strutture	N. delle dichiarazioni acquisite/ N. degli incarichi conferiti	100%
Fase 2: verifica in ordine alla sussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento dell'incarico	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Tutte le strutture	Segnalazione al RPCT nel caso in cui, all'esito delle procedure di verifica, dovessero risultare a carico degli interessati situazioni difformi da quanto dichiarato	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza hanno attestato:

- di aver verificato che nell'ambito degli interPELLI per l'attribuzione degli incarichi sono state previste le condizioni ostative al conferimento;
- che è stata acquisita, dagli interessati, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- che le ridette verifiche hanno dato esito negativo;
- nel caso di n. 7 strutture, di non aver svolto l'attività prevista dalla Fase 3 per non aver conferito incarichi;
- di aver accertato la veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati.

Al RPCT, quindi, non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dell'obbligo.

2.3.6.4 Misura generale: conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.

L'Università si è dotata di specifici Regolamenti, tesi a disciplinare il conferimento e l'autorizzazione degli incarichi istituzionali ed extra-istituzionali ai dipendenti, e di un applicativo che, assicurando l'integrazione tra il portale UNIBA ed il *software* di contabilità, consente di pubblicare in tempo reale gli incarichi attribuiti ai dipendenti. Seguendo il percorso informatico "*Amministrazione trasparente – Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti*"³⁴, per ciascun incarico conferito è possibile conoscere: l'intestatario, il conferente, la descrizione dell'incarico, la data di inizio, la data di fine, il compenso, e l'atto di conferimento.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

Misura generale: Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.

³⁴ Cfr., UniBa, "Incarichi e autorizzazioni 2022".

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali nel rispetto dei criteri previsti dai regolamenti	Entro i termini stabiliti dai regolamenti	Direzione Risorse Umane - Sezione Personale contrattualizzato - U.O. Carriera personale contrattualizzato - Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti	N. di autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri/ N. totale delle autorizzazioni rilasciate	100%
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT - U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha attestato *"di aver rilasciato, entro i termini stabiliti dai regolamenti, le autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali nel rispetto dei criteri previsti dai regolamenti"*.

Non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

L'Università, con D.R. n. 1477/2022, ha rinnovato la composizione della Commissione per il Servizio Ispettivo, tenuta ad effettuare annualmente verifiche a campione sull'eventuale svolgimento di attività extraistituzionale non denunciata o non autorizzata dall'Amministrazione, nonché sull'eventuale svolgimento di attività extraistituzionale incompatibile con le funzioni e gli interessi dell'Università e con le norme generali in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi.

Stante il predetto avvicendamento, alla data odierna, la Commissione ha provveduto a trasmettere le comunicazioni di avvio del procedimento ai dipendenti sorteggiati e procederà, nei primi mesi del 2023, all'esame della documentazione istruttoria.

All'esito delle attività descritte, la Commissione redigerà una relazione conclusiva, nella quale ne saranno rese note le risultanze, che sarà trasmessa al Magnifico Rettore e al Direttore Generale e pubblicata sul sito istituzionale.

2.3.6.5 Misura generale: divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)

Il divieto di *pantouflage*, previsto dall'art. 53 comma 16 *ter* del D.lgs. n. 165/2001, vige per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni cessati dal servizio ed è finalizzato a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche nonché a scoraggiare i comportamenti impropri e non imparziali, fonte di possibili fenomeni corruttivi.

Come affermato dall'ANAC nel PNA 2022, *"sono da intendersi superate, rispetto al PNA 2019, le indicazioni [...] sul pantouflage"*. Nel medesimo documento, l'Autorità ha suggerito alle amministrazioni ed ai RPCT alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazione del divieto in disamina, riservandosi di esaminare gli aspetti sostanziali e procedurali della disciplina in apposite linee guida, in fase di elaborazione.

Per garantire il rispetto della disposizione sul *pantouflage*, i contratti di lavoro predisposti dall'Università prevedono espressamente una clausola che impegna il loro sottoscrittore, qualora nel corso degli ultimi tre anni di servizio abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali, a non *"prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro*

subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, per qualunque causa”, in favore di soggetti privati che siano stati destinatari dell’attività della stessa Università.

Parimenti, i bandi di gara indetti dall’Università e gli atti prodromici all’affidamento di un contratto pubblico prevedono l’obbligo, per l’operatore economico concorrente, di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad *ex* dipendenti pubblici, in violazione del divieto in questione.

L’Università, ancora, nel proprio Codice di Comportamento, ha espressamente previsto che:

- “il lavoratore che, negli ultimi tre anni di servizio, ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’Università non può svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività dell’Università svolta attraverso i medesimi poteri (c.d. *pantouflage* / *revolving-doors*)” (art. 7, comma 11);
- “il lavoratore, al momento della cessazione dal servizio o dall’incarico, sottoscrive, nei tempi e con le modalità previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*” (art. 7, comma 12).

L’inadempienza di quest’ultimo obbligo, configurandosi come violazione del Codice di comportamento, è suscettibile di valutazione del dipendente sotto il profilo disciplinare.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L’ANNO 2023

Misura generale: Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (<i>pantouflage</i>)				
Fasi per l’attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: previsione, nell’ambito dei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato e del personale dirigente, dei soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo <i>ex art.</i> 21 D.lgs.39/2013, della clausola di divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l’apporto decisionale del dipendente	All’atto della sottoscrizione del contratto	Direzione Risorse Umane – Sezione personale contrattualizzato	Numero di contratti contenenti la clausola di divieto/ Numero di contratti stipulati	100%
Fase 2: previsione, nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad <i>ex</i> dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’Università nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, prevedendo l’esclusione degli operatori economici che abbiamo affidato incarichi in violazione dell’ art. 53 D.lgs 165/2001	All’atto della predisposizione dei bandi di gara e degli atti prodromici agli affidamenti	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Numero di bandi contenenti la condizione soggettiva/ Numero di bandi emanati	100%

<i>Misura generale: Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 3: acquisizione delle dichiarazioni di <i>pantouflage</i> rese dal personale interessato cessato dal servizio nel corso dell'anno	Entro la data di cessazione dal servizio	Direzione Risorse Umane – Sezione personale contrattualizzato	Numero di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di <i>pantouflage</i> acquisite / Totale dei dipendenti cessati dal servizio	100%
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha attestato: 1) di aver verificato che nei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato è stata inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente; 2) di aver acquisito le dichiarazioni sul *pantouflage* rese dal personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2022.

Il Dirigente della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha dichiarato *"di aver verificato, all'atto della predisposizione dei bandi di gara e degli atti prodromici agli affidamenti, che nei predetti atti, anche mediante procedura negoziata, è stata inserita la clausola che prevede la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Università nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto"* con previsione dell'esclusione *"degli operatori economici che abbiamo affidato incarichi in violazione dell'art. 53 D.lgs 165/2001"*.

Con riferimento alla fase 2, i Referenti interessati hanno reso noto al RPCT di aver verificato che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti è stata inserita, anche mediante procedura negoziata, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad *ex* dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi e/o negoziali per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Non sono pervenute al RPCT segnalazioni relative alla violazione dell'obbligo.

2.3.6.6 Misura generale: patti di integrità negli affidamenti

L'art. 1 comma 17 della legge n. 190/2012 prescrive che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

I patti di integrità, quindi, sono strumenti negoziali che integrano il contratto tra l'Amministrazione e gli operatori economici partecipanti alle gare, con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività

illecite e, in forza di tale azione, ad osservare il pieno rispetto dei principi costituzionali ex art. 97 e dei principi di concorrenza e trasparenza a presidio della disciplina dei contratti pubblici.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura generale: Patti di integrità negli affidamenti</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: previsione, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto	Al momento della predisposizione degli atti	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	N. di documenti contenenti la clausola di salvaguardia/ N. di procedure di gara bandite	100%
Fase 2: attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità in caso di elusione	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'attivazione delle azioni	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Segnalazione al RPCT in ordine alla attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT - U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

I Referenti interessati hanno dichiarato di aver verificato, al momento della predisposizione degli atti, che gli avvisi, i bandi di gara e le lettere di invito contenessero l'apposita clausola di salvaguardia, che sanziona il mancato rispetto del patto di integrità con l'esclusione dalla gara o con la risoluzione del contratto. Hanno dichiarato, altresì, di non aver attivato le azioni di tutela previste dal patto di integrità.

2.3.6.7 Misura generale: formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici

La misura consiste nella pianificazione di attività di formazione a beneficio dei dipendenti dell'Università operanti nei settori maggiormente esposti a rischio corruttivo.

I percorsi formativi sono di due livelli, uno generale ed uno specifico:

1. livello generale: corsi rivolti a tutto il personale, mirati alla diffusione della conoscenza delle tematiche dell'etica e della legalità;
2. livello specifico: corsi di approfondimento delle tematiche oggetto delle misure di prevenzione e di contrasto ai fenomeni corruttivi destinati:
 - a) al RPCT;
 - b) ai Dirigenti e ai Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
 - c) al personale coinvolto nell'istruttoria di atti e provvedimenti aventi ad oggetto attività ad alto rischio di corruzione e di illegalità.

La individuazione del personale di cui alla lett. c) avviene su indicazione del personale dirigente.

I criteri in base ai quali vengono selezionati i partecipanti alle singole iniziative, di volta in volta progettate, sono i seguenti:

- rotazione delle unità individuate, di modo da garantire la formazione di tutto il personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- omogeneità delle caratteristiche professionali dei partecipanti, in relazione alle attività svolte.

I corsi di formazione, il cui svolgimento può avere luogo in modalità sincrona o asincrona, possono essere erogati dall'Università, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione - S.N.A. -, ai sensi dell'art.1, comma 11 della Legge n. 190/2012, o da soggetti istituzionalmente preposti alla formazione del personale e, in particolare, di quello universitario.

Il personale docente impiegato nei corsi di formazione è sia interno che esterno all'Università e possiede una specifica quanto comprovata esperienza in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

I corsi formativi programmati nel triennio 2023-2025 sono stati individuati nel Catalogo della formazione, che costituisce allegato n. 7 al PIAO.

Oltre alle fasi elencate nella seguente tabella di programmazione, contribuisce all'attuazione della misura il seguente obiettivo di *performance*: prosecuzione delle attività formative sulla contabilità economico-patrimoniale (codice azione corrispondente: 2023_PROG_DAF_01.04).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2022

<i>Misura generale: Formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: Progettare un corso di formazione per gli operatori dell'Ateneo sul Nuovo Codice degli Appalti in vigore dal 1° aprile 2023 (collegamento con obiettivo 2023_DAI_01.09)	Entro il 31.12.2023	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	On/off	ON
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura con verifica di: - tipologia dei contenuti offerti; - quantità di formazione erogata in giornate/ore; - destinatari della formazione; - soggetti che hanno erogato la formazione	Entro il 30.11 di ogni anno	RPCT U.O. di Supporto al RPCT Direzione Risorse Umane - U.O. Formazione	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Al personale neoassunto è stata erogata la formazione in materia di obblighi di condotta dei dipendenti pubblici, programmata nel precedente PIAO, ed è stata assicurata la partecipazione ad un progetto formativo finalizzato a favorirne l'integrazione e la conoscenza dell'organizzazione amministrativa dell'Università, in particolare sul Codice di Comportamento, sulla gestione della *performance*, sulla protocollazione, sull'orario di lavoro e sugli istituti connessi al rapporto di lavoro.

Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, inoltre, ha redatto il progetto formativo per il potenziamento delle competenze del personale impiegato nell'ambito delle forniture di beni e servizi. La conseguente erogazione della formazione, programmata dal Dirigente per il mese di ottobre u.s., è stata posticipata all'anno 2023, in considerazione delle modifiche recentemente apportate dal legislatore al Codice dei Contratti, destinate ad entrare in vigore il giorno 01.04.2023.

2.3.6.8 Misura generale: rotazione del personale

Con il D.R. n. 319 del 03.02.2021³⁵, l'Università ha definito le linee guida per la rotazione *c.d.* ordinaria del personale dirigenziale e del personale titolare di posizione organizzativa, di incarichi di responsabilità e/o di procedimento operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione, quale misura volta a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione dell'attività amministrativa, conseguenti alla permanenza prolungata nel tempo dello stesso dipendente nel medesimo ruolo o funzione.

Nell'ambito del già citato decreto del Direttore Generale n. 1150/2021 di riorganizzazione dell'apparato amministrativo dell'Università, sono stati conferiti incarichi dirigenziali e di responsabilità con durata triennale e con verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Con l'occasione, è stata operata anche una significativa revisione e semplificazione dei processi assegnati a ciascuna Struttura organizzativa.

Quanto all'istituto della rotazione *c.d.* straordinaria (art. 16 comma 1 lett. I *quater*, D.lgs. n. 165/2001), che costituisce una misura eventuale, da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, il Codice di Comportamento dell'Università, all'art. 11, statuisce che *"il lavoratore comunica al Rettore, al Direttore Generale e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza l'avvio di procedimenti penali a proprio carico, nonché i relativi esiti entro e non oltre 7 giorni dalla rispettiva notifica"*. Inoltre, i Dirigenti dell'Università *"provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"*.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2022

Misura generale: Rotazione del personale				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: rotazione del personale	Entro il 31.12.2023	Direzione Risorse Umane	Numero posizioni ruotate/ numero delle posizioni organizzative *100	5%
Fase 2: monitoraggio annuale sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Come previsto dalla Fase 1, sulla base delle succitate linee guida, il RPCT ha predisposto un modulo per l'analisi dei presupposti per l'applicazione della rotazione ordinaria e per la valutazione dell'impatto sull'azione

³⁵ Cfr., UniBa, *"Linee Guida per la rotazione degli incarichi del personale dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro"*, D.R. 319 del 03.02.2021.

amministrativa, trasmesso al Direttore della Direzione Risorse Umane, il cui Ufficio ha provveduto a compilarlo in relazione ai responsabili di sezione e di *staff* della Direzione amministrativa, ossia i responsabili *sub*-apicali dell'amministrazione centrale. Tali posizioni organizzative sono pari a 35 unità. Dall'analisi dei predetti moduli è emerso che di queste:

- n. 9 sono state istituite con il D.D.G. n. 1550 del 21.12.2022 e pertanto i relativi responsabili ricoprono l'incarico da un anno;
- n. 10 non hanno conseguito i sei anni di servizio nella posizione organizzativa;
- n. 1 è infungibile, non potendo essere assoggettata a rotazione.

Per le rimanenti 15 posizioni sussistono i presupposti per l'applicazione della rotazione, tuttavia il Direttore Generale ha evidenziato che nel corso del 2022 l'Ateneo è stato interessato dal cambio della *governance* dovuto all'elezione dei componenti del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, il che ha reso necessario assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, garantendo al contempo la qualità delle competenze professionali, con particolare riferimento allo svolgimento di talune attività caratterizzate da elevato contenuto tecnico, rilevabile anche dagli esiti della valutazione delle performance.

Inoltre, a seguito della cessazione dal servizio di un dirigente nel corso dell'anno 2022 (Direttore della Direzione Risorse Umane) e di due che avranno luogo nel corso dell'anno 2023 (Direttore dell'Offerta formativa e Servizi agli Studenti e Direttore della Direzione Affari Istituzionali) non è possibile procedere alla rotazione delle relative posizioni subapicali, proprio in considerazione della necessità di garantire la continuità dell'azione amministrativa.

Tanto, anche alla luce della necessità di rafforzare la capacità amministrativa dell'Università degli Studi di Bari nel periodo di attuazione dei progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Con riferimento al personale dirigente, si evidenzia, peraltro, che attualmente lo stesso si compone di n. 8 unità, di cui una a tempo determinato e due in aspettativa. Infine, nell'anno 2022, vi è stato un avvicendamento per quanto attiene agli incarichi dirigenziali e n. 27 avvicendamenti di incarichi non dirigenziali.

Nell'anno 2022 non è stato necessario ricorrere alla rotazione *c.d.* straordinaria.

2.3.6.9 Misura generale: tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)

L'istituto del *whistleblowing*, disciplinato dall'art. 54 *bis* del D.lgs. n. 165/2001, rubricato "*tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", è in corso di riforma e di evoluzione atteso che, in data 09.12.2022, il Consiglio dei Ministri ha approvato uno schema di decreto legislativo che recepirà e darà attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937. La bozza del decreto è stata sottoposta al vaglio delle competenti commissioni parlamentari, che dovranno esprimere i propri pareri entro il 19 gennaio 2023.

In attesa che il quadro normativo si consolidi, il RPCT ha ritenuto opportuno procrastinare la predisposizione di un apposito regolamento di Ateneo.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura generale: Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: aggiornamento delle linee guida di Ateneo in materia di whistleblowing sulla base della normativa italiana di recepimento della Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione	Entro il 31.12.2023	RPCT	On/Off	ON

<i>Misura generale: Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
(collegamento con obiettivo 2023_PROG_DAI_01.01)				
Fase 2: eventuali interventi di manutenzione correttiva e/o evolutiva dell'applicativo informatico	Entro il 31.12.2023	CSI	Sistema correttamente funzionante	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Come previsto dalla Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2022, l'organo di indirizzo politico dell'Università ha approvato le "*Linee guida di ateneo in materia di segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing)*", emanate con D.R. n. 4565 del 20.12.2022 e pubblicate nel Bollettino Ufficiale di Ateneo. È attivo l'applicativo di gestione delle segnalazioni di illeciti "UNIBA WhistleBlowing", implementato dal CSI sulla base del software open source GlobaLeaks. Tale sistema utilizza un protocollo di crittografia che garantisce una rafforzata tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata.

Con D.D.G. n. 1708/2022 sono stati nominati gli amministratori dell'applicativo informatico i quali hanno provveduto ad aggiornare il questionario previsto nell'ambito dell'applicativo stesso.

La notizia dell'attivazione del predetto applicativo è stata pubblicata nella *home page* del sito istituzionale dell'Università, in modo chiaro e visibile e la pagina *web* del sito dedicata al *whistleblowing* è stata interamente aggiornata ed arricchita con collegamenti ipertestuali a documenti e riferimenti normativi.

Nell'anno 2022 non sono pervenute al RPCT segnalazioni di comportamenti illeciti.

2.3.6.10 Misura generale: Rasa – Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) è il soggetto, individuato da ogni PA, responsabile della compilazione, della verifica e dell'aggiornamento delle informazioni contenute nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita ai sensi dell'art. 33 *ter* del D.L. n. 179/2012.

L'individuazione del RASA è intesa dall'Aggiornamento 2016 al PNA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il RASA dell'Università di Bari è il Dott. Alessandro Quarta, Direttore della Direzione appalti edilizia e patrimonio, nominato con DDG n. 1234 del 18.11.2021.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura generale: Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: verifica RASA	Aggiornamento tempestivo dei dati sui RUP e sui centri di costo in AUSA	RASA	Informazioni e dati identificativi dell'Università presenti nella banca dati AUSA	100% informazioni e dati aggiornati

Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.10 di ogni anno	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON
---	-----------------------------	----------------------------------	--------------------------------	----

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, in qualità di Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante, ha attestato di aver aggiornato tempestivamente i dati sui RUP e sui centri di costo in AUSA.

2.3.6.11 Misura specifica: obblighi di comunicazione e di astensione in caso di conflitto di interessi

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) di un dipendente pubblico (per l'Università: professore, ricercatore, dipendente tecnico o amministrativo compresi i C.E.L. o collaboratore) interferisce (c.d. conflitto di interessi concreto o reale) o potrebbe tendenzialmente interferire (c.d. conflitto di interessi potenziale) con l'attitudine dello stesso ad agire in conformità ai suoi doveri e responsabilità (interesse primario). Esso si sostanzia in una situazione o in una o più circostanze che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari possano essere compromessi dal perseguimento di quelli secondari.

Le disposizioni sul conflitto di interesse fanno riferimento a un'accezione ampia, con particolare riguardo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici di cui all'art 42 del D.lgs. n. 50/2016. A dicembre del 2022, il Governo ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di riforma del Codice dei contratti pubblici, in attuazione dell'articolo 1 della legge n. 78/2022. Come anticipato, il nuovo Codice dei contratti entrerà in vigore presumibilmente il 1 aprile 2023.

Alla luce del quadro normativo in evoluzione, a cui seguiranno verosimilmente nuove indicazioni da parte dell'Autorità, si ritiene opportuno programmare, durante l'anno in corso, l'emanazione di una circolare in materia di contratti pubblici, che disciplini anche il sistema delle dichiarazioni. La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è, infatti, costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti, dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall'amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

Con la revisione della modulistica per gli appalti di beni e servizi, prevista per l'anno in corso, si procederà anche all'elaborazione di un modello di dichiarazione che possa consentire di individuare anticipatamente possibili ipotesi di conflitto di interesse. Nell'ambito di tale attività, sarà inclusa anche la dichiarazione del "titolare effettivo", che dovrà essere richiesta dall'Università e resa dagli operatori economici. Secondo le indicazioni contenute nel PNA 2022, infatti, le stazioni appaltanti devono prestare massima attenzione all'identificazione del titolare effettivo dell'impresa che concorre alle procedure di affidamento PNRR. Per la nozione di titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell'individuazione di tale figura, l'Autorità rimanda a quanto stabilito nella normativa in materia di anticiclaggio di cui al D.lgs. n. 231/2007 e riportato nelle linee guida del Mef. Gli obblighi sul titolare effettivo previsti in relazione alle spese PNRR si applicheranno a tutti i contratti pubblici una volta istituita un'apposita sezione del Registro delle Imprese. I controlli sulle dichiarazioni rese all'Università saranno effettuati secondo quanto previsto dal Regolamento di Ateneo in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive.

Al fine di prevenire o, comunque, ridurre il rischio di conflitto di interessi, il Codice di comportamento dell'Università di Bari prevede che chiunque ritenga di trovarsi una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, lo segnali tempestivamente in forma scritta al dirigente della struttura di afferenza, comunicando ogni informazione utile a valutare la rilevanza del conflitto di interessi (art. 7). Analogamente, i dipendenti che operano negli uffici che svolgono procedure di gara che si trovano in una situazione di conflitto di interessi sono tenuti a darne tempestiva comunicazione scritta al dirigente della struttura di afferenza e ad astenersi dal

partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni (art. 14). Nell'ambito delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni, i regolamenti adottati dall'Università di Bari rispettivamente per professori e ricercatori (D.R. n. 2635/2017) e per il personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL (D.R. n. 3363/2018) prevedono nel primo caso che il Rettore si avvalga di una apposita commissione per valutare le istanze dalle quali risulti, tra l'altro, la compatibilità con l'attività della struttura di appartenenza e con lo svolgimento delle attività istituzionali, anche con riferimento all'assenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse. Per il personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL eventuali situazioni di conflitto di interesse o di possibile concorrenzialità con l'Ateneo, sia effettive che potenziali, devono essere dichiarate all'atto della richiesta di autorizzazione e, se manifestatesi successivamente, tempestivamente comunicate all'amministrazione, che valuterà la situazione in concreto, anche in relazione alla posizione e alle funzioni esercitate dal dipendente, ai fini del rilascio o della revoca della eventuale autorizzazione. Si rammenta infine che l'Università ha costituito il Servizio Ispettivo, la cui attività "è finalizzata, ai sensi della Legge 662 del 23/12/1996 e ss.mm.ii., all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, divieto di cumulo e incarichi, conflitto di interessi anche potenziale da parte di tutto il personale, anche a tempo determinato" (D.R. n. 3131/2018).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura specifica: Obbligo di comunicazione e di astensione in caso di conflitti di interesse</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: in caso di conflitto di interessi, rispetto delle procedure previste dall'art. 7 commi 3 e 9 del Codice di comportamento mediante preventiva comunicazione scritta del lavoratore (comma 5) e successiva decisione del Dirigente (comma 7), tenuto a pronunciarsi sull'astensione ed a trasmetterne comunicazione al lavoratore interessato, al RPCT ed al Direttore Generale.	Nei termini previsti dal Codice di comportamento	Tutte le strutture	Numero di comunicazioni effettuate nel rispetto della procedura ex art. 7 comma 7 del Codice di Comportamento/ Numero di segnalazioni	100%
Fase 2: verifica del rispetto dell'obbligo dichiarativo e di astensione contemplato dall'art. 14 del Codice di Comportamento a carico dei lavoratori che operano negli uffici preposti allo svolgimento delle procedure di gara	Nei termini previsti dal Codice di comportamento	Direzioni appalti, edilizia e patrimonio Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Numero di unità si personale che si è astenuto/ Numero di unità si personale che ha comunicato la sussistenza di un conflitto di interesse	100%
Fase 2: acquisizione dichiarazioni da parte degli operatori economici di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse di cui al D.lgs. n. 50/2016 (artt. 42, 67 e 80) nel rispetto dei principi contenuti nell'art. 42 del citato decreto	Entro i termini previsti dal bando	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio – Sezione Contratti e Appalti Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Numero di dichiarazioni acquisite/ Numero di dichiarazioni da acquisire	100%
Fase 3: acquisizione dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di conflitto di	Tempestivamente (prima del	Tutte le strutture	Numero di dichiarazioni acquisite e pubblicate/ Numero incarichi	100%

<i>Misura specifica: Obbligo di comunicazione e di astensione in caso di conflitti di interesse</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
interessi anche potenziali per i consulenti e collaboratori e relativa pubblicazione	conferimento dell'incarico)			
Fase 4: Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Il monitoraggio della prima e della terza fase della misura è stato rivolto a tutte le Strutture dell'Università.

In relazione alla prima fase, tutti i Referenti hanno dichiarato di non aver ricevuto segnalazioni in ordine alla sussistenza delle situazioni di conflitto di interessi previste dal Codice di comportamento.

Per quanto concerne la terza fase i Referenti interessati hanno attestato di aver acquisito le dichiarazioni sull'insussistenza di conflitto di interessi anche potenziali per i consulenti e collaboratori e di aver provveduto alla relativa pubblicazione.

In relazione all'acquisizione delle dichiarazioni previste dalla fase 2, tutti i Referenti interessati hanno dichiarato di aver acquisito nei termini previsti le dichiarazioni, da parte degli operatori economici, di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse di cui al D.lgs. n. 50/2016.

2.3.6.12 Misura specifica: azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

L'Università pone in essere azioni di sensibilizzazione al fine di implementare con l'esterno un rapporto di fiducia che possa favorire l'emersione di fenomeni corruttivi, altrimenti "silenti". Le predette azioni, in particolare, sono volte ad assicurare un rapporto più aperto nei confronti della società civile ed hanno ad oggetto il costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito *internet* istituzionale; le attività dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP); le "giornate della trasparenza", finalizzate alla sensibilizzazione della collettività sulle tematiche di volta in volta individuate dall'Amministrazione, comunque connesse alla cultura della legalità e della trasparenza.

È attivo un apposito indirizzo di posta elettronica (segnalazioni.urp@UNIBA.it) che è possibile utilizzare per segnalare gli eventuali problemi riscontrati nella fruizione dei servizi, inclusi eventuali fatti corruttivi. Inoltre, segnalazioni e reclami possono essere inoltrati all'Ateneo, anche in forma anonima, direttamente on line, previa compilazione di un apposito modulo, o consegnandoli presso lo sportello dell'URP.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura specifica: Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: monitoraggio delle segnalazioni da parte della società civile in ordine ad episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione	Semestrale	Direzione Affari Istituzionali – Sezione servizi istituzionali – U.O. U.R.P. e redazione web	Predisposizione report	ON
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con	RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

<i>Misura specifica: Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
	riferimento ai rispettivi semestri precedenti	U.O. di supporto al RPCT		

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Con riferimento alla Fase 1 della misura, il Direttore della Direzione Affari istituzionali ha attestato "di non aver svolto l'attività prevista dalla fase" in quanto "non è pervenuta alcuna segnalazione in ordine ad episodi di cattiva amministrazione".

La Sezione "Amministrazione Trasparente" viene aggiornata secondo le tempistiche previste nella tabella degli obblighi di pubblicazione (cfr. par. 2.3.7.2).

La Giornata della Trasparenza, tenutasi il 7 marzo 2022, è consistita in un convegno dal titolo "Divers* e Uguall", durante il quale sono stati presentati il Bilancio di Genere 2021 e il Gender Equality Plan 2022-2024, presentati rispettivamente dalla Prorettrice e dalla Responsabile della Linea di azione relativa alle questioni di genere di UNIBA. Sono stati invitati gli *stakeholder* ed il personale tecnico amministrativo ha potuto seguire il convegno sulla piattaforma FAD.

2.3.6.13 Misura specifica: monitoraggio dei tempi procedurali

Il monitoraggio dei termini procedurali è una misura trasversale ritenuta necessaria al fine di evidenziare omissioni e ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi; inoltre, ai sensi dell'art. 2, co.9 della L. 241/1990 "La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente".

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura specifica: Monitoraggio dei tempi procedurali</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: avvio del monitoraggio periodico sul rispetto dei termini procedurali	Annuale, entro il 30 novembre	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Informativa trasmessa ai Referenti	ON
Fase 2: comunicazione al Consiglio di Amministrazione dei procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto	Annuale, entro il 30 gennaio	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Informativa trasmessa al Consiglio di Amministrazione	ON
Fase 3: trasmissione degli esiti del monitoraggio all'UPD e al Responsabile della U.O. Programmazione e controllo per gli adempimenti di competenza	Annuale, entro il 31 marzo	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Informativa trasmessa	ON
Fase 4 monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12.2023	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Come previsto dalla misura, la rilevazione della durata dei procedimenti conclusi nell'anno 2021 è stata avviata entro il 30.11.2021 e tutti i Referenti hanno fornito riscontro. Il 27.01.2022, il RPCT ha trasmesso al Direttore Generale le tabelle per struttura contenenti i procedimenti per i quali non risultavano, sulla base delle informazioni trasmesse, rispettati i termini di conclusione fissati, al fine di consentirgli di ottemperare all'adempimento previsto dall'art. 2 co. 9 della L. 241/1990. Come previsto dalla fase 3, sono stati trasmessi entro il 31.03.2022 gli esiti del monitoraggio all'UPD e al Responsabile della U.O. Programmazione e controllo operativo - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, poiché ai sensi dell'art. 2 c. 9 della L.241/1990 *"La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente"*.

Le cause di inosservanza dei termini rilevate nelle tabelle dei procedimenti amministrativi trasmesse sono riconducibili a vincoli amministrativi, di carattere amministrativo/contabile e /o di macro-organizzazione, a profili organizzativi e non già ad eventi corruttivi.

La fase 4 coincideva con l'obiettivo di performance "Supportare le Direzioni Amministrative per l'omogenea redazione delle tabelle procedimenti", attribuito alla U.O. supporto al RPCT ed era collegata alla fase 5 "aggiornare le tabelle dei procedimenti amministrativi rispetto al nuovo assetto organizzativo", attribuito, quale obiettivo di performance, ai Dirigenti. Il primo obiettivo prevedeva, quale output intermedio, la redazione di uno schema di raccolta dei dati e dell'apposito materiale informativo; sono stati pertanto predisposti un facsimile della tabella dei procedimenti amministrativi e le linee guida per la compilazione delle suddette tabelle, allegati alla nota n.198163 del 22.07.2022. L'output finale, invece, consisteva nella "pubblicazione delle nuove tabelle dei procedimenti", avvenuta in data 19.12.2022. Le nuove tabelle sono disponibili al seguente link: <https://www.UNIBA.it/it/amministrazione-trasparente/attivita-procedimenti/tipologie-procedimento/tabelle-procedimenti-amministrativi> .

Come previsto dall'obiettivo, tutti i Direttori di Direzione hanno dato riscontro entro il 31.10.2022; successivamente l'ufficio ha svolto un'attività di standardizzazione delle tabelle ai fini di una pubblicazione uniforme.

Nel 2022 non sono pervenute al RPCT segnalazioni relative a casi di inosservanza dei termini sintomatici di possibili fenomeni corruttivi.

2.3.6.14 Misura specifica: monitoraggio dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000

La misura consiste nel verificare le informazioni oggetto delle dichiarazioni sostitutive di cui agli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000 secondo i criteri indicati nel Regolamento all'uso adottato (D.R. n. 4832/2021). Il regolamento *de quo* disciplina i controlli sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà ex artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 presentate all'Ateneo, i controlli richiesti da parte di altre pubbliche amministrazioni o gestori di pubblici servizi su dati e informazioni contenuti nelle banche dati dell'Università, nonché i controlli richiesti dai privati. La finalità è di favorire i controlli, garantendo la massima efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, nonché il contrasto di eventuali abusi in relazione al conseguimento di provvedimenti, vantaggi e benefici, anche in relazione alle finalità di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione di cui alla Legge n. 190/2012.

Il Regolamento prevede altresì che le modalità dei controlli siano definite dai Dirigenti sulla base di un apposito schema tipo allegato allo stesso; l'individuazione di dette modalità è stata svolta nell'anno 2022 (cfr. esiti del monitoraggio).

Inoltre, avvalendosi della collaborazione del Comando Regionale Puglia della Guardia di Finanza, con cui è stato sottoscritto un protocollo d'intesa, l'Ateneo verifica la veridicità delle dichiarazioni rese dagli studenti universitari in merito alla propria posizione reddituale e patrimoniale in occasione delle istanze di accesso alle agevolazioni previste dalla normativa di Ateneo.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura specifica: Monitoraggio dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: controlli sulle dichiarazioni sostitutive secondo le modalità definite nelle tabelle di competenza	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Tutte le strutture	Segnalazione al RPCT nel caso di esito positivo dei controlli effettuati	ON
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Con riferimento alla prima fase, il monitoraggio è stato rivolto a tutte le strutture che hanno risposto per quanto di competenza attestando: a) che sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati, specificando se i controlli sono stati effettuati a tappeto o a campione e, in tale ultimo caso, la modalità di individuazione del campione, nell'ambito dei procedimenti/attività a rischio riportati; b) che le ridette verifiche hanno dato esito negativo o che le verifiche risultano in corso.

La fase 2 coincideva con l'obiettivo di performance "definire le modalità dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive sulla base dello schema tipo, ex art. 5 c.3 del Regolamento sui controlli della autocertificazione di cui al DPR 445/2000", attribuito ai Direttori di Direzione ed era collegata alla fase 3 "supportare il RPCT nel monitoraggio della definizione delle modalità di controllo sulle dichiarazioni sostitutive da parte della direzioni", attribuito, quale obiettivo di performance, alla U.O. supporto al RPCT.

Il RPCT ha quindi invitato i Dirigenti ad individuare le modalità di controllo delle dichiarazioni sostitutive, utilizzando l'apposito schema tipo allegato al *Regolamento sui controlli delle autocertificazioni*, sopra richiamato, trasmettendo un facsimile di tabella dei controlli delle autocertificazioni, unitamente ad apposite linee guida per la compilazione della suddetta tabella.

Le tabelle sono state trasmesse dai Dirigenti entro il 31.10.2022, come previsto dall'obiettivo; l'ufficio di supporto al RPCT ha successivamente svolto un'attività di standardizzazione delle tabelle.

Successivamente i Dirigenti hanno emanato i decreti di adozione delle modalità di controllo delle autocertificazioni; tutti i decreti con le relative tabelle sono state pubblicate al seguente link: <https://www.UNIBA.it/it/amministrazione-trasparente/attivita-procedimenti/dichiarazioni-sostitutive-acquisizioni-dati/modalita-controllo-autocertificazioni>

2.3.6.15 Misura specifica: conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari

La finalità della misura è quella di evitare il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari, frutto di accordi corruttivi ovvero, nel caso di sostituzione temporanea, legati a condotte elusive delle ordinarie procedure di selezione.

In tale contesto, l'Università si è attivata al fine di armonizzare la propria normativa interna con quella nazionale e con quella regionale.

In particolare, in data 05.05.2015, d'intesa con la Direzione Strategica dell'AOU Policlinico-Giovanni XXIII, è stato emanato il Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'AOU Policlinico-Giovanni XXIII di Bari.

In data 03.10.2017, gli stessi Enti (UNIBA e AOU) hanno raggiunto un'intesa sulle modifiche da apportarsi al Regolamento. In data 11.04.2018 la Regione Puglia, l'Università di Bari e l'Università di Foggia hanno sottoscritto il nuovo protocollo d'intesa per la " *Disciplina dell'integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca*" che prevede, tra l'altro, la definizione delle procedure per la realizzazione dell'intesa fra i due Enti ai fini dell'attribuzione e/o revoca dell'incarico di Direttore di struttura assistenziale complessa a direzione universitaria che compongono i DAI (Dipartimenti Attività Integrata). Le stesse procedure regolamentari risultano peraltro in linea con le più recenti determinazioni di ANAC in tema di conferimento degli incarichi in ambito sanitario (Delibera n. 982 del 23 ottobre 2019, Delibera/Raccomandazione n. 1122 del 4 dicembre 2019, Delibera n. 450 del 9 giugno 2021).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: definizione attività propedeutiche programmatiche UNIBA/AOU, anche in relazione ad eventuale affidamento di incarichi di sostituzione temporanei	Annualmente	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Definizione attività propedeutiche programmatiche	ON
Fase 2: monitoraggio sul rispetto della tempistica e sugli obblighi di pubblicazione previsti dal regolamento	Tempestivamente o comunque entro i termini di volta in volta previsti dal regolamento e dagli atti programmatici	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Realizzazione del monitoraggio	ON
Fase 3: verifica del rispetto degli obblighi previsti nel Regolamento e negli atti programmatici, anche in relazione ad eventuale affidamento di incarichi di sostituzione temporanei	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 gg successivi all'accertamento	Scuola di Medicina Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Segnalazione al RPCT in caso di mancato rispetto degli obblighi	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato:

- di aver definito, nei tempi previsti, le " *attività propedeutiche programmatiche UNIBA/A.O.U., anche in relazione ad eventuale affidamento di incarichi di sostituzione temporanei*", come previsto dal Regolamento di intesa Università/Azienda;
- di aver monitorato, nei tempi prestabiliti, il rispetto della tempistica e degli obblighi di pubblicazione previsti dal Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico – Giovanni XXIII;

c) di aver verificato, in termini utili, il rispetto degli obblighi sanciti dal Regolamento e dagli atti programmatori; Il Presidente della Scuola di Medicina, invece, ha dichiarato di " *non aver svolto la verifica prevista dalla fase*" in quanto " *nel periodo di riferimento non è stata attivata alcuna procedura relativa al conferimento incarichi di direzione di struttura complessa*".

2.3.6.16 Misura specifica: conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari

La finalità della misura consiste nel garantire il rispetto degli obblighi di pubblicazione di tutte le informazioni e i dati concernenti il conferimento degli incarichi di responsabile di dipartimento, atteso che le relative procedure sono poste in atto presso l'Azienda di riferimento, e nel migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza degli atti di conferimento degli incarichi di che trattasi.

Allo scopo, in data 18.12.2012, d'intesa con la Direzione Strategica dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII, l'Università ha emanato il Regolamento costitutivo e di funzionamento dei Dipartimenti ad Attività Integrata, successivamente modificato con specifico addendum il 17.10.2013.

In data 03.10.2017, l'Università e l'A.O.U. hanno raggiunto un'intesa sulle ulteriori modifiche al predetto Regolamento. In data 11.04.2018 è stato sottoscritto il nuovo protocollo d'intesa tra la Regione Puglia, l'Università di Bari e l'Università di Foggia per la " *Disciplina dell'integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca*" che ha rinviato alla realizzazione dell'intesa tra i due Enti ai fini dell'attribuzione e revoca degli incarichi di che trattasi. Le stesse procedure regolamentari risultano peraltro in linea con le determinazioni di ANAC in tema di conferimento degli incarichi in ambito sanitario (Delibera n. 982 del 23 ottobre 2019, Delibera/Raccomandazione n.1122 del 4 dicembre 2019, Delibera n.450 del 9 giugno 2021).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: garantire visibilità agli incarichi conferiti dall'Azienda Ospedaliera	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 gg dalla ricezione dell'atto di conferimento dell'incarico	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Pubblicazione conferimento dell'incarico tramite <i>link</i> al sito dell'Azienda	ON
Fase 2: verifica in ordine al rispetto degli obblighi di pubblicazione	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 gg successivi all'accertamento	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Segnalazione al RPCT in caso di mancato rispetto degli obblighi	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato:

- a) di aver garantito, nei tempi previsti, la visibilità degli incarichi conferiti dall'Azienda Ospedaliera mediante pubblicazione del *link* al sito *web* ove sono presenti;
- b) di aver monitorato gli incarichi conferiti da sette distinti Dipartimenti ad Attività Integrata (D.A.I.), e di averne verificata la pubblicazione nei tempi prestabiliti;
- c) di aver provveduto a pubblicare, per una più agevole consultazione degli atti deliberativi dell'A.O.U., una tabella riepilogativa degli incarichi conferiti e/o prorogati, disponibile al *link* <https://www.UNIBA.it/it/organizzazione/amm-centrale/dru/uo-rapporti-con-il-servizio-sanitario-regionale-e-nazionale/rapporti-con-il-servizio-sanitario-nazionale-e-regionale/azienda-di-riferimento>

2.3.6.17 Misura specifica: procedure negoziate

La misura in questione prevede l'obbligo, per le strutture interessate, di inserire nel sistema di gestione contabile Easy i dati concernenti le procedure negoziate, da pubblicarsi in apposite tabelle riepilogative, con l'indicazione, tra l'altro, dei soggetti aggiudicatari.

In data 10.02.2022 è stata emanata una circolare con cui sono state fornite istruzioni operative in merito agli affidamenti di lavori, beni e servizi di importo inferiore alla soglia comunitaria al fine di garantire, da una parte, la massima flessibilità in relazione alle norme che, nel tempo, si sono avvicinate in relazione alle modalità degli acquisti sotto soglia comunitaria (in primis affidamento diretto e procedure negoziate) e, dall'altra, di consentire agli operatori dell'Università di avere a disposizione uno strumento flessibile per poter operare serenamente nel rispetto del quadro normativo sulle procedure di affidamento dopo la Legge n. 108/2021, di conversione del D.L. n. 77/2021 (c.d. Decreto "Semplificazione bis"). Come già riportato nella misura "Formazione", nel corso del corrente anno saranno organizzati incontri formativi specifici al fine di consentire a tutti coloro che operano nel settore degli acquisti di beni e servizi e dell'affidamento dei lavori di tener conto dei vari aspetti che possono influire nella stesura degli atti di gara, del capitolato speciale di appalto e del contratto, al fine di evitare criticità nella procedura di affidamento e nella successiva fase esecutiva.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura specifica: Procedure negoziate</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: pubblicazione, sul sito istituzionale, previo inserimento dei dati nel sistema di gestione di contabilità EASY concernenti le procedure negoziate con l'elenco degli operatori economici aggiudicatari	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi alla sottoscrizione del contratto	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Inserimento dati ai fini della pubblicazione	ON
Fase 2: redazione di una circolare sugli affidamenti sottosoglia che contempli, tra le altre, le misure organizzative sul conflitto di interessi in materia di contratti (collegamento con obiettivo 2023_PROG_DAI_01.07)	Entro il 31.12.2023	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Sezione Economato	On/off	ON
Fase 3: avviare la gestione totalmente digitale delle procedure di acquisto sottosoglia per l'amministrazione centrale	Entro il 31.12.2023	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Sezione Economato - U.O.	Numero di report di monitoraggio delle procedure e dell'applicazione del	2

(collegamento con obiettivo 2023_PROG_DAI_01.12)		Forniture di beni e servizi	principio di rotazione (semestrali)	
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ed i Direttori dei Dipartimenti hanno dichiarato, per quanto di competenza, di aver provveduto all'inserimento, nel sistema di gestione di contabilità Easy, dei dati concernenti le procedure negoziate e degli operatori economici che, rispettivamente, ne sono risultati aggiudicatari. I dati pubblicati riguardano: il CIG, la struttura proponente, l'oggetto, la procedura di scelta, l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l'aggiudicatario, l'importo di aggiudicazione, la data di effettivo inizio lavori, la data di ultimazione lavori e il totale liquidato.

2.3.6.18 Misura specifica: miglioramento del processo di risk management

La misura si esplica in un insieme di attività coordinate che mirano alla riduzione della probabilità che l'evento corruttivo si verifichi e, in particolare, all'aggiornamento dell'intero processo di gestione del rischio di corruzione con l'individuazione delle misure di prevenzione del fenomeno corruttivo, tenuto conto del contesto ambientale ed operativo delle attività gestite dai responsabili.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

Misura specifica: Miglioramento del processo di risk management

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: aggiornamento della valutazione del livello di esposizione al rischio	Entro il 31.12 di ogni anno	Tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Tabelle di valutazione di esposizione al rischio	ON
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Con nota recante numero di protocollo 305515 del 30.11.2022, il RPCT, al fine di dare attuazione alla misura, ha invitato i Referenti delle strutture già attive prima dell'01.10.2022 ad apportare alle rispettive tabelle di valutazione del rischio corruttivo ogni modifica/integrazione necessaria od opportuna, avendo particolare riguardo alle aree a rischio "Contratti pubblici" e "Acquisizione e gestione del personale". Contestualmente, il RPCT ha chiesto ai medesimi Referenti di suggerire eventuali misure specifiche di contrasto alla corruzione.

In pari data, il RPCT, con nota recante numero di protocollo 305662, ha invitato i Referenti dei tre Dipartimenti costituiti a decorrere dal 01.10.2022 ad effettuare la valutazione del livello di esposizione al rischio della struttura di competenza, sulla scorta di specifiche linee operative allegata alla stessa nota.

All'esito dell'attività di monitoraggio effettuata sulla misura: A) tre Dipartimenti ed una Direzione hanno provveduto ad aggiornare le tabelle di valutazione del rischio corruttivo; B) 23 strutture hanno confermato le valutazioni del rischio corruttivo precedentemente espresse; C) non sono pervenute indicazioni, al RPCT, circa eventuali nuove misure specifiche da attuare; D) le tre strutture di recente attivazione hanno provveduto a trasmettere al RPCT le tabelle di valutazione del rischio corruttivo.

2.3.6.19 Misura specifica: attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate

In conformità alle linee guida emanate dall'ANAC³⁶ nel 2017, l'Università ha previsto e posto in essere un'attenta attività di monitoraggio e di vigilanza sulle società e sugli enti partecipati per accertare e garantire, da parte degli stessi, il rispetto degli adempimenti previsti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. La misura prevede, inoltre, l'aggiornamento sul sito istituzionale di UNIBA degli elenchi degli enti pubblici, comunque denominati, con le informazioni previste ai sensi dell'art. 22 comma 1 del D.lgs. n. 33/2103, in relazione alle diverse tipologie di enti, e il rispetto degli adempimenti previsti dagli artt. 10 e 18 comma 2 del Regolamento per la costituzione di *Spin Off* e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso, riformulato con D.R. n. 696 del 27.02.2018.

Oltre alle fasi elencate nella seguente tabella di programmazione, contribuisce all'attuazione della misura il seguente obiettivo di *performance*: Favorire la conoscenza dei contenuti dei nuovi regolamenti relativi ai Brevetti e alle Spin Off (codice azione corrispondente: 2023_PROG_RTM_02.11).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

Misura specifica: Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: aggiornamento dell'inquadramento degli enti partecipati nell'art. 2 bis comma 2 o 2 bis comma 3 del D.lgs.33/2013, monitoraggio in merito agli adempimenti posti in essere dagli stessi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza secondo quanto previsto dalla delibera A.N.AC. n. 1134/2017 e promozione della stipula di protocolli di legalità	Entro il 31.10.2022	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Report sulle attività svolte	ON
Fase 2: pubblicazione/aggiornamento nel sito istituzionale UNIBA degli elenchi degli enti pubblici, comunque denominati, con le informazioni previste ai sensi dell'art. 22, co. 1, D.lgs. n. 33/2103,	Entro il 31.12.2022	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di elenchi con dati aggiornati/ numero di elenchi con dati da aggiornare	100%

³⁶ Cfr., Anac, "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", delibera n. 1134 del 08.11.2017.

in relazione alle diverse tipologie; delle rappresentazioni grafiche e dei provvedimenti di cui alla lettera d) bis del predetto articolo				
Fase 3: verifica del rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 10 e dall'art.18 c.2 del Regolamento per la costituzione di <i>Spin Off</i> e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso	Tempestivamente	Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Attestazione concernente il rispetto degli adempimenti	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT U.O. di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Il Consiglio di Amministrazione dell'Università, nella seduta del 05.12.2022 ha deliberato l'approvazione: a) della ricognizione delle partecipazioni possedute dall'Università, alla data del 31.12.2021; b) di apposite misure di razionalizzazione per le società specificatamente individuate nel verbale.

La Direttrice della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione ha predisposto e trasmesso, entro il 31.10.2022, "il report relativo all'aggiornamento dell'inquadramento degli Enti partecipanti, al monitoraggio degli adempimenti da essi posti in essere in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e alla promozione della stipula di protocolli di legalità".

I Direttori di Dipartimento, in dodici casi, hanno attestato "di aver verificato tempestivamente il rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 10 e dall'art. 18 c. 2 del nuovo Regolamento" mentre, in sette casi, che al dipartimento "non afferiscono professori o ricercatori che hanno costituito Spin Off".

2.3.6.20 Misura specifica: pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti

La misura prevede la pubblicazione, sul sito istituzionale dell'Università, delle percentuali di ribasso e /o dei punteggi attribuiti agli offerenti all'esito dell'aggiudicazione definitiva, allo scopo di prevenire eventuali conflitti di interesse o possibili applicazioni distorte delle disposizioni del Codice degli Appalti, che potrebbero condizionare gli esiti della procedura.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura specifica: Pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: pubblicazione, sul sito istituzionale, delle percentuali di ribasso e/o punteggi attribuiti agli offerenti all'esito delle aggiudicazioni definitive	Entro 5 gg. dall'aggiudicazione definitiva	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio – Sezione Contratti e Appalti	Numero di aggiudicazioni pubblicate/numero complessivo di aggiudicazioni nell'anno	100%
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai	RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

	rispettivi semestri precedenti	U.O. di Supporto al RPCT		
--	--------------------------------	--------------------------	--	--

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha attestato di aver pubblicato, sul sito istituzionale, le percentuali di ribasso e/o punteggi attribuiti agli offerenti all'esito delle aggiudicazioni definitive.

2.3.6.21 Misura specifica: diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca

La misura si prefigge l'obiettivo di favorire la massima circolazione possibile delle informazioni inerenti i bandi di finanziamento e le *facilities* di Ateneo, rivolti ai ricercatori interni, nonché di predeterminare le regole di accesso ai predetti bandi. All'uopo, l'Amministrazione si impegna a promuovere e valorizzare la ricerca di base ed applicata, con tutte le loro ricadute nei processi culturali, sociali, economici e produttivi operanti sul territorio nazionale e internazionale. Per quanto concerne i progetti di ricerca finanziati con i fondi stanziati dal PNRR, ogni informazione utile è reperibile nel paragrafo dedicato all'Analisi di contesto dedicata specificatamente alla ricerca contenuto nella parte generale del DPI. Inoltre, nell'ambito del progetto direzionale 2023_PROG_RTM_02 sono state previste azioni finalizzate a monitorare l'attuazione dei progetti PNRR e la valorizzazione dei risultati a livello territoriale ed europeo (cfr. allegato n. 4).

Oltre alle fasi elencate nella seguente tabella di programmazione, contribuisce all'attuazione della misura il seguente obiettivo di performance: realizzare iniziative di sensibilizzazione/informazione finalizzate a promuovere la partecipazione ai bandi competitivi (codice azione corrispondente: 2023_PROG_RTM_02.09).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura specifica: diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: divulgazione delle informazioni sui bandi di finanziamento della ricerca	Entro 3 giorni dall'emanazione /dalla notizia del bando	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di bandi pubblicati sul portale UNIBA / n. di bandi emanati da UNIBA	≥ 90%
Fase 2: definizione ex ante dei criteri per l'accesso a bandi interni per finanziamenti alla ricerca	Tempestivamente in sede di emanazione del bando	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di bandi interni che prevedono ex ante i criteri per l'accesso a finanziamenti per la ricerca / numero totale di bandi emanati	≥ 90%
Fase 3: diffusione dell'esito delle valutazioni dei progetti di ricerca per finanziamenti erogati dall'Ateneo e dei criteri adottati per la selezione	Entro 10 giorni dall'esito/notifica delle valutazioni	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di esiti di valutazioni pubblicate nella Sezione Intranet del portale UNIBA / Numero di esiti totali	≥ 90%

Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT UO di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON
---	--	------------------------------------	--------------------------------	----

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

Il Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione ha attestato:

- in ordine alla Fase 1: di aver dato massima divulgazione alle informazioni sui bandi di finanziamento della ricerca (tempi di realizzazione: entro 3 giorni dall'emanazione /dalla notizia del bando);
- in ordine alla Fase 2: di aver definito *ex ante* i criteri per l'accesso a bandi interni per finanziamenti alla ricerca (tempi di realizzazione: tempestivamente, in sede di emanazione del bando);
- in ordine alla Fase 3: di aver diffuso l'esito delle valutazioni dei progetti di ricerca per finanziamenti erogati dall'Ateneo e dei criteri adottati per la selezione (tempi di realizzazione: 10 giorni dall'esito/notifica delle valutazioni).

2.3.6.22 Misura specifica: standardizzazione e trasparenza di procedimenti e processi

Consiste nell'adozione o nell'aggiornamento di appositi regolamenti o linee guida volti a regolamentare e standardizzare i procedimenti e le attività amministrative di competenza dell'Università al fine di efficientarne l'espletamento in termini di qualità dei servizi e di trasparenza e di limitare l'esercizio della discrezionalità.

Oltre alle fasi elencate nella seguente tabella di programmazione, contribuiscono all'attuazione della misura i seguenti obiettivi di *performance*: A) revisionare il Regolamento in materia di lavoro agile alla luce delle modifiche alla normativa vigente introdotte dal nuovo CCNL (codice azione corrispondente: 2023_PROG_RU_01.08); B) redigere il nuovo regolamento sul lavoro autonomo (codice azione corrispondente: 2023_PROG_RU_01.10); C) revisionare il Regolamento di funzionamento del Consiglio degli Studenti (codice azione corrispondente: 2023_PROG_OFF_02.01); D) regolamentare i procedimenti disciplinari per gli studenti - armonizzazione e aggiornamento normativa (codice azione corrispondente: 2023_PROG_OFF_02.12); E) elaborazione di linee guida per lo scarto bibliografico (codice azione corrispondente: 2023_PROG_COO_02.03); F) redazione di apposita modulistica da rendere fruibile sulle pagine *web* del SiBa - richieste di acquisto; richieste di utilizzo delle sale (codice azione corrispondente: 2023_PROG_COO_02.04); G) revisionare il Regolamento per le attività in conto terzi (codice azione corrispondente: 2023_PROG_DAF_01.02); H) ridefinire le procedure di bilancio, alla luce del RAFC e del Manuale di contabilità (codice azione corrispondente: 2023_PROG_DAF_01.03); I) predisporre il Regolamento per la gestione del Fondo Economale (codice azione corrispondente: 2023_PROG_DAF_02.04); L) redigere il Regolamento Conti Giudiziali (codice azione corrispondente: 2023_PROG_DAF_02.05); M) predisporre linee guida e format dei contenuti entro il 30.04.2023 per favorire l'uniformità al RAD dei Regolamenti didattici dei corsi di studi (codice azione corrispondente: 2023_PROG_OFF_01.01); N) predisporre la proposta di revisione dei Regolamenti dei Corsi di Alta Formazione e delle Summer School (codice azione corrispondente: 2023_PROG_OFF_01.15); O) revisionare il Regolamento per il reclutamento dei professori di prima e di seconda fascia e dei Ricercatori a tempo determinato di cui alla L. n. 240/2010 e ss.mm.ii. (codice azione corrispondente: 2023_PROG_RU_01.17).

<i>Misura specifica: Standardizzazione e Trasparenza di procedimenti e processi</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: predisposizione del Regolamento e degli atti prodromici alla costituzione dell'Albo d'Ateneo dei liberi professionisti (30.06.2023) e avvio della gestione dell'albo di Ateneo dei liberi professionisti (NOTAI) in attuazione dell'art. 4 e 17 del D.lgs. 50/2016 oltre che delle Linee Guida n. 12 dell'Anac (collegamento con obiettivo 2023_PROG_DAI_01.10)	Entro il 31.12.2023	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Sezione Contratti e appalti	Numero di azioni completate	2
Fase 2: revisionare la modulistica per gli appalti di beni e servizi sottosoglia comunitaria ivi compreso il MePA (collegamento con obiettivo 2023_PROG_DAI_01.11)	Entro il 31.12.2023	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Sezione Economato - U.O. Forniture di beni e servizi	(Numero di moduli revisionati/ Numero di moduli individuati per la gestione digitale della procedura)*100	100%
Fase 3: aggiornamento della modulistica allegata al "Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e per la disciplina dei procedimenti relativi all'accesso ai sensi della legge 241/1990, all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro", emanato con D.R. n. 1803 del 28.03.2019 (collegamento con obiettivo 2023_PROG_DAI_01.02)	Entro il 31.12.2023	Direzione Affari istituzionali - U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione	On/Off	ON
Fase 4: realizzare l'aggiornamento del tariffario in materia di rimborso dei costi di riproduzione per il rilascio di copie e diritti di ricerca (D.R. n. 2848 del 12.06.2019) con riferimento alle modalità di pagamento (collegamento con obiettivo 2023_DAI_01.03)	Entro il 31.12.2023	Direzione Amministrazione e Finanza - Sezione contabilità e finanza - U.O. Servizi amministrativo – contabili, Direzioni centrali, Centri di ricerca, Centri di servizio e Poli bibliotecari	On/Off	ON
Fase 5: adeguare la modulistica e le bozze dei contratti inerenti le procedure sopra e sottosoglia comunitaria in relazione al nuovo Codice entro il 01/04/2023 (collegamento con obiettivo 2023_PROG_DAI_01.08)	Entro il 31.12.2023	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Sezione Contratti e appalti - U.O. Appalti pubblici di lavori	Numero di azioni completate	2

<i>Misura specifica: Standardizzazione e Trasparenza di procedimenti e processi</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 6: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

La misura prevedeva attività quali aggiornamento di regolamenti e predisposizione di linee guida e modulistica in ambito di procedure concorsuali collegati con obiettivi che saranno rendicontati nell'ambito della Relazione sulla performance, da adottarsi entro il 30.06.2023.

2.3.6.23 Misura specifica: Implementazione del sistema antiriciclaggio

È una misura di nuova introduzione nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", dovuta all'importanza che il PNA 2022 ha posto sui presidi antiriciclaggio che, al pari di quelli anticorruzione, devono essere intesi come strumenti di creazione di valore pubblico, poiché sono volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

Secondo quanto previsto dall'art 10 comma 3 del D.lgs. n. 231/2007 (c.d. decreto antiriciclaggio), le pubbliche amministrazioni hanno il compito di adottare "procedure interne, proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative, idonee a valutare il livello di esposizione dei propri uffici al rischio e indicano le misure necessarie a mitigarlo". Le pubbliche amministrazioni, quindi, devono individuare e presidiare le aree di attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e devono definire le relative misure di prevenzione.

Il D.lgs. n. 90/2017 ha posto a carico delle pubbliche amministrazioni un obbligo di "comunicazione" (e non di "segnalazione") all'Unità di Informazione Finanziaria (Task Force della Banca d'Italia per il contrasto al riciclaggio) di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui le amministrazioni stesse vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale.

Nel 2018 la UIF ha emanato un provvedimento che reca in allegato un elenco di indicatori di anomalia volti ad agevolare la rilevazione delle operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni. Gli indicatori di anomalia si pongono come obiettivo quello di ridurre i margini di incertezza insiti nella valutazione delle operazioni sospette rilevate, in modo da limitare gli oneri a carico degli operatori e al tempo stesso da assicurare la correttezza e l'omogeneità delle comunicazioni. Tali indicatori consistono in un elenco di connotazioni di operatività ovvero di comportamenti dei soggetti con i quali l'amministrazione entra in relazione che, in base all'esperienza maturata dalla UIF, sono da ritenere "anomali" e potenzialmente caratterizzanti intenti di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

Il Provvedimento chiarisce che "l'elencazione degli indicatori di anomalia non è esaustiva, anche in considerazione della continua evoluzione delle modalità di svolgimento delle operazioni. L'impossibilità di ricondurre operazioni o comportamenti a uno o più indicatori non è sufficiente a escludere che l'operazione sia sospetta; vanno valutati pertanto, con la massima attenzione, ulteriori comportamenti e caratteristiche dell'operazione che, sebbene non descritti negli indicatori, siano ugualmente sintomatici di profili di sospetto". Gli indicatori hanno dunque carattere meramente esemplificativo e non è escluso che il sospetto possa derivare da ulteriori elementi rilevanti nella fattispecie concreta. La sussistenza di elementi riconducibili agli indicatori non deve determinare, tuttavia, un automatismo nella comunicazione all'Unità, essendo necessaria una valutazione complessiva che potrebbe condurre a non ritenere effettivamente sospetta l'organizzazione.

Più in dettaglio, gli indicatori previsti nel Provvedimento UIF in esame, che riprendono in larga parte quelli già emanati con il decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015, sono suddivisi in 3 macro-categorie:

1. indicatori a carattere soggettivo, connessi con l'identità o il comportamento del soggetto cui è riferita l'operazione;
2. indicatori a carattere oggettivo, connessi con le modalità delle operazioni;
3. indicatori specifici per settore di attività (appalti e contratti pubblici; finanziamenti pubblici).

La UIF, in data 11 aprile 2022, è intervenuta con una specifica comunicazione avente per oggetto la "Prevenzione di fenomeni di criminalità finanziaria connessi al Covid-19 e al PNRR", rivolta anche alle pubbliche amministrazioni. La comunicazione, oltre a richiamare l'attenzione sui nuovi rischi connessi ai tentativi della criminalità di sfruttare a proprio vantaggio l'emergenza sanitaria e le iniziative poste in essere per favorire la ripresa economica, ha fornito indicazioni funzionali a valorizzare i presidi antiriciclaggio nella prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), inserito all'interno del programma Next Generation EU.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

Misura specifica: implementazione del sistema antiriciclaggio				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: formazione del gestore	Entro il 31.03.2023	Direzione Risorse Umane - U.O. Formazione	On/Off	ON
Fase 2: mappatura dei processi a rischio riciclaggio e finanziamento del terrorismo	Entro il 30.06.2023	Gestore	On/Off	ON
Fase 3: predisposizione di una bozza di procedure di individuazione delle operazioni sospette e di trasmissione delle informazioni ai fini della valutazione da parte del gestore	Entro il 30.09.2023	Gestore	On/Off	ON
Fase 4: formazione del personale coinvolto	Entro il 30.09.2023	Direzione Risorse Umane - U.O. Formazione	On/Off	ON
Fase 5: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12.2023	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

2.3.6.24 Misura generale: Trasparenza

L'Università pubblica sul proprio sito internet tutti i dati e le informazioni previste dal D.lgs. n. 33/2013 e dalle altre fonti normative, seguendo una griglia definita (all.1 alla Delibera ANAC n. 1310/2016; all. 2 al PNA 2022), nonché tutte le informazioni inerenti la propria azione amministrativa, come disciplinata dai Regolamenti interni, anche avendo riguardo alla gestione degli enti partecipati e/o controllati.

Una delle novità previste dal PNA 2022 riguarda la disciplina sulla trasparenza in materia di contratti pubblici.

L'allegato numero 9 al suddetto piano contiene una ricognizione di tutti gli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa per i contratti pubblici da pubblicare in "Amministrazione trasparente", sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "Bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC n.1310/2016. L'amministrazione provvederà dunque tempestivamente ad aggiornare la tabella degli obblighi di pubblicazione UNIBA ed a verificare le modifiche da apportare alla Sezione Amministrazione Trasparente al fine di consentire la pubblicazione per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, degli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti. Ciò consentirà una maggiore chiarezza anche per coloro che sono interessati a conoscere lo svolgimento dell'intera procedura per ogni singolo contratto. In relazione al PNRR,

l'Università pubblicherà le informazioni soggette ad obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente nella sezione Amministrazione trasparente rimandando ad appositi link. Sono stati inoltre programmati due specifici obiettivi finalizzati ad assicurare la massima visibilità all'attuazione dei progetti PNRR.

Oltre alle fasi elencate nella seguente tabella di programmazione, contribuisce all'attuazione della misura il seguente obiettivo di *performance*: A) adozione del Portale informatizzato degli immobili (codice azione corrispondente: 2023_PROG_APEP_02.01); B) riorganizzare la pubblicazione dei dati relativi ai corsi di studio sul nuovo modello dei siti dipartimentali (codice azione corrispondente: 2023_PROG_OFF_01.03); C) garantire il monitoraggio e la visibilità dell'attuazione dei progetti PNRR (codice azione corrispondente: 2023_PROG_RTM_02.03).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2023

<i>Misura generale: Trasparenza</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: monitoraggio degli obblighi di pubblicazione	Entro i termini previsti dalla tabella "Obblighi di pubblicazione UNIBA" allegata al PIAO	RPCT U.O. di supporto al RPCT	Predisposizione di appositi report	ON
Fase 2: aggiornamento della sottosezione "Bandi di gare e contratti" in linea con l'all. 9 al PNA 2022 - revisione della tabella degli obblighi di pubblicazione (collegamento obiettivo 2023_PROG_DAI_01.04)	Entro il 31.12.2023	Direzione Affari istituzionali - U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione	On/off	ON
Fase 3: aggiornamento della sottosezione "Bandi di gare e contratti" in linea con l'all. 9 al PNA 2022 - individuazione delle strutture competenti (collegamento obiettivo 2023_PROG_DAI_01.05)	Entro il 31.12.2023	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	On/off	ON
Fase 4: progettare e implementare la sezione del sito <i>web</i> UNIBA dedicata alle azioni di informazione e comunicazione riferite agli interventi finanziati all'interno del PNRR (collegamento obiettivo 2023_PROG_DAI_01.13)	Entro il 31.12.2023	Direzione Affari istituzionali - Sezione Servizi Istituzionali	On/off	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2022

L'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dei Referenti per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza viene attestato attraverso l'utilizzo dell'applicazione SIMPAT-DE, descritta nel par. 2.3.3.

I Referenti hanno attestato che " *tutti gli obblighi di pubblicazione di propria competenza previsti dalla normativa vigente ed indicati nella tabella estratta dall'allegato 7 del PIAO 2022-2024 sono stati assolti, con riferimento alla Pubblicazione*", alla " *completezza del contenuto*" ed " *all'aggiornamento*". Nell'ambito dell'attività di controllo svolta dal RPCT, con l'ausilio dell'Ufficio di supporto, sono state riscontrate, tra le altre, alcune criticità con riferimento all'obbligo di pubblicazione " *consulenti e collaboratori*" ed in particolare al formato del *curriculum*.

Il RPCT, pertanto, ha invitato tutti i referenti per la prevenzione della corruzione ad osservare specifiche modalità operative nella pubblicazione dei *curricula*, come riportate in un'apposita nota loro trasmessa.

2.3.7 – SEZIONE TRASPARENZA

2.3.7.1 – Introduzione

Alla luce delle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio (c.d. RGPD) e nel Codice in materia di protezione dei dati personali, come modificato dal D.lgs. n. 101/2018, il trattamento dei dati personali è consentito previo consenso dell'interessato ovvero per adempiere un obbligo legale, per dare esecuzione ad un contratto di cui l'interessato è parte, per lo svolgimento di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento.

Pertanto, la pubblicazione dei dati presenti sul sito istituzionale dell'Università, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", viene effettuata previa verifica dell'esistenza di uno specifico obbligo di pubblicazione, previsto dal D.lgs. n. 33/2013 o da altre fonti normative.

Anche in questi casi, tuttavia, resta assicurato il rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, esattezza, integrità, adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto strettamente necessario rispetto alle finalità del trattamento.

L'Università di Bari ha adottato un proprio "Regolamento in materia di protezione dei dati personali in attuazione del Regolamento UE 2016/679"³⁷, con D.R. n. 1587/2019, ed ha nominato la Dott.ssa Rosa Sanrocco quale Responsabile della protezione dei dati (RPD), distinguendo tale figura da quella del RPCT (come suggerito dall'ANAC nel PNA 2019 e nel PNA 2022).

A decorrere dal 01.01.2022, infine, è stata istituita la U.O. Supporto al Responsabile della protezione dei dati.

2.3.7.2 – Attuazione degli obblighi di pubblicazione e gestione dei flussi informativi

L'Università ha individuato i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati previsti dalla normativa vigente in un'apposita tabella riepilogativa degli obblighi di pubblicazione³⁸, allegata al PIAO con il numero 6, all'interno della quale sono valorizzate le seguenti informazioni: A) "responsabile della elaborazione/trasmissione dei dati"; B) "responsabile della pubblicazione dei dati"; C) "termine di scadenza per la pubblicazione"; D) "comunicazione al RPCT – monitoraggio".

Nel caso in cui le informazioni, i documenti o i dati da pubblicare siano già presenti in altre sezioni del portale dell'Amministrazione, al fine di evitarne la duplicazione, i responsabili della pubblicazione comunicano al responsabile della U.O. URP e Redazione *web* i collegamenti ipertestuali ai loro contenuti per consentirne l'inserimento nella pagina "Amministrazione Trasparente".

Conformandosi alle indicazioni fornite dall'AGID (Agenzia per l'Italia Digitale), il RPCT ha dato istruzioni a tutte le strutture amministrative dell'Ateneo affinché pubblicino i documenti a pubblicazione in formato aperto e nel rispetto della succitata normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

La fruibilità dei documenti pubblicati dev'essere garantita "per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti"³⁹.

Complessivamente, la pubblicazione dei dati è risultata coerente con la normativa vigente, seppure in presenza di elementi perfezionabili. Per le ragioni esposte, durante il triennio 2023-2025 l'Ateneo darà seguito alle proprie

³⁷ Cfr., UniBa, [D.R. n. 1587 del 13.03.2019](#).

³⁸ Cfr., UniBa, [Obblighi di pubblicazione](#).

³⁹ Cfr., UniBa, [Circolare informativa](#), prot. n. 37235/2019.

politiche di attuazione della trasparenza ponendo in essere le seguenti azioni: 1) implementare il flusso informativo fra il RPCT e le varie strutture organizzative responsabili degli adempimenti inerenti la trasparenza; 2) standardizzare ulteriormente il processo di pubblicazione delle informazioni per migliorare la tempestività degli aggiornamenti e la formattazione dei dati secondo gli standard indicati dall'AGID; 3) aggiornare frequentemente la rete aziendale privata (c.d. *intranet*) per agevolare il lavoro degli operatori coinvolti nel processo di pubblicazione ed una pronta consultazione delle informazioni.

Al fine di migliorare la funzionalità del sito *web* istituzionale, in termini di contenuti e navigabilità, l'Università effettua il monitoraggio dei dati di traffico. Per rilevare, poi, gli accessi degli utenti interessati alle informazioni contenute nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" l'Università ha adoperato "*Google Analytics*" fino al mese di aprile del 2022. L'utilizzo di tale strumento è stato sospeso a causa delle restrizioni imposte dal GDPR e in seguito è stato implementato un applicativo *in house*⁴⁰.

2.3.7.3 – Attestazioni dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Con delibera n. 201/2022, l'ANAC è intervenuta per fornire indicazioni circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 14 comma 4 lett. g) del D.lgs. n. 150/2009.

In particolare, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del mese di aprile 2022, ha individuato specifiche categorie di dati dei quali gli OIV o gli organismi con funzioni analoghe, nelle amministrazioni e negli enti di diritto privato che non abbiano un OIV, avrebbero dovuto attestare la pubblicazione al 31 maggio 2022. Detta attestazione, completa della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, doveva, poi, essere pubblicata nella sezione "*Amministrazione trasparente*" entro il 30 giugno 2022. Sempre entro tale data, la sola griglia di rilevazione avrebbe dovuto essere trasmessa all'ANAC.

Il Nucleo di Valutazione, in ottemperanza alla succitata delibera ANAC⁴¹, ha effettuato "*la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022*"⁴², attestando che l'Università:

1. "*ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente*";
2. "*ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPCT i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013*";
3. "*non ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione AT, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente*".

Il Nucleo di Valutazione, altresì, ha attestato all'unanimità "*la veridicità e l'attendibilità [...] di quanto riportato nell'Allegato 2.1.A rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro*".

Il 27.06.2023, il documento di attestazione è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Università, unitamente ai suoi allegati, e il RPCT ha tempestivamente trasmesso all'ANAC la sola griglia di rilevazione.

2.3.7.4 – Obblighi di pubblicazione per i titolari di incarichi dirigenziali

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 20⁴³ del 21.02.2019, ha dichiarato "*l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 [...] nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui all'art. 14, comma 1, lettera f) dello stesso decreto legislativo anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente*

⁴⁰ I dati più aggiornati del monitoraggio sono consultabili al seguente *link*, Uniba, "*Statistiche degli accessi alla sezione Amministrazione Trasparente*".

⁴¹ Cfr., ANAC, *delibera n. 201 del 13.04.2022*.

⁴² Cfr., *Documento di attestazione*.

⁴³ Cfr., *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 27.02.2019*, 1ª Serie Speciale, anno 160° - n. 9.

dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione, anziché solo per i titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

A norma dell'articolo 1 comma 7 del D.L. n. 162/2019 (convertito con modificazioni dalla legge n. 8/2020 come modificata dall'articolo 1 comma 16 del D.L. n. 183/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 21/2021), le misure previste dagli artt. 46 e 47 del D.lgs. n. 33/2013 non si applicano nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sopra menzionata sentenza della Corte Costituzionale, che avrebbero dovuto essere approntati entro il 30.04.2021 con regolamento interministeriale, che a tutt'oggi non è stato ancora approvato.

2.3.7.5 – Trasparenza

L'Università, con D.R. n. 1804 del 28.03.2019⁴⁴, ha adottato un regolamento volto a disciplinare i criteri e le modalità di esercizio del diritto di accesso, in ogni sua forma, predisponendo, all'uopo, un'apposita modulistica ed un registro degli accessi⁴⁵, in forma di banca dati, contenente le richieste di accesso pervenute, il loro oggetto, la data di presentazione dell'istanza ed il relativo esito. Il predetto registro è liberamente consultabile sul sito istituzionale dell'amministrazione, nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Altri contenuti - accesso civico".

Nel corso del 2022 sono pervenute all'Ateneo 90 richieste di accesso (suddivise in n. 84 istanze di accesso documentale, n. 2 istanze di accesso civico e n. 4 richieste di accesso civico generalizzato) delle quali: 76 hanno trovato accoglimento, 7 sono incorse in un diniego parziale, 6 in un diniego totale ed una è risultata essere inammissibile/irricevibile.

2.3.7.6 – Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, di cui si è tenuto conto ai fini della redazione della presente sezione, sono previsti nel paragrafo 2.3.5 della presente Sottosezione, a cui si rinvia.

2.3.7.7 – "Dati ulteriori"

Gli ulteriori contenuti attualmente pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto-sezione "ulteriori dati" sono:

- giornate della trasparenza;
- atti di notifica;
- statistiche di accesso alla sezione Amministrazione trasparente;
- servizio ispettivo di Ateneo.

L'Università, nell'ottica di favorire l'implementazione di un sistema di *accountability* nei confronti di tutti i portatori di interesse e di promuovere un miglioramento continuo dei servizi resi, già da tempo pubblica sul proprio sito, attraverso banche dati centralizzate e anche delle singole Strutture, una serie di informazioni che favoriscono la conoscenza della propria organizzazione, anche ai fini della valutazione delle attività da parte degli utenti. In relazione a tale aspetto, l'Università si è impegnata a potenziare e migliorare gli strumenti di valutazione esterna dei servizi e ad integrare altresì i risultati ottenuti nei processi decisionali, strategici e operativi, individuando le priorità d'intervento. Con tale finalità, è stato progettato e implementato un sistema di rilevazione del giudizio degli utenti (Progetto "Misuriamoc"), finalizzato al miglioramento continuo della *customer satisfaction*, avviato in via sperimentale nel 2018 sui servizi a maggior impatto esterno, è stato oggetto di implementazione nel 2019 e 2020 (anche in coerenza con le Linee n.4/2019 del DFP).

⁴⁴ Cfr., UniBa, D.R. n. 1804/2019, "Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e per la disciplina dei procedimenti relativi all'accesso ai sensi della legge 241/1990, all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'Università degli Studi di Bari".

⁴⁵ Cfr., UniBa, Registro degli accessi.

Nella sezione "*Amministrazione trasparente – Performance – Benessere organizzativo*" vengono pubblicati i risultati delle indagini di Benessere Organizzativo pur non essendo più previsto quale obbligo di pubblicazione in base al D.lgs. 97/2016.

Al fine di garantire la partecipazione di tutta la Comunità universitaria e facilitare la circolazione delle informazioni istituzionali sono resi disponibili, attraverso il sito *web*, gli atti deliberativi degli organi accademici.

Ai sensi della delibera A.N.A.C. n. 39/2016⁴⁶ sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e di trasmissione delle informazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione ai sensi dell'art. 1 comma 32 della L. n. 190/2012, le amministrazioni individuano i soggetti tenuti alla elaborazione e alla pubblicazione delle informazioni di cui al predetto articolo, relative ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, e il RPCT controlla il relativo adempimento degli obblighi di pubblicazione e di comunicazione all'Autorità, da effettuarsi entro il 31 gennaio, come fissato nel medesimo articolo.

In particolare, sono state individuate le unità di personale incaricate di curare tutti gli adempimenti di natura informatica intesi ad assicurare il rispetto della normativa predetta (D.D.G. n. 64 del 30.01.2014). Nel mese di gennaio 2022 questa Amministrazione ha pubblicato i dati previsti, relativi all'anno 2021, e in data 19 gennaio ha trasmesso via PEC all'Autorità l'URL di pubblicazione degli stessi, secondo le specifiche tecniche dalla stessa stabilite, dandone informativa al RPCT A seguito dei tentativi di accesso automatizzato all'URL da parte di ANAC, la comunicazione da parte dell'Università è risultata valida e le specifiche tecniche sono risultate rispettate.

⁴⁶ *Cfr.*, Anac, Delibera n. 39 del 20.01.2016.

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con [D.D.G. n. 1550 del 21.12.2021](#) è stata rimodulata l'organizzazione dell'apparato amministrativo dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, a decorrere dal 01.01.2022. Il Provvedimento, che rappresenta il risultato finale delle fasi previste, per il 2021, dal Progetto di riorganizzazione delle strutture amministrative e tecniche, come da allegato 3 al Documento di programmazione integrata 2021-2023, è stato integrato con i Decreti del Direttore Generale nn. [1731](#), [1732](#), [1733](#), [1734](#), [1768](#) e [1801](#), emessi tra ottobre e novembre 2022, in risposta alla disattivazione di alcuni dipartimenti di didattica e di ricerca e alla contestuale attivazione dei seguenti dipartimenti:

- Dipartimento di "Biomedicina Traslationale e Neuroscienze - (DiBrain);
- Dipartimento di "Medicina di Precisione e Rigenerativa e Area Jonica - (DiMePre-J);
- Dipartimento di "Bioscienze, Biotecnologie e Ambiente (DBBA).

Risultano attivi, oggi, 19 dipartimenti di didattica e di ricerca.

L'organizzazione dell'università degli Studi di Bari Aldo Moro risulta, pertanto, composta dalle seguenti strutture:

Tabella 21 - Strutture organizzative

tipologia di struttura	numeri
Direzione amministrativa	7
Sezioni	27
Uffici del Rettorato	5
Staff della Direzione Generale	5
Poli Bibliotecari	6
Strutture di supporto alle Scuole	2
Coordinamenti di dipartimento di didattica e di ricerca ⁴⁷	19
Unità operative gestionali	197 ⁴⁸
Unità operative Tecniche	45
Unità operative di Biblioteca	8
Centro servizi informatici	1
Career Management Service	1
Agenzia per il Placement	1
Sistema Museale di Ateneo	1
Centro linguistico di Ateneo	1
Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità	1
Avvocatura	1

Si fornisce, di seguito, una rappresentazione tabellare, in termini percentuali, degli impieghi del personale strutturato, non dirigenziale, all'interno delle strutture organizzative:

⁴⁷ La struttura organizzativa dei dipartimenti prevede quattro unità operative gestionali standard (U.O. Servizi generali, logistica e supporto informatico - U.O. Contabilità e attività negoziali - U.O. Ricerca e Terza Missione - U.O. Didattica e servizi agli studenti), oltre alle eventuali strutture tecniche (laboratori) e unità operative di biblioteca

⁴⁸ Di cui n. 3 Poli di ricerca internazionali incardinati nella Sezione Ricerca, Innovazione e Impatto della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

Tabella 22 - Distribuzione percentuale, per categoria e area, del personale TA49

CATEGORIA	AREA	TIPOLOGIA	DISTRIBUZIONE PERCENTUALE per cat. e area
B	Area amministrativa (tot. 84)	Dipartimenti di didattica e di ricerca - Coordinamento e UU.OO. Gestionali	33,33%
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. Tecniche	1,19%
		Direzione Affari istituzionali	8,33%
		Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	2,38%
		Direzione Generale	17,86%
		Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	11,90%
		Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	4,76%
		Direzione Risorse Umane	15,48%
		Rettorato	4,76%
	Area servizi generali e tecnici (Tot. 131)	Avvocatura	0,76%
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - Coordinamento e UU.OO. Gestionali	29,01%
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. di Biblioteca	3,82%
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. Tecniche	21,37%
		Direzione Affari istituzionali	6,11%
		Direzione Amministrazione e Finanza	1,53%
		Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	5,34%
		Direzione Generale	5,34%
		Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	13,74%
		Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	2,29%
		Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	3,05%
Direzione Risorse Umane	3,05%		
Poli Bibliotecari	3,82%		
Rettorato	0,76%		
C	Area amministrativa (tot. 304)	Avvocatura	0,33%
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - Coordinamento e UU.OO. Gestionali	39,47%
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. di Biblioteca	1,32%
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. Tecniche	1,32%
		Direzione Affari istituzionali	3,95%
		Direzione Amministrazione e Finanza	8,55%
		Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	4,61%
		Direzione Generale	2,63%
		Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	20,39%
		Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	0,99%
		Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	6,25%
		Direzione Risorse Umane	7,57%
		Poli Bibliotecari	0,66%

⁴⁹ I dati della tabella non rappresentano una fotografia dell'organico, ma una rappresentazione dell'impegno delle risorse sulle strutture organizzative. Pertanto, non considera le unità di personale in situazione di distacco/comando/aspettativa, mentre considera tutti gli impieghi delle unità con più di un incarico.

CATEGORIA	AREA	TIPOLOGIA	DISTRIBUZIONE PERCENTUALE per cat. e area
		Rettorato	0,33%
		Scuole	1,64%
	Area biblioteche (tot. 33)	Dipartimenti di didattica e di ricerca - Coordinamento e UU.OO. Gestionali	3,03%
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. di Biblioteca	54,55%
		Direzione Generale	3,03%
		Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	3,03%
		Poli Bibliotecari	33,33%
		Rettorato	3,03%
	Area socio-sanitaria (tot. 3)	Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. Tecniche	100%
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (tot. 195)	Dipartimenti di didattica e di ricerca - Coordinamento e UU.OO. Gestionali	25,64%
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. di Biblioteca	0,51%
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. Tecniche	36,41%
		Direzione Affari istituzionali	9,23%
		Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	3,59%
		Direzione Generale	7,18%
		Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	5,64%
		Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	3,59%
		Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	0,51%
		Direzione Risorse Umane	5,13%
		Poli Bibliotecari	0,51%
		Rettorato	0,51%
		Scuole	1,54%
D	Area amministrativa-gestionale (tot. 314)	Avvocatura	2,23%
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - Coordinamento e UU.OO. Gestionali	36,31%
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. Tecniche	2,55%
		Direzione Affari istituzionali	3,82%
		Direzione Amministrazione e Finanza	9,24%
		Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	3,18%
		Direzione Generale	5,41%
		Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	14,97%
		Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	1,91%
		Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	8,60%
		Direzione Risorse Umane	10,19%
		Poli Bibliotecari	0,32%
		Rettorato	1,27%
	Area biblioteche (tot. 29)	Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. di Biblioteca	44,83%
		Poli Bibliotecari	55,17%

CATEGORIA	AREA	TIPOLOGIA	DISTRIBUZIONE PERCENTUALE per cat. e area		
	Area socio-sanitaria (tot. 38)	Dipartimenti di didattica e di ricerca - Coordinamento e UU.OO. Gestionali	10,53%		
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. Tecniche	89,47%		
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (tot. 151)	Dipartimenti di didattica e di ricerca - Coordinamento e UU.OO. Gestionali	11,26%		
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. Tecniche	51,66%		
		Direzione Affari istituzionali	7,28%		
		Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	8,61%		
		Direzione Generale	11,92%		
		Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	3,31%		
		Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	2,65%		
		Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	2,65%		
		Rettorato	0,66%		
EP	Area amministrativa-gestionale (tot. 24)	Avvocatura	4,17%		
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - Coordinamento e UU.OO. Gestionali	37,50%		
		Direzione Affari istituzionali	4,17%		
		Direzione Amministrazione e Finanza	12,50%		
		Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	12,50%		
		Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	16,67%		
		Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	8,33%		
		Direzione Risorse Umane	4,17%		
			Area biblioteche (tot. 4)	Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. di Biblioteca	0,5
				Poli Bibliotecari	50,00%
	Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria (tot. 3)	Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. Tecniche	1		
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (tot. 23)	Dipartimenti di didattica e di ricerca - Coordinamento e UU.OO. Gestionali	13,04%		
		Dipartimenti di didattica e di ricerca - UU.OO. Tecniche	43,48%		
		Direzione Affari istituzionali	21,74%		
		Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	17,39%		
		Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	4,35%		

Le posizioni organizzative, riferite a ruoli non dirigenziali, sono state pesate con un modello approvato dal Consiglio di Amministrazione, previa applicazione delle opportune forme di condivisione sindacale. Il modello prevede quattro fattori generali di valutazione riferiti a: competenze individuali; competenze legate al contesto organizzativo; complessità; livello di responsabilità. La graduazione delle posizioni è stata proposta in tre fasce. Nell'attuale assetto organizzativo la distribuzione delle posizioni organizzative, per tipologia, fascia e conteggio di genere delle assegnazioni, anche utile ai fini delle analisi di cui al punto 6.2. *Procedure di reclutamento e*

selezione delle LINEE GUIDA SULLA "PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI", risulta essere la seguente:

Tabella 23 - distribuzione delle posizioni organizzative

TIPOLOGIA DI POSIZIONE	FASCIA	CONTEGGI			
		DONNE	UOMINI	POSIZIONI ORGANIZZATIVE SCOPERTE	TOTALI
Uffici del Rettorato	I FASCIA	2	1		3
	II FASCIA	2			2
Staff della Direzione Generale	I FASCIA	4	1		5
Sezioni	I FASCIA	9	10		19
	II FASCIA	6	1		7
	III FASCIA	1			1
Centro servizi informatici	I FASCIA		1		1
Career Management Service	I FASCIA	1			1
Coordinamenti di dipartimento di didattica e di ricerca	I FASCIA	5	7		12
	II FASCIA	2	5		7
Poli Bibliotecari	I FASCIA	6			6
Struttura di supporto alla Scuola	II FASCIA	1			1
	III FASCIA			1	1
Unità operative gestionali	I FASCIA	41	32	2	75
	II FASCIA	49	25	3	77
	III FASCIA	24	21		45
Unità operative Tecniche	I FASCIA	6	8	1	15
	II FASCIA	14	15	1	30
Unità operative di Biblioteca	II FASCIA	3	1		4
	III FASCIA	4			4
Agenzia per il Placement	II FASCIA		1		1
Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità	III FASCIA		1		1
Centro linguistico di Ateneo	III FASCIA	1			1
Sistema Museale di Ateneo	III FASCIA	1			1
Avvocatura	I FASCIA	1			1
Totale complessivo		183	130	8	321

La tabella precedente mostra una prevalenza numerica complessiva delle donne sulle posizioni organizzative di livello non dirigenziale. Tale prevalenza risulta confermata anche sulle posizioni subapicali di strutture complesse o che prevedono coordinamenti funzionali.

Il Modello di pesatura delle posizioni dirigenziali, costruito nel rispetto dell'art. Art. 48, co. 5 del CCNL area Istruzione e Ricerca - triennio 2016-2018, è stato proposto al Consiglio di Amministrazione in concomitanza con la presentazione del progetto di riorganizzazione delle strutture amministrative e tecniche dell'ateneo che ha trovato nel D.D.G. n. 1550 del 21.12.2021 la sua attuazione. il Sistema di pesatura proposto ricava le valutazioni sulle dimensioni di valutazioni e parametri automaticamente dalle valutazioni espresse dal Direttore Generale sulle posizioni organizzative delle strutture incluse nelle Direzioni amministrative. Si procederà alla formalizzazione del modello, previa le opportune forme di partecipazione sindacale, in sede di stipula del nuovo Contratto Collettivo Integrativo in materia di criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, di seguito l'Università, intende il lavoro agile quale strumento di armonizzazione tra tempi di vita e lavoro, di innovazione organizzativa, di modernizzazione dei processi, di promozione della sostenibilità ambientale e di tutela dei lavoratori durante le emergenze sanitarie

Il ricorso al lavoro agile nell'ambito dell'Università persegue le seguenti finalità strategiche:

- **Valorizzazione delle risorse umane**, implementando una cultura organizzativa che: promuove l'autonomia e la responsabilizzazione del personale coinvolto, in un'ottica di orientamento al risultato; nella gestione del personale, tiene conto delle potenzialità, delle peculiarità e dei bisogni individuali, nella consapevolezza che il benessere organizzativo è fondamentale per il miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi offerti;
- **Sviluppo organizzativo**, promuovendo la digitalizzazione e la reingegnerizzazione dei processi, nonché la sperimentazione e l'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro, in un'ottica di semplificazione ed efficientamento dell'azione amministrativa;
- **Sostenibilità ambientale**, favorendo la diminuzione degli impatti ambientali, ed economici generati dai veicoli privati utilizzati dai lavoratori per il percorso casa-sede di lavoro-casa.
- **Tutela dei lavoratori** durante le emergenze sanitarie.

A partire dal 2020, il personale dirigente, tecnico – amministrativo e CEL ha usufruito del lavoro agile quale strumento di contenimento del rischio pandemico, con percentuali di utilizzo (in alcuni frangenti) che hanno superato l'80% del personale in servizio.

L'approccio seguito oggi è quello incrementale con un piano di sviluppo di tipo triennale che contribuisca a rendere ordinario e strutturale l'utilizzo del lavoro agile e non vincolarlo prioritariamente a situazioni emergenziali.

In coerenza con la normativa in materia, in continua evoluzione, e nelle more della stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 l'Università, ha emanato il "Regolamento in materia di Lavoro Agile" (D.R. n. 2244 del 14/06/2022 come rettificato dal D.R. n. 3005 del 5 agosto 2022) e, successivamente, un "Avviso per la manifestazione di interesse al lavoro agile da parte del personale universitario" (prot. n. 176566 del 08/07/2022).

A seguito del suddetto Avviso Pubblico, sono stati sottoscritti n. 263 accordi individuali di lavoro in modalità agile per il periodo 01/09/2022 – 31/12/2022.

L'attuazione del lavoro agile è garantita tenuto conto delle seguenti condizioni abilitanti:

- assenza di impatto negativo sui servizi all'utenza che devono essere erogati con regolarità, continuità ed efficienza, nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
- assenza di arretrato, ovvero la necessità per l'Amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile. La strumentazione è fornita, di norma, dall'Amministrazione o, in alternativa, dal lavoratore/lavoratrice, ferma restando, in quest'ultima ipotesi, il rispetto delle garanzie in tema di sicurezza;
- adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81;
- definizione delle modalità e dei criteri di misurazione della prestazione in lavoro agile nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

3.2.1 Livello di attuazione e azioni realizzate nel 2022

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

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

L'avvio del lavoro agile costituisce, altresì, una misura prevista nell'ambito del Gender Equality Plan (2022-2024).

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 2022 (Sezione Performance del PIAO) e costituiscono, altresì, azioni positive (Piano triennale delle azioni positive - PAP 2022-2024, allegato n. 4 al DPI 2022-2024)

Azioni realizzate nel 2022

CONTESTO REGOLAMENTARE E CONTRATTUALE

- Adozione del Regolamento transitorio in materia di lavoro agile
- Avviso per la manifestazione di interesse al lavoro agile da parte del personale universitario (annualità 2022 e 2023)
- Stipula degli accordi di lavoro agile

SISTEMI DI CONTROLLO E DI VALUTAZIONE

- Implementazione del modello di valutazione della performance individuale del personale in lavoro agile
- Progettazione del sistema di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile in UNIBA
- Condivisione del modello di valutazione dell'impatto
- Avvio della rilevazione e analisi dell'impatto iniziale
- Rilevazione sulla Mobilità casa-lavoro
- Avvio del monitoraggio degli indicatori di risultato e di impatto sul lavoro agile, ai fini del controllo e della valutazione

SVILUPPO PROFESSIONALE E DELLE COMPETENZE

- Progettazione delle attività di formazione strumentali al lavoro agile ordinario
- Avvio delle attività formative per lo sviluppo delle competenze necessarie al lavoro agile (sessione informativa sul lavoro agile)

SISTEMI INFORMATICI E ASPETTI STRUMENTALI

- Allineamento dell'applicativo presenze Job time
- Documento sui criteri standard di sicurezza delle sedi di lavoro da remoto in attuazione del Regolamento sul lavoro agile
- Potenziamento dei dispositivi informatici e incremento dell'accessibilità agli applicativi dall'esterno
- Dotazione alle Posizioni Organizzative in lavoro agile di firma digital

I numeri del lavoro agile in UNIBA

Nel corso del 2022 il personale Dirigente e Tecnico-amministrativo corrispondeva a 1324 unità (PTA e dirigenti). Il numero di unità di personale che hanno usufruito prevalentemente dello SW è pari a 263 (pari al 20% sul totale). Considerando i soggetti fragili la percentuale di unità di personale tecnico-amministrativo in agile corrisponde al 27%.

Distribuzione per genere	Totale	Donne	%	Uomini	%
NUMERO UNITA' DI PTA (complessivo)	1324	754	57%	570	43%
NUMERO UNITA' DI PERSONALE IN LAVORO AGILE (a domanda)	263	183	70%	80	30%

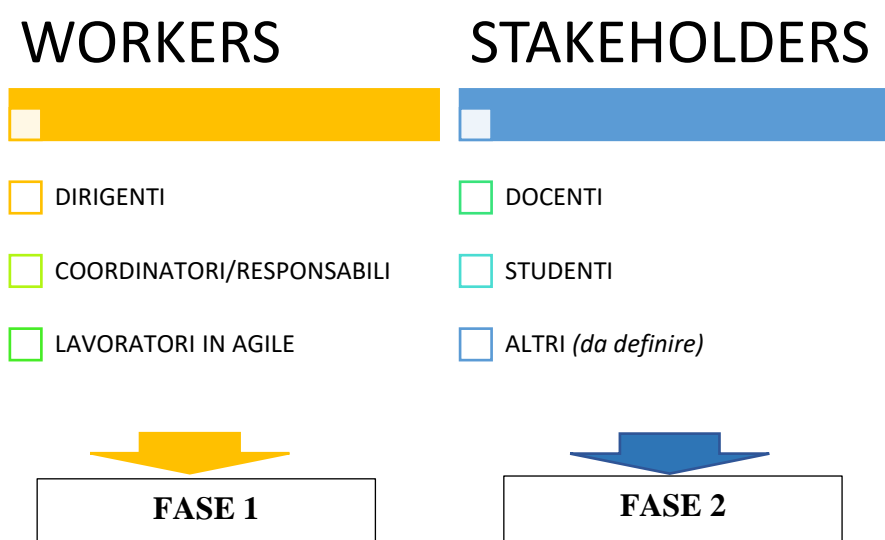
NUMERO RESPONSABILI IN LAVORO AGILE	120	92	77%	28	23%
-------------------------------------	-----	----	-----	----	-----

Il sistema di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile e risultati dell'impatto iniziale

Tra le condizioni abilitanti per l'attuazione del lavoro agile riferite sia alla fase di avvio e sia alle successive implementazioni vi è la definizione di un "Sistema di monitoraggio del lavoro agile" per l'analisi dell'impatto organizzativo dell'introduzione del lavoro agile.

L'analisi è fondamentale per agire correttamente sulle leve "culturali" (sistemi di comportamento, modi di lavorare, comunicazione interna, formazione, modalità di gestione del personale, etc.) e definire una strategia che garantisca una stabilità organizzativa e il massimo benessere per i lavoratori. Al fine di rendere organica l'attività di rilevazione partecipata sui temi indicati sono stati programmati una serie di strumenti, distinti per profilo (target/destinatari).

È possibile distinguere i destinatari in 2 macro-gruppi:



La progettazione, condivisa con il CUG e con le OO.SS., prevede il seguente piano di attuazione:

ATTIVITÀ	2022 (ULTIMO TRIMESTRE)			2023	
	OTT	NOV	DIC	I SEM.	I SEM.
Progettazione metodologica del sistema					
Condivisione e brainstorming con il gruppo di lavoro					
Condivisione dei contenuti con il CUG					
Progettazione esecutiva (FASE 1)					
Avvio del monitoraggio/indagine (FASE 1)					
Analisi dei risultati					
Feed-back e condivisione dei risultati					
Progettazione esecutiva (FASE 2)					
Avvio del monitoraggio/indagine? (FASE 2)					
Analisi dei risultati					
Feed-back e condivisione dei risultati					
Monitoraggio annuale 2023					

La rilevazione dell'impatto iniziale è stata realizzata attraverso interviste semi strutturate ai dirigenti (Nov-Dic 2022). Il personale in agile nel corso del 2022 e i responsabili di posizione organizzativa sono stati destinatari, invece, di questionari somministrati in forma anonima. Questi ultimi sono stati presentati in una sessione di formazione/informazione che si è tenuta in data 19.12.2022 in stretta sinergia con il CUG.

Di seguito si presentano alcuni risultati che sono, ad oggi, in fase di ulteriore approfondimento.

ANALISI DELL'IMPATTO SUL PERSONALE IN AGILE

Informazioni socio-anagrafiche e lavorative sui partecipanti alla rilevazione

Il numero di rispondenti corrisponde a 210, pari al 60% del personale in agile nel corso del 2022 (Il 66% delle persone in lavoro agile che hanno partecipato al monitoraggio ha indicato il genere femminile). Il campione è quasi equamente distribuito tra i Dipartimenti di Didattica e di Ricerca (53%) e l'Amministrazione Centrale (47%). Il 70% ha indicato di non usufruire dello Smart Working per ragioni di fragilità.

Il 73% dei rispondenti ha un'età compresa tra i 40 ed i 59 anni e il 75% dei rispondenti ha indicato di non ricoprire un ruolo di responsabilità.

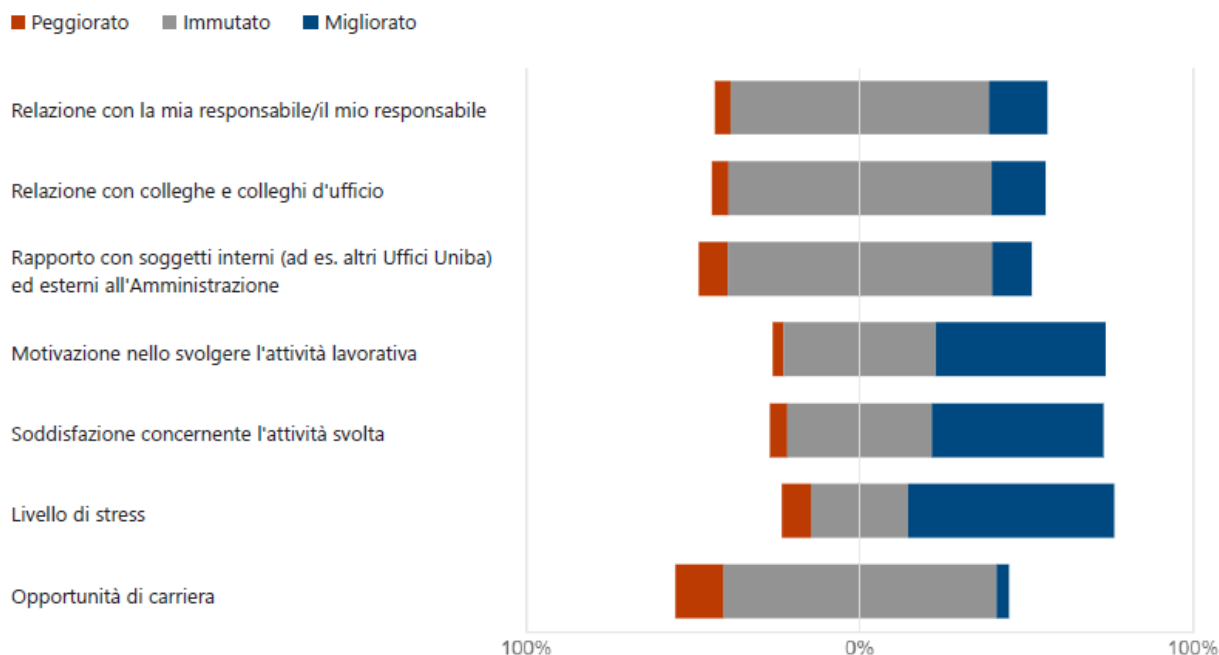
Il 72% delle persone in lavoro agile risulta avere dei figli, di cui il 38% ha indicato di averne 2, il 24% di averne 1 ed il 10% 3 o più. Il 60% dei rispondenti ha riferito che tra i propri familiari, anche non conviventi, sono presenti persone bisognose di assistenza, trattandosi, nello specifico, per il 39% di persone anziane, per l'8% di altri familiari non autosufficienti, per l'8% di figlie/ figli minori o in età scolare e per il restante 4% di figlie/ figli con disabilità.

Il 62% delle persone in lavoro agile che hanno compilato il questionario affronta una distanza casa – lavoro superiore ai 9 km (nel dettaglio, il 33% percorre da 20 ai 59 km, il 21% da 10 a 19 Km, il 7% da 60 a 149 Km e 2 persone oltre 150 Km). Il 68% impiega fino a 30 minuti per raggiungere la sede di lavoro, il 31% da 1 a 2 ore. Il mezzo di trasporto più utilizzato per lo spostamento casa – lavoro risulta essere l'automobile individuale.

Risultati

Riflettendo sulla propria esperienza di lavoro agile, il 51% dei rispondenti ritiene migliorata la propria motivazione al lavoro, il 51,4% reputa migliorata la soddisfazione concernente l'attività svolta ed il 61,9% percepisce un minor livello di stress. Aspetti quali le relazioni interne all'ufficio (quasi l'80%) ed esterne tra uffici e con gli stakeholders (79,5%) e le opportunità di carriera (81,9%) risultano percepiti quali immutati dalla maggior parte dalle persone rispondenti al questionario.

Figura 24 - Mutamento aspetti lavorativi durante il lavoro agile



Il 90% delle persone ha risposto di aver riscontrato, attraverso lo Smart Working, benefici in termini di conciliazione vita privata / attività lavorativa. Dai dati raccolti si evince che l'80% riferisce di non percepire variazioni in merito al proprio carico di lavoro durante l'esperienza di Smart Working.

Gli aspetti percepiti come maggiormente positivi nell'esperienza dello Smart Working sono per il 37% il risparmio di tempo impiegato per gli spostamenti e per il 28% il benessere complessivo; a seguire la gestione familiare per il 26% e la qualità del lavoro/delle prestazioni per il 9%. Le difficoltà maggiori sono riconducibili a: 38% problemi informatici; 28% problemi organizzativi e 23% problemi legati al carico di lavoro.

3.2.2 Modalità attuative

Il lavoro agile è inteso quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le Parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa:

- previo accordo tra il datore di lavoro e il/la lavoratore/lavoratrice i cui contenuti sono definiti dal Regolamento sul lavoro agile;
- senza vincoli di orario, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- in parte all'interno dei locali sede dell'Università e in parte all'esterno presso luoghi che siano idonei a garantire il rispetto delle norme e dei principi in materia di sicurezza e di protezione dei dati trattati, la funzionalità della strumentazione tecnologica e la connessione necessari per l'esercizio della prestazione lavorativa;
- attraverso l'uso di strumenti tecnologici adeguati.

La tabella che segue sintetizza l'ambito di applicazione e le ipotesi di esclusione.

<i>Ambito soggettivo di applicazione</i>	Personale dirigente Personale Tecnico-amministrativo e nelle more della definizione di un apposito regolamento, i CEL, in servizio a tempo indeterminato e determinato, con regime di impegno a tempo pieno o parziale; la modalità di lavoro agile non può essere applicata durante il periodo di prova Personale in comando presso l'Università.
<i>Esclusioni di natura oggettiva</i>	Personale impegnato in attività non praticabili da remoto (sono comunque esclusi i lavori a turni e quelli che necessitano costantemente di strumentazioni non utilizzabili da remoto)

L'Amministrazione effettua l'analisi delle attività/fasi/processi che possono essere resi in modalità agile nel rispetto delle opportune forme di partecipazione sindacale. Il lavoro agile è previsto, limitatamente alle attività che si possono svolgere in modalità agile, per una percentuale del 30% del personale in servizio presso ciascuna struttura direzionale, presso i Dipartimenti di Didattica e di Ricerca, Scuole o ogni altra struttura dotata di autonoma organizzazione. Il personale in agile può svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino ad un massimo di 12 mesi e per un massimo di 2 giorni a settimana. L'Amministrazione ha emanato un apposito Avviso prot. n. prot. 294861 – VII/4 del 15.11.2022 così come integrato con Avviso di riapertura termini prot. n. 306484 del 01/12/2022, per la manifestazione di interesse al lavoro agile da parte del personale universitario per l'anno 2023. Il predetto Avviso contiene l'elenco delle attività/fasi/processi che possono essere resi in modalità agile, i requisiti, la modalità di presentazione della domanda, il termine di scadenza, la percentuale dei lavoratori ammessi ad effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile, i livelli minimi di sicurezza e i criteri di conformità tecnica della strumentazione (se di proprietà o già in disponibilità del lavoratore).

Le domande di accesso al lavoro agile sono presentate e sottoposte alla valutazione del dirigente della struttura di afferenza che, tenuto conto dei punteggi di priorità, redige una graduatoria degli ammessi. È favorito l'accesso al lavoro agile (nel caso in cui le istanze siano superiori alla percentuale prevista dall'Avviso) ai lavoratori che si trovino nelle seguenti condizioni, anche cumulabili:

a) lavoratrice in stato di gravidanza e nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.lgs. n. 151/2001 (10 punti);

b) lavoratore/lavoratrice con figli anche adottivi e/o in affidamento fino ad anni quattordici, a condizione che l'altro genitore non usufruisca, nello stesso periodo, del lavoro agile o del telelavoro • figli minori da 0 a 6 anni punti 6 per ogni figlio; • figli minori da 7 a 12 anni punti 4 per ogni figlio; • figli minori da 13 a 14 anni punti 3 per ogni figlio. Tali punteggi sono raddoppiati nel caso di genitore vedovo, separato, divorziato con affido dei figli anche condiviso o unico genitore;

c) lavoratore/lavoratrice con parenti e affini entro il primo grado, anche non conviventi, che presentino patologie di immunodepressione congenita o acquisita e/o non autosufficienti, il tutto adeguatamente certificato (10 punti);

d) lavoratore/lavoratrice residente fuori sede, proporzionalmente alla distanza della residenza/domicilio abituale dalla sede di servizio (da 20 a 40 km: 1 punto; da 41 a 60 Km: 2 punti; più di 60 km: 3 punti). Fermi restando i requisiti abilitanti, sono in ogni caso ammesse al lavoro agile le richieste pervenute da:

1) lavoratori/lavoratrici che presentino patologie gravi e/o in stato di immunodepressione congenita o acquisita e/o non autosufficienti, o che fruiscono per se stessi di permessi ex L. n. 104/92, il tutto adeguatamente certificato;

2) lavoratori/lavoratrici con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. n. 104/92, a condizione che l'altro genitore non fruisca dell'istituto del lavoro agile negli stessi giorni.

I/Le lavoratori/lavoratrici ammessi al lavoro agile per i requisiti di cui ai punti 1) e 2) non sono computati nel calcolo della percentuale prevista dall'Avviso.

L'accordo individuale, vistato dal dirigente, è sottoscritto dal lavoratore, dal Dirigente e dal Direttore Generale e prevede i seguenti contenuti obbligatori:

Figura 25 - Contenuti obbligatori dell'Accordo di lavoro agile



3.2.3 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

Il percorso di implementazione del lavoro agile per l'Università coinvolge diversi soggetti, ciascuno con ruoli e competenze riepilogate nella tabella che segue.

Tabella 24 - Percorso di implementazione del lavoro agile

Soggetti	Ruolo nell'ambito del Progetto di implementazione del lavoro agile	AVVIO DEL PROGETTO	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO	FASE DI SVILUPPO AVANZATO
DIRETTORE GENERALE/ DIRETTORE DELLE RISORSE UMANE	Definiscono i contenuti programmatici del POLA e ne favoriscono l'attuazione			
	Assicurano la progressiva implementazione delle condizioni abilitanti del lavoro agile			
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Adotta i documenti di programmazione di Ateneo, che comprendono il POLA, e quelli di rendicontazione			
GRUPPO DI LAVORO SUL LAVORO AGILE	Costituisce la cabina di regia della programmazione e della implementazione delle misure per l'attuazione del lavoro agile			
MOBILITY MANAGER	Definisce il Piano di Mobilità			
DIRIGENTI	Monitorano gli obiettivi organizzativi e individuali, gli indicatori e la qualità dei servizi			
	Definiscono gli obiettivi/ le attività assegnati/e al personale in lavoro agile			
	Mappano e valutano i processi e le fasi compatibili con il lavoro agile			
	Individuano il personale da avviare a modalità di lavoro agile tenuto conto, altresì, dei criteri di priorità definiti nel Regolamento			
	Garantiscono l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione			
	Esercitano il controllo sulle attività rese in lavoro agile			
RESPONSABILI DI STRUTTURA DI LIVELLO NON DIRIGENZIALE	Monitorano il grado di conseguimento degli/delle obiettivi/attività assegnati/e ai lavoratori in agile			
	Valutano le prestazioni individuali dei lavoratori afferenti alla struttura tenuto conto dei protocolli individuati nell'ambito del SMVP			
COMITATO UNICO DI GARANZIA	Partecipa alla definizione dei contenuti del Regolamento sul lavoro agile, anche per gli aspetti che riguardano i criteri di priorità di accesso al lavoro agile			
	Monitora il rispetto del principio di non discriminazione dei lavoratori in lavoro agile e l'applicazione delle misure di rotazione			
	Partecipa alla definizione dei sistemi di monitoraggio del benessere organizzativo			
NUCLEO DI VALUTAZIONE	Esprime parere vincolante sul SMVP e, tra gli altri, il modello di valutazione delle prestazioni in lavoro agile			
	Presidia il funzionamento dei sistemi di programmazione e di valutazione delle performance organizzative e individuali			
	Verifica l'effettiva attuazione e i modelli relativi ai sistemi di monitoraggio dell'attuazione e dell'impatto, comprese le rilevazioni sul grado di soddisfazione dell'utenza interna ed esterna			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI E RSU	Sono sentite con le modalità previste dalla contrattazione collettiva			
RESPONSABILE DELLA	Definisce gli adeguamenti tecnologici necessari per l'attuazione del lavoro agile			

Soggetti	Ruolo nell'ambito del Progetto di implementazione del lavoro agile	AVVIO DEL PROGETTO	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO	FASE DI SVILUPPO AVANZATO
TRANSIZIONE DIGITALE	Concorre alla definizione dei sistemi di sicurezza dei dati			
RSPP	Definisce i criteri standard di sicurezza delle sedi di lavoro da remoto			
RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI	Informa e fornisce consulenza al titolare del trattamento e ai dipendenti in merito agli obblighi derivanti dalla normativa sulla protezione dei dati personali e ne sorveglia l'osservanza			

3.2.3 Programma di sviluppo del lavoro agile

L'introduzione del lavoro agile nell'ambito dell'Università segue un percorso progressivo e graduale in linea con la metodologia suggerita dal Dipartimento Funzione Pubblica (Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile - Pola e Indicatori di Performance di dicembre 2020).

Si è proceduto, quindi, ad analizzare le condizioni abilitanti sia in fase di avvio del Progetto di Sviluppo (di seguito Progetto), sia in termini di successive implementazioni.

Tabella 25 - Progetto di Sviluppo del lavoro agile

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI AVVIO (Pola 2022-2024)	Risultati 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO (2023)	FASE DI SVILUPPO AVANZATO	FONTE
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA					
	Coordinamento organizzativo del lavoro agile	X	X	X	X	DIREZIONE RISORSE UMANE
	Sistema di monitoraggio del lavoro agile	X	X	X	X	DIREZIONE GENERALE - DIREZIONE RISORSE UMANE
	Help desk informatico dedicato al lavoro agile	X	X	X	X	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
	Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o processi	X	X	X	X	DIREZIONE GENERALE
	SALUTE PROFESSIONALE					
	Competenze direzionali: % di dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	50%	51%	70%	100%	DIREZIONE RISORSE UMANE
	Competenze organizzative: % di lavoratori agili che hanno partecipato ai corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	30%	0	50%	100%	DIREZIONE RISORSE UMANE
	Competenze digitali: % di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	30%	0	50%	100%	DIREZIONE RISORSE UMANE
	COZBN	SALUTE DIGITALE				

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI AVVIO (Pola 2022-2024)	Risultati 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO (2023)	FASE DI SVILUPPO AVANZATO	FONTE
	N° di dispositivi (PC) messi a disposizione per lavoro agile	150	151	190	190	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
	N° di licenze software base (antivirus, office, etc)	11000	11000	11000	11000	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
	N° di applicazioni da sostituire/aggiornare perché siano fruibili da remoto	0	0	0	0	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
	N° soluzioni (hardware o software) per sicurezza dei dati	5	5	5	5	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
	Presenza di un sistema VPN	X	X	X	X	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
	Presenza di una intranet	X	X	X	X	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
	Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	X	X	X	X	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
	% di applicativi consultabili da remoto (Numero di applicativi consultabili da remoto/Numero di applicativi presenti)	100%	100%	100%	100%	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA						
	(€) investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	70000	70.125	50.000	Nd	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
	(€) Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile	11.000	0	11.000	11.000	DIREZIONE RISORSE UMANE

L'attività di formazione nel corso del 2022 è consistita in un incontro di informazione/formazione in occasione della giornata di presentazione dei questionari per il monitoraggio iniziale del lavoro agile. Il monitoraggio dell'impatto costituisce un importante punto di partenza per la rilevazione delle esigenze di formazione. Il Progetto formativo a supporto dell'attuazione del lavoro agile tiene conto delle esigenze emerse dalla rilevazione e sarà erogato nel corso del 2023.

Gli ambiti formativi sono definiti per ruolo organizzativo e integrati nella Programmazione della Formazione – Sezione 3.3 del PIAO.

Tabella 26 - Ambiti formativi

TARGET	MACRO-TEMA	CONTENUTI
Dirigenti	- Cambiamento Organizzativo - Gestione delle risorse umane	- Importanza dello smart working nei processi di cambiamento e innovazione organizzativa. - Strumenti normativi e gestionali per introdurre lo Smart Working.
Responsabili di PO di livello non dirigenziale	- Leadership e motivazione del personale. - Gestione dello stress lavoro correlato.	- Importanza della comunicazione nel lavoro a distanza. - Gestione del tempo e della pianificazione del lavoro.
Personale senza incarichi	- Prevenzione rischi psico sociali (in particolare rischio isolamento) - Organizzazione e flessibilità	- Bilanciamento della vita familiare e lavorativa -Rafforzamento delle azioni di comunicazione tra smart worker e gruppo di lavoro -Corretta gestione privacy e tutela dei dati personali

Nell'ambito della programmazione annuale 2023 (Sezione Performance del PIAO), nell'ottica della sostanziale integrazione dei contenuti programmatici, sono definiti obiettivi operativi funzionali alla attuazione del Progetto.

AZIONI PREVISTE PER L'ANNUALITÀ 2023

CONTESTO REGOLAMENTARE E CONTRATTUALE

- Completare i contratti di lavoro agile a valere sull'annualità 2023

SISTEMI DI CONTROLLO E DI VALUTAZIONE

- Realizzare la fase 2 del sistema di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile;
- Supportare il processo per l'assegnazione degli obiettivi di lavoro agile.
- Proseguire il monitoraggio degli indicatori di risultato e di impatto sul lavoro agile, ai fini del controllo e della valutazione.

SVILUPPO PROFESSIONALE E DELLE COMPETENZE

- Erogare i percorsi formativi strumentali al lavoro agile ordinario
- Valutazione l'esito dei percorsi di formazione.

SISTEMI INFORMATICI E ASPETTI STRUMENTALI

- Redigere il Piano Mobilità del personale.
- Favorire l'erogazione dei servizi in modalità digitale;
- Favorire l'utilizzo delle piattaforme di Ateneo.

Per il monitoraggio dello stato di attuazione del Progetto sono selezionati i seguenti indicatori:

Tabella 27 - Indicatori di monitoraggio

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI AVVIO (2022)	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO	FASE DI SVILUPPO AVANZATO	FONTE
IMPLEMENTAZIONE LAVORO AGILE	% di lavoratori agili effettivi (indicatore di quantità)	20	X	X	DIREZIONE RISORSE UMANE
	% di giornate di lavoro agile (indicatore di quantità)	1%	X	X	DIREZIONE RISORSE UMANE
	Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere (indicatore di qualità percepita)	75% ⁵⁰	X	X	GRUPPO DI COORDINAMENTO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	Riduzione del tasso di assenza (indicatore di efficienza produttiva)	Uomini: -10%; Donne -29%	X	X	DIREZIONE RISORSE UMANE
	Riduzione delle ore di lavoro straordinario rispetto all'anno precedente	In corso di rilevazione dato 2022	X	X	DIREZIONE RISORSE UMANE

Nella tabella che segue il dettaglio dei dati in una prospettiva di genere.

Tabella 28 - Dati di genere

VARIABILI ORGANIZZATIVE	GENERE	
	UOMINI	DONNE
Numero di giornate in lavoro agile suddiviso per genere (dal 01.09.2022 al 31.12.2022)	3390	6431
Numero di giornate di lavoro del personale in agile suddiviso per genere (dal 01.09.2022 al 31.12.2022)	233.910	443.739

⁵⁰ In seguito all'esperienza di Smart Working, il 74% delle persone coinvolte nell'indagine ha percepito un miglioramento della qualità della propria vita; inoltre, il 58% ha riscontrato un complessivo miglioramento della qualità del lavoro ed il 25% un miglioramento parziale.

Tasso di assenza suddiviso per genere per gli anni 2021 e 2022 (Per il 2022 il dato si riferisce al periodo fino al 01/12/2022)	Anno 2021: 21%	Anno 2021: 24%
	Anno 2022: 23%	Anno 2022: 31%
Ore di lavoro straordinario suddiviso per genere per gli anni 2021	Anno 2021: 22960	Anno 2021: 9695

Nel corso del 2022 è stato avviato un sistema di rilevazione dei dati che ha consentito di ottenere un valore di partenza sulla gran parte degli indicatori organizzativi

Per la misurazione degli impatti sono selezionati indicatori con trend positivo per la collettività, per l'ente e per i lavoratori. La quantificazione degli impatti richiede, per alcuni indicatori, una tempistica più ampia, così come già previsto in fase di avvio (2022).

Tabella 29 - Indicatori di monitoraggio dell'impatto

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI AVVIO (2022)	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO	FASE DI SVILUPPO AVANZATO	FONTI
IMPATTO SOCIALE ESTERNO	Riduzione ore per commuting casa-lavoro		X		MOBILITY MANAGEMENT
	Livello di soddisfazione sui servizi da parte degli utenti	<i>In fase di somministrazione (rilevazione Misuriamoci 2022)</i>	X		DIREZIONE GENERALE
IMPATTO AMBIENTALE ESTERNO	Minor livello di emissioni di co2 (stima per tragitto casa-lavoro-casa)			X	MOBILITY MANAGEMENT
	Riduzione dei costi per carta	<i>In fase di rilevazione</i>		X	DIREZIONE APPALTI, EDILIZIA E PATRIMONIO
IMPATTO INTERNO SULLA SALUTE DELL'ENTE	Livello di benessere organizzativo	<i>Rilevazione feb. 2023</i>	X		DIREZIONE GENERALE

Sul piano della valutazione individuale il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance UNIBA, a partire dal 2021, ha previsto un protocollo di valutazione individuale specifico per il personale in lavoro agile.

Il modello adottato si basa su risultati e comportamenti in linea con le componenti previste dal D.lgs. 150/2009 e dalle indicazioni metodologiche fornite dalle Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica 2/2017 e 5/2019.

TIPOLOGIA DI INCARICO	DIMENSIONE	SOTTODIMENSIONI	PESO ATTRIBUITO ALLA DIMENSIONE %
TITOLARI DI INCARICO DI LIVELLO NON DIRIGENZIALE	Livello di conseguimento degli obiettivi <i>in attuazione del Piano della Performance</i>	Performance organizzativa Obiettivi individuali	55
		Capacità e comportamenti	30
		Capacità di lavorare per obiettivi	15
PERSONALE SENZA INCARICHI DI RESPONSABILITÀ	Livello di conseguimento degli obiettivi <i>in attuazione del Piano della Performance</i>	Obiettivi di struttura/di gruppo	55

TIPOLOGIA DI INCARICO	DIMENSIONE	SOTTODIMENSIONI	PESO ATTRIBUITO ALLA DIMENSIONE %
	Capacità e comportamenti	Capacità individuali	15
		Capacità di lavorare per obiettivi	30

Nell'ambito dei comportamenti organizzativi è valutata la "*Capacità di lavorare per obiettivi*" in termini di frequenza con cui il lavoratore raggiunge obiettivi/compiti/attività assegnati dal superiore gerarchico. Tali obiettivi/compiti/attività attengono l'espletamento del lavoro svolto in modalità agile e si distinguono dagli obiettivi di performance che sono misurati e valutati secondo le metodologie definite per la dimensione "Livello di conseguimento degli obiettivi" nell'ambito del SMVP.

La valutazione della dimensione "*Capacità di lavorare per obiettivi*" è effettuata attraverso la seguente scala metrica.

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO	SCALA DI VALUTAZIONE (% DI OBIETTIVI/ COMPITI/ATTIVITÀ CONSEGUITI RISPETTO A QUELLI ASSEGNATI)
Comportamento mai esibito	1	≤25
Comportamento esibito raramente	2	>25 ÷ ≤50
Comportamento esibito in misura adeguata	3	>50 ÷ ≤ 75
Comportamento esibito spesso	4	> 75 ÷ ≤ 90
Comportamento esibito sistematicamente	5	> 90

3.2 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il **Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025**, di seguito anche Piano, riferito ai ruoli del personale contrattualizzato, dirigente, tecnico-amministrativo e CEL, riconducibile alle disposizioni dell'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, confluisce nel PIAO ai sensi di quanto stabilito dall'art. 6 del DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

Il presente Piano, redatto compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, si inserisce nella complessiva attività di programmazione ed è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti all'utenza, ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche disponibili al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di performance e di valore pubblico.

La definizione del fabbisogno ha tenuto conto delle disposizioni del DL 9 giugno 2021, n. 80, nell'intento di rafforzare la capacità amministrativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (di seguito anche UNIBA) in funzione anche dell'attuazione del PNRR.

Il presente Piano tiene conto, inoltre, delle linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'intento di predisporre un piano dei fabbisogni di personale che faccia riferimento ai fabbisogni prioritari ed emergenti e alla definizione di nuovi profili professionali che sostengano l'amministrazione nelle nuove sfide economiche, sociali e tecnologiche, tra cui la transizione digitale ed ecologica dell'Ateneo.

L'ateneo intende continuare il percorso di riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello per competenze (conoscenze, capacità tecniche e comportamentali), avviando un processo descrittivo delle famiglie professionali e dei singoli profili presenti all'interno dell'organizzazione. Si resta in attesa, a supporto della formalizzazione dei risultati dello studio avviato, della strumentazione dedicata (toolkit, repertori di competenze, tassonomie, supporto consulenziale per la gestione strategica delle risorse umane) che il Dipartimento della funzione pubblica renderà disponibile per l'implementazione della metodologia illustrata nel documento.

Nel percorso verso questa nuova direzione di analisi e gestione dei fabbisogni di risorse umane, sarà di particolare rilevanza la revisione del sistema di classificazione del personale in seno alla stagione di contrattazione collettiva per il triennio 2019-2021, che dovrebbe consentire di delineare un ordinamento professionale maggiormente rispondente ai rinnovati bisogni delle pubbliche amministrazioni.

3.3.1 Le azioni realizzate nella programmazione precedente

Si riepilogano, di seguito, in forma tabellare, le **principali azioni realizzate nell'ambito della precedente programmazione**, Piano triennale dei Fabbisogni di Personale Tecnico Amministrativo e CEL 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 aprile 2022 all'interno del Documento di programmazione integrata 2022-2024, adottato con D.R. n. 1534 del 28 aprile 2022, contenente il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024:

Tabella 30 - sintesi del livello di soddisfacimento del fabbisogno rilevato nella programmazione precedente

Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel 2022-2024	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
A.4	Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	Dirigenti	Dirigente amministrativo	1	1	1
A.2	Esperto di Approvvigionamenti e attività negoziali	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	0
A.3	Supporto Amministrativo Contabile per la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	C	Area amministrativa	12	12	10
B.1	Avvocato	D	Area amministrativa-gestionale	2	1	0
C.1	Supporto Specialistico alle Direzioni Centrali	D	Area amministrativa-gestionale	6	6	6

Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel 2022-2024	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
C.2	Statistico	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2
C.3	Esperto in programmazione e controllo	D	Area amministrativa-gestionale	2	1	1
C.4	Coordinatore amministrativo dipartimento di didattica e di ricerca	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2
C.5	Specialista amministrativo con funzioni di coordinamento	EP	Area amministrativa-gestionale	16	0	0
D.1	CEL	CEL	Area non individuata	9	4	0
D.2	Esperto di progettazione dell'offerta formativa	D	Area amministrativa-gestionale	6	6	6
D.3	Supporto alla didattica e servizi di segreteria studenti	C	Area amministrativa	6	4	1
E.1	Esperto di Internazionalizzazione della Ricerca e della Terza Missione	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2
E.2	Interprete/Traduttore	D	Area amministrativa-gestionale	2	1	0
F.2	Europrogettista	D	Area amministrativa-gestionale	6	6	6
F.4	Manager della Ricerca	D	Area amministrativa-gestionale	6	6	2
F.5	Tecnico di laboratorio	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	20	7	0
F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	24	9	3
F.7	Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1	0	0
G.1	Fiscalista e Tributarista	D	Area amministrativa-gestionale	4	4	4
G.2	Supporto Amministrativo Contabile	C	Area amministrativa	10	10	10
H.1	Esperto per le procedure formative, progettuali e di monitoraggio del Servizio Civile	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2
H.2	Manager della Diversità	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2
H.3	Psicologo del lavoro	D	Area amministrativa-gestionale	1	1	1
M.8	Esperto informatico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	14	5	0
H.6	Direttore della Direzione Risorse Umane	Dirigenti	Dirigente amministrativo	1	1	0
H.7	Direttore della Direzione Sanità	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1	0	0
I.1	Esperto Disturbi Specifici per l'Apprendimento	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2
I.2	Esperto in Validazione e Certificazione delle Competenze (EVCC)	D	Area amministrativa-gestionale	1	0	0
I.3	Mediatore culturale	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2
I.4	Psicologo clinico – Psicoterapeuta	D	Area amministrativa-gestionale	2	2	2
J.1	Bibliotecario	C	Area biblioteche	7	0	0
J.2	Dirigente bibliotecario	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1	0	0
J.3	Manager di Biblioteca	D	Area biblioteche	12	2	2
J.4	Direttore di Polo Bibliotecario	EP	Area biblioteche	2	0	0
K.1	Archivista	D	Area amministrativa-gestionale	1	1	1

Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	TOTALE unità in fabbisogno nel 2022-2024	N. DI POSTI ISTITUITI	ASSUNTI
K.2	Esperto in Comunicazione e Promozione dell'Immagine	D	Area amministrativa-gestionale	2	0	0
K.3	Manager Green Economy	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1	0
K.4	Supporto amministrativo alle direzioni centrali	B	Area amministrativa	66	65	65
L.2	Perito industriale	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	0	0
L.3	Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici	B	Area servizi generali e tecnici	10	8	5
L.4	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	2	2
L.5	Ingegnere meccanico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1	0
L.6	Ingegnere elettrico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1	0
L.7	Architetto	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	0	0
L.8	Geometra	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	0	0
L.9	Ingegnere civile	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	1	0
L.10	Ingegnere informatico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1	0
L.11	Specialista tecnico	EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	8	0	0
M.1	Dirigente tecnico	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1	0	0
M.2	Informatico applicativi	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	4	1	0
M.3	Informatico web designer	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1	1
M.4	Manager e-learning	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	3	2
M.5	Sistemista	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	1	0
M.6	Tecnico e-learning	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	3	3
M.7	Social media manager	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	0	0

3.3.2 Lo stato delle risorse

Al fine di fornire una panoramica sullo **stato delle risorse**, si riportano, di seguito, alcune rappresentazioni quantitative e qualitative della consistenza del personale tecnico-amministrativo (PTA) e CEL per comprendere lo stato delle risorse, la loro evoluzione e le prospettive collegate alle cessazioni.

Figura 26 - Consistenza numerica PTA e CEL – Serie storica decennio 2012-2022 (fonti: PROPER - CSA)



Il grafico precedente, aggiornato anche a seguito delle chiusure a consuntivo dei dati 2021 presenti su PROPER, evidenzia, dopo una progressiva riduzione dell'organico nell'ultimo decennio dovuta ad un limitato turnover, una leggera ripresa nel corso del 2022, frutto delle politiche assunzionali di investimento che l'ateneo ha messo in campo negli ultimi anni.

L'impatto negativo dell'insufficiente turnover degli anni precedenti si manifesta, inoltre, sull'**età media del personale**. Dalle tabelle che seguono emerge, infatti, come i ruoli di coordinamento siano ricoperti prioritariamente dal personale con l'età media più elevata.

Tabella 31 - Ripartizione del PTA per categoria, genere e range di età al 31.12.2022

CATEGORIA	DONNE					D Totale	% D per Categoria	UOMINI					U Totale	% U per Categoria	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60			<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60			
B	11	24	27	27	5	94	43,52%	19	16	51	30	6	122	56,48%	216
C	12	51	104	99	40	306	56,25%	6	20	80	96	36	238	43,75%	544
D	1	33	76	168	62	340	63,31%	2	8	30	101	56	197	36,69%	537
Dirigente				1	1	2	25,00%				3	3	6	75,00%	8
EP			1	11	19	31	57,41%			1	10	12	23	42,59%	54
Totale complessivo	24	108	208	306	127	773		27	44	162	240	113	586		1359

L'ateneo intende continuare la programmazione dei collaboratori esperti linguistici. Oggi sono 4 i posti già istituiti, sui quali sono in corso di svolgimento le procedure di reclutamento. Alla data del 31/12/2022, la situazione dell'organico di queste figure professionali risulta la seguente.

Tabella 32 - Ripartizione dei collaboratori esperti linguistici per tipologia contrattuale, genere e range di età al 31.12.2022

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	DONNE				% D	UOMINI				% U	Totale
	da 31 a 40	da 51 a 60	>60	D Totale		da 31 a 40	da 51 a 60	>60	U Totale		
T.D.	2	1		3	100,00%					0,00%	3
T.I.	1	12	13	26	72,22%	1	5	4	10	27,78%	36
Totale complessivo	3	13	13	29	74,36%	1	5	4	10	25,64%	39

Di seguito, si fornisce una rappresentazione della distribuzione del personale tecnico-amministrativo al 31.12.2022, suddiviso per categoria, area e genere.

Tabella 33 - Ripartizione del PTA per categoria, area e genere al 31.12.2022

CATEGORIA	AREA	D Totale	% D per Categoria e area	U Totale	% U per Categoria e area	Totale
B	Area amministrativa	50	59,52%	34	40,48%	84
	Area servizi generali e tecnici	44	33,33%	88	66,67%	132
	TOTALE cat. B	94		122		216
C	Area amministrativa	200	65,15%	107	34,85%	307
	Area biblioteche	25	75,76%	8	24,24%	33
	Area socio-sanitaria	4	100,00%		0,00%	4
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	77	38,50%	123	61,50%	200
	TOTALE cat. C	306		238		544
D	Area amministrativa-gestionale	214	69,93%	92	30,07%	306
	Area biblioteche	23	79,31%	6	20,69%	29
	Area socio-sanitaria	29	76,32%	9	23,68%	38
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	74	45,12%	90	54,88%	164
	TOTALE cat. D	340		197		537
Dirigenti	Dirigente amministrativo	2	25,00%	6	75,00%	8
EP	Area amministrativa-gestionale	17	70,83%	7	29,17%	24
	Area biblioteche	4	100,00%		0,00%	4
	Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	2	66,67%	1	33,33%	3
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	8	34,78%	15	65,22%	23
	TOTALE cat. EP	31		23		54
Totale complessivo		773		586		1359

Dalla lettura dei numeri della tabella precedente, emerge un sottodimensionamento delle figure professionali riconducibili alla categoria B. L'ateneo, nel corso della programmazione appena conclusa, ha già avviato una politica assunzionale di tali figure, riservando una parte delle risorse stanziata, sul 2022, dall'articolo 1, comma 297, lett. a), della l. 30 dicembre 2021, n. 234 (Piano Straordinario) al reclutamento di 67 unità di categoria B, tra area amministrativa e area dei servizi generali e tecnici. Tali figure, numericamente ancora insufficienti, rientrano tra quei fabbisogni prioritari per garantire il funzionamento delle strutture, con particolare riferimento all'erogazione dei servizi all'utenza. Lo sbilanciamento numerico rispetto alle categorie superiori può sicuramente essere letto come un'altra delle conseguenze dell'inadeguato turnover dell'ultimo decennio. Inoltre, gli effetti benefici legati alle maggiori risorse assunzionali disponibili, grazie anche agli interventi dei Piani Straordinari di reclutamento, hanno accelerato le cessazioni delle unità di personale inquadrato nella categoria B, che hanno trovato nuove opportunità nelle procedure concorsuali collegate a categorie superiori. Tale fenomeno, estremamente positivo nell'ottica della valorizzazione delle professionalità, impone una programmazione che tenga conto anche della possibile, veloce uscita dai ruoli di categoria B del personale reclutato. Pertanto, si ritiene di fondamentale importanza continuare una corposa programmazione delle figure di categoria B, senza rinunciare, ovviamente, ai profili professionali più elevati, altrettanto utili all'amministrazione per affrontare gli impegni e le sfide che lo scenario socioeconomico presenta.

Di seguito, si presenta l'analisi effettuata sul personale tecnico-amministrativo in part time, al 31/12/2022.

Tabella 34 - Ripartizione del PTA in part-time e full-time per genere e range di età al 31.12.2022

	DONNE						UOMINI						
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	D Totale	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	U Totale	Totale complessivo
Part Time <=50%			2	3		5					1	1	6
Part Time >50%		1	8	10	7	26			1		1	2	28
TEMPO PIENO	24	107	198	293	120	742	27	44	161	240	111	583	1325
Totale complessivo	24	108	208	306	127	773	27	44	162	240	113	586	1359

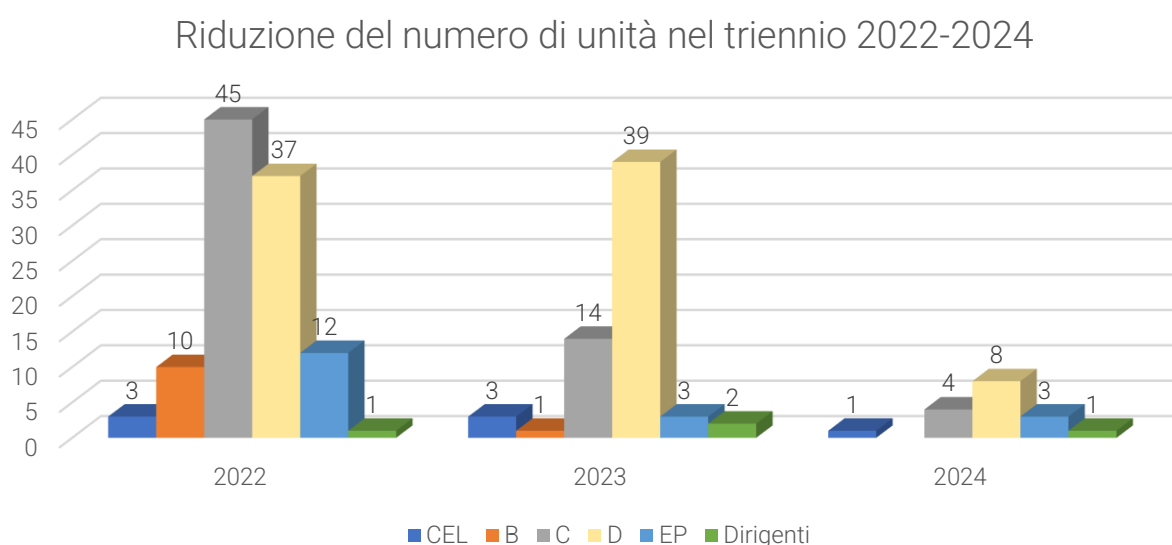
La tabella mostra un maggiore ricorso delle donne alle forme contrattuali ad orario ridotto. Tali dati saranno utilizzati, oltre che per la progettazione delle misure a favore della conciliazione vita-lavoro, anche per la quantificazione del FTE – Full Time Equivalent. Per quest’ultima UNIBA tiene conto anche degli impatti sulla presenza effettiva del personale dovuti all’utilizzo dei permessi collegati ad altri istituti giuridici, come, a titolo di esempio, legge 104/92, aspettative e distacchi. L’associazione del FTE alle strutture dell’organizzazione permette analisi più puntuali dello stato di benessere o sofferenza delle strutture organizzative rispetto alle risorse ad esse assegnate.

3.3.3 Analisi delle cessazioni

L’analisi delle cessazioni riferita agli anni 2022, 2023 e 2024, è stata realizzata tenendo conto del numero di unità di personale in cessazione, distribuite per categoria, area, ruolo, afferenza organizzativa e riduzione del tempo effettivo di impiego del personale. Le cessazioni previste per l’anno 2024 tengono conto dei soli dati anagrafici e di carriera. Pertanto, si prevede che i numeri presentati aumentino significativamente.

Si propongono di seguito una serie di rappresentazioni grafiche e tabellari delle cessazioni previste negli anni 2022, 2023 e 2024.

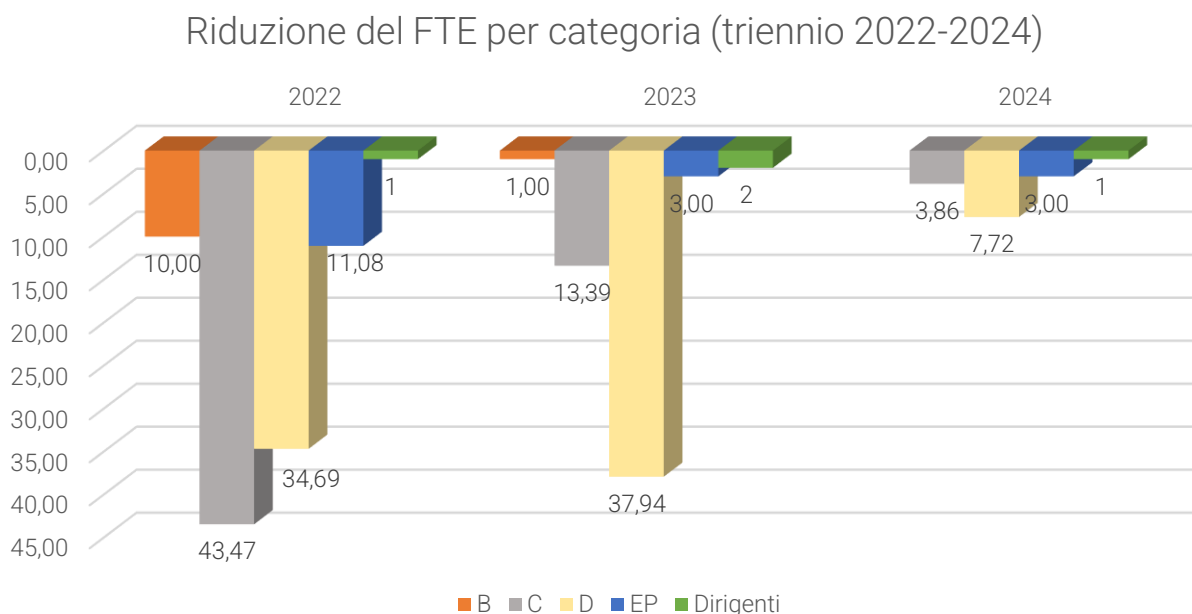
Figura 27 - Riduzione del numero di unità negli anni 2022, 2023 e 2024



Si vede chiaramente che l'impatto maggiore delle cessazioni riguarda le categorie riconducibili ai ruoli di coordinamento (D ed EP), come era desumibile dall'analisi delle fasce di età per categoria, presentata in precedenza. Pertanto, bisognerà prestare attenzione ad assicurare, comunque, un adeguato turnover di tali figure, ferma restando la necessità di ridurre il divario numerico tra la categoria B e quelle superiori.

Per il personale tecnico amministrativo è stata calcolata la riduzione del tempo di impiego effettivo, in relazione alle cessazioni. Tali dati, come descritto in precedenza, risultano di particolare utilità nelle analisi organizzative.

Figura 28 - Riduzione del FTE negli anni 2022, 2023 e 2024 del PTA



Si forniscono, di seguito, altre rappresentazioni qualitative della riduzione del *FTE*, analizzando gli impatti di questo fenomeno sulle aree di inquadramento del personale e sulle strutture organizzative.

La lettura dei grafici che seguono evidenzia un elevato valore di cessazioni corrispondenti alle aree: *Amministrativa, Amministrativa-gestionale e Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati*, sulle quali la programmazione dei prossimi anni dovrà assicurare un adeguato turnover.

La riduzione del *FTE* sulle strutture organizzative evidenzia, ovviamente, numeri maggiori sulle strutture dipartimentali, visti i numeri delle unità di personale ad essi afferenti. Il dato relativo ai dipartimenti di didattica e di ricerca è stato rappresentato sui numeri complessivi dei 19 dipartimenti.

Al fine di garantire una più equa allocazione delle risorse e delle relative competenze professionali all'interno dei dipartimenti di didattica e di ricerca, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha sviluppato un sistema di analisi di *benchmarking interno*, con riferimento alle unità operative "c.d. gestionali" dei 19 Dipartimenti di didattica e di ricerca, che rappresenta lo strumento per l'individuazione delle strutture all'interno delle quali l'esigenza dell'immissione di nuove figure professionali appare più urgente. La presenza, infatti, di unità operative *gestionali standard* nei dipartimenti (*U.O. Servizi generali, logistica e supporto informatico - U.O. Contabilità e attività negoziali - U.O. Ricerca e Terza Missione - U.O. Didattica e servizi agli studenti*), con processi standardizzati e replicati sui 19 dipartimenti, consente di analizzare e pesare variabili comuni.

Tabella 35 - Variabili analisi di benchmarking interno delle UU.OO. gestionali

Unità	Variabili
U.O. Servizi generali, logistica e supporto informatico	N. di docenti e ricercatori
	N. di unità di PTA
	N. di plessi
U.O. Didattica e Servizi agli studenti	N. Docenti e Ricercatori
	N. di corsi di studio
	N. di studenti iscritti
	N. di specializzandi iscritti alle scuole di specializzazione
	N. Master e Short Master
	N. Corsi di perfezionamento
U.O. Contabilità e attività negoziali	Conto terzi
	Risorse gestite
	Incidenza dei fondi esterni
	N. mandati
U.O. Ricerca e Terza Missione	N. Docenti e Ricercatori
	N. Progetti gestiti
	Budget progetti
	N. di convenzioni di ricerca
	Conto terzi
	Corsi di dottorato

Il benchmarking interno è stato realizzato seguendo i seguenti passaggi:

- attribuzione del peso relativo a ciascuna variabile;
- ponderazione dei valori di ogni singola struttura e dei valori medi calcolati per i 19 Dipartimenti;
- individuazione del *valore di confronto* del FTE per ciascuna delle unità operative gestionali standard dei Dipartimenti;
- comparazione tra lo stato delle risorse in essere nelle unità operative dipartimentali e il livello di fabbisogno standard Δ ($FTE_{reale} - FTE_{di\ confronto}$).

La riduzione del *FTE* sulle altre struttura organizzative appare, comunque, tutt'altro che trascurabile considerato il numero di unità di personale di cui attualmente dispongono le direzioni amministrative centrali.

Sarà di fondamentale importanza provare a garantire uno sviluppo omogeneo di tutti i profili professionali utili al buon funzionamento della macchina organizzativa.

Figura 29 - Riduzione del tempo effettivo di impiego sulle aree negli anni 2022, 2023 e 2024

RIDUZIONE DEL FTE NEL TRIENNIO 2022-2024 PER AREA

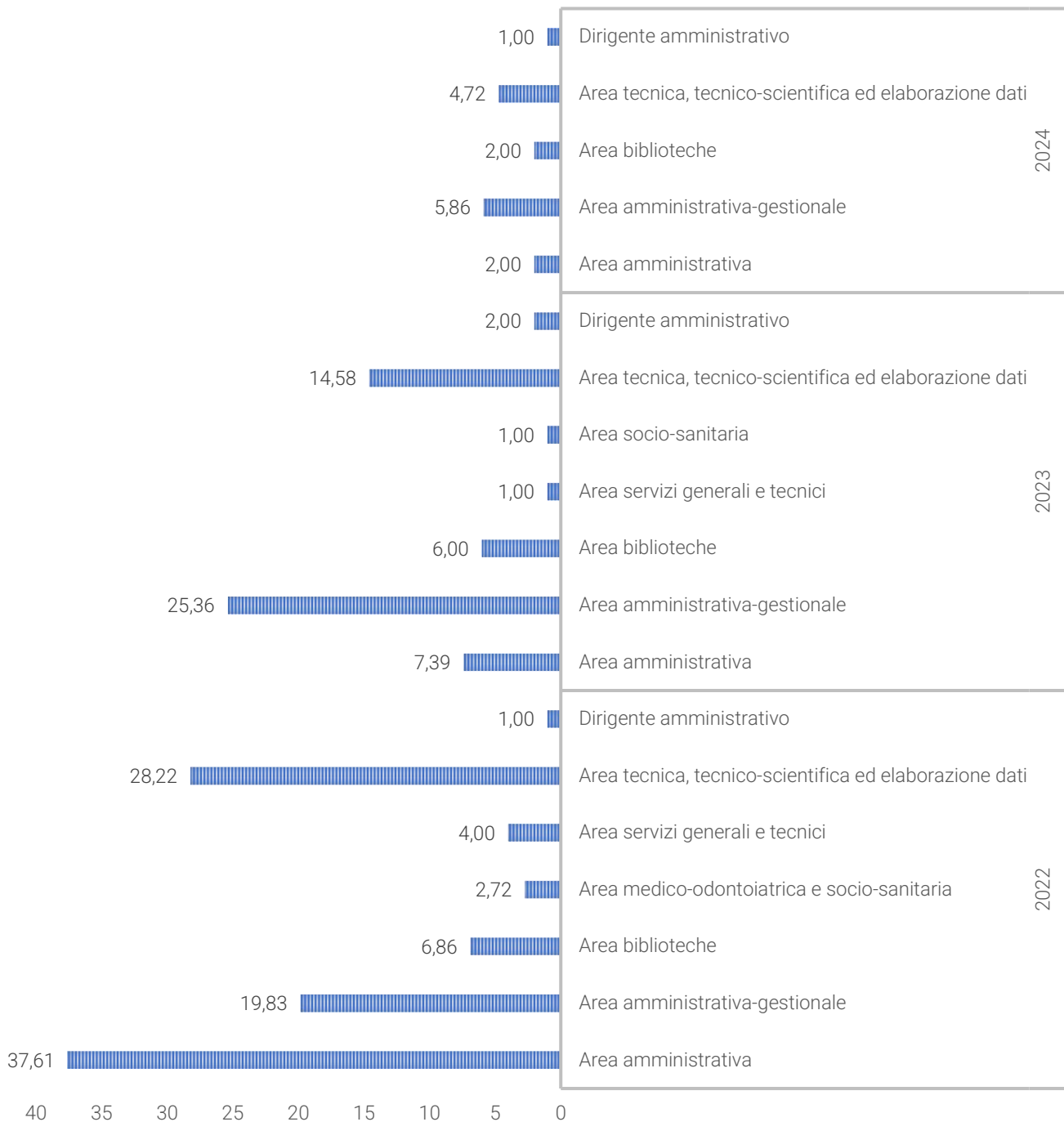
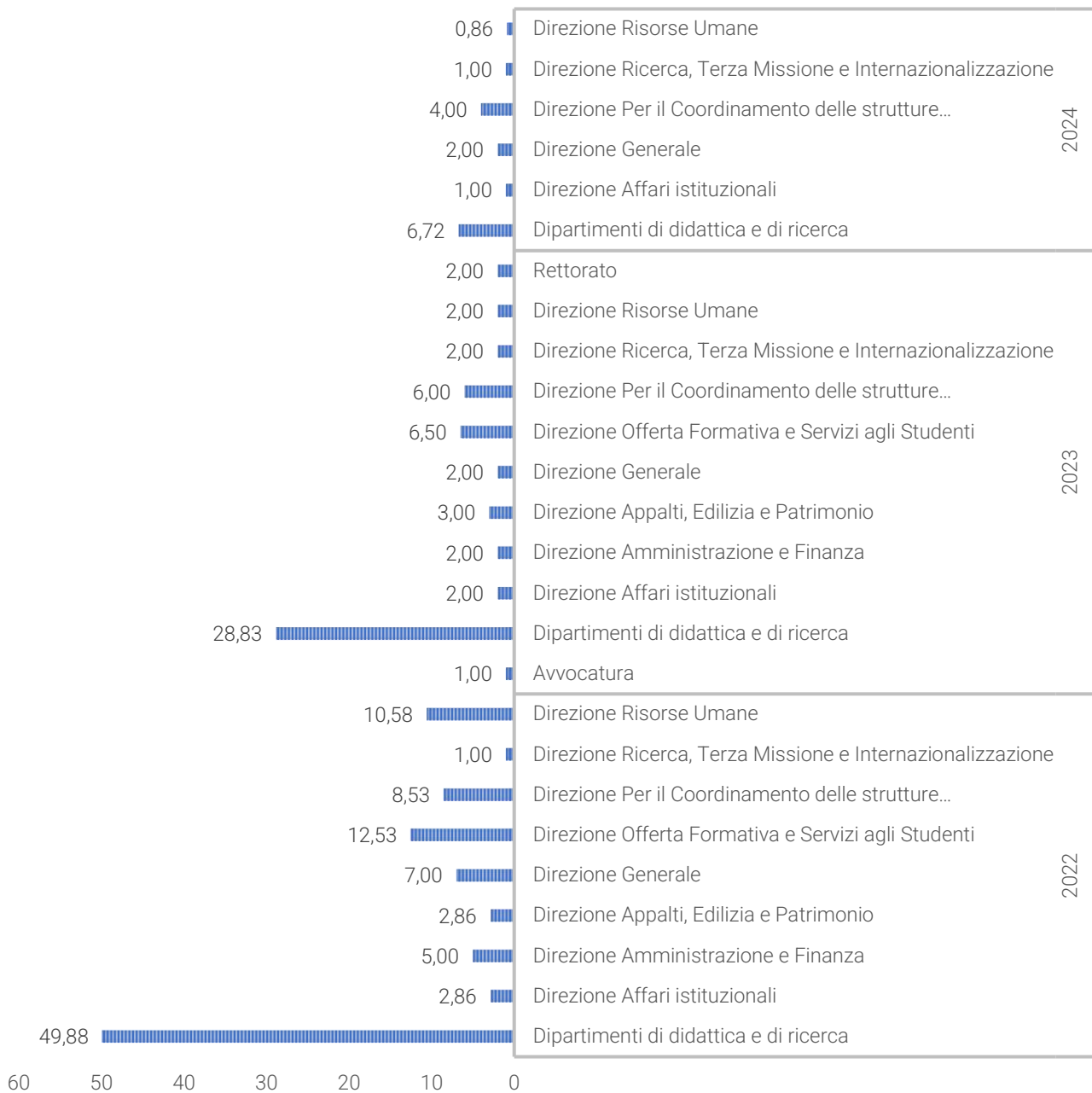


Figura 30 - Riduzione del tempo effettivo di impiego sulle strutture organizzative (2022-2023-2024)

RIDUZIONE DEL FTE NEL TRIENNIO 2022-2024 PER STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Di seguito, si presenta un'analisi di dettaglio delle cessazioni previste nel triennio 2022-2024 suddivise per categoria, area e ruolo organizzativo.

Tabella 36 - Cessazioni 2022-2024 per categoria e ruolo organizzativo del personale tecnico-amministrativo⁵¹

ANNO DI CESSAZIONE	CATEGORIA	AREA	RUOLO ORGANIZZATIVO	N. DI CESSAZIONI
2022	B	Area amministrativa	Personale senza incarichi di responsabilità	6
		Area servizi generali e tecnici	Personale senza incarichi di responsabilità	1
		Area servizi generali e tecnici	Personale senza incarichi di responsabilità	3
	CEL			3
	C	Area amministrativa	Personale senza incarichi di responsabilità	17
			Responsabile di Unità Operativa	2
		Area biblioteche	Personale senza incarichi di responsabilità	1
		Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Personale non incardinato ⁵²	1
			Personale senza incarichi di responsabilità	4
			Responsabile di Unità Operativa	2
		Area amministrativa	Personale senza incarichi di responsabilità	1
		Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Personale senza incarichi di responsabilità	1
		Area amministrativa	Personale senza incarichi di responsabilità	10
			Responsabile di Unità Operativa	2
		Area biblioteche	Personale senza incarichi di responsabilità	1
		Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Personale senza incarichi di responsabilità	2
		Area amministrativa	Personale senza incarichi di responsabilità	1
		D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Personale non incardinato
	Personale non incardinato			1
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati		Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio	1
			Personale senza incarichi di responsabilità	13
	Area amministrativa-gestionale		Responsabile di Unità Operativa	3
			Personale senza incarichi di responsabilità	3
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati		Personale senza incarichi di responsabilità	11
		Responsabile di Struttura di Supporto alla Scuola	1	
		Responsabile di Unità Operativa	2	
		Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio	1	
	EP	Area amministrativa-gestionale	Coordinatore di Dipartimento	1
			Responsabile di Sezione	1
			Responsabile di Unità Operativa	1
			Titolare di altro incarico	2
		Area biblioteche	Direttore di Polo Bibliotecario	1
			Personale senza incarichi di responsabilità	1
		Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio	1
	Titolare di altro incarico		2	

⁵¹ Nella tabella sono riportate tutte le cessazioni del personale, comprese quelle per passaggio ad altro ruolo e le cessazioni repentine del personale, cioè avvenute nello stesso anno dell'assunzione. Queste casistiche non liberano punti organico da cessazione.

⁵² Ci si riferisce ad unità di personale che cessano durante periodi di aspettativa/comando/distacco.

ANNO DI CESSAZIONE	CATEGORIA	AREA	RUOLO ORGANIZZATIVO	N. DI CESSAZIONI	
		Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio (ad interim)	1	
			Titolare di altro incarico	1	
	Dirigenti	Dirigente amministrativo	Direttore di Direzione	1	
2023	B	Area servizi generali e tecnici	Personale senza incarichi di responsabilità	1	
	CEL			3	
	C	Area amministrativa	Area amministrativa	Personale senza incarichi di responsabilità	2
			Area amministrativa	Personale senza incarichi di responsabilità	6
			Area biblioteche	Personale senza incarichi di responsabilità	3
			Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Personale senza incarichi di responsabilità	2
			Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Personale senza incarichi di responsabilità	1
	D	Area biblioteche	Area biblioteche	Personale senza incarichi di responsabilità	1
			Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Personale senza incarichi di responsabilità	1
		Area amministrativa-gestionale	Coordinatore di Dipartimento	1	
			Personale non incardinato	2	
			Personale senza incarichi di responsabilità	11	
			Responsabile del Career Management Service	1	
			Responsabile di Sezione	2	
			Responsabile di Ufficio del Rettorato	1	
		Responsabile di Unità Operativa	7		
		Area biblioteche	Area biblioteche	Personale senza incarichi di responsabilità	1
	Area socio-sanitaria	Area socio-sanitaria	Personale senza incarichi di responsabilità	1	
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Personale senza incarichi di responsabilità	7	
		Responsabile di Unità Operativa	1		
Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio		2			
EP	Area amministrativa-gestionale	Area amministrativa-gestionale	Responsabile di Unità Operativa	1	
		Area biblioteche	Direttore di Polo Bibliotecario	1	
		Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Titolare di altro incarico	1	
Dirigenti	Dirigente amministrativo	Direttore di Direzione	2		
2024	CEL			1	
	C	Area amministrativa	Personale senza incarichi di responsabilità	2	
		Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Personale senza incarichi di responsabilità	2	
	D	Area amministrativa-gestionale	Area amministrativa-gestionale	Responsabile di Unità Operativa	1
			Area amministrativa-gestionale	Personale senza incarichi di responsabilità	4
		Area biblioteche	Area biblioteche	Personale senza incarichi di responsabilità	1
		Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Personale senza incarichi di responsabilità	1
		Area amministrativa-gestionale	Area amministrativa-gestionale	Responsabile di Unità Operativa	1
	EP	Area biblioteche	Area biblioteche	Direttore di Polo Bibliotecario	1
			Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Responsabile di Sezione	1
Titolare di altro incarico			1		

ANNO DI CESSAZIONE	CATEGORIA	AREA	RUOLO ORGANIZZATIVO	N. DI CESSAZIONI
	Dirigenti	Dirigente amministrativo	Direttore generale ⁵³	1

187

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo, regolarmente incardinato nelle strutture organizzative, fatta eccezione per i ruoli dirigenziali, dalla lettura della tabella precedente si evince che il 23,98% delle cessazioni del PTA, negli anni 2022, 2023 e 2024, riguarderà unità di personale ricoprenti posizione organizzativa, di diverso livello. Pertanto, si renderà necessario, come già previsto nella precedente programmazione, continuare a progettare e attuare i dovuti interventi, anche di tipo formativo e di affiancamento, al fine di garantire l'avvicendamento nei ruoli interessati.

3.3.4 Punti Organico

Dall'analisi delle cessazioni, inoltre, deriva il prospetto di sviluppo di **P.O. (Punti Organico)**, utile al calcolo delle facoltà assunzionali nel triennio di programmazione 2023-2025.

Si rammenta che i punti organico (P.O.) sono l'unità di misura utilizzata dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) per definire le risorse annuali utili alle nuove assunzioni. In quest'ottica, ad ogni dipendente (docente, PTA e CEL), sulla base del livello di inquadramento, corrisponde un equivalente in P.O..

Per il PTA e CEL un'unità equivale a:

- 0,20 P.O. se di categoria B;
- 0,20 P.O. se CEL;
- 0,25 P.O. se di categoria C;
- 0,30 P.O. se di categoria D;
- 0,40 P.O. se di categoria EP;
- 0,65 P.O. se Dirigente.

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

Nell'ambito della *Programmazione e verifiche assunzionali - Indicatori di bilancio - Sostegno squilibri finanziari Università Verifica ex Policlinici - Verifiche art. 5 FFO 2020* (PROPER anno 2021) è stato chiuso e certificato il dato relativo alle cessazioni 2021 del personale.

Con Decreto Ministeriale n. 1106 del 24/09/2022 è stato assegnato il contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2022, calcolato sulle cessazioni del personale intervenute nel 2021. Il provvedimento ministeriale definisce i criteri per il riparto e l'attribuzione a ciascuna istituzione universitaria statale del contingente di spesa disponibile a livello nazionale, calcolato in punti organico, per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2022, a valere sulle risorse assunzionali generate dalle cessazioni 2021. Il turnover garantito al nostro Ateneo risulta pari ad una percentuale di circa l'86% dei punti organico liberati da cessazioni intervenute nel 2021.

Con riferimento ai ruoli di interesse del presente documento, si riporta, di seguito, il calcolo di sviluppo dei Punti Organico generati dalle cessazioni 2021, a fronte dei contenuti del succitato Decreto Ministeriale n. 1106 del 24/09/2022.

⁵³ Ruolo ricoperto alla data dell'analisi

Tabella 37 - P.O. 2022 (da cessazioni 2021)

Ruolo	Totale dei cessati suddivisi per ruolo	Punti Organico DA CESSAZIONE (calcolati al 100%)	Punti Organico riproporzionati all'86% circa del turnover (D.M. n. 1106/2022)	ANTICIPAZIONE PER RUOLO (50% calcolato sul 100% dei P.O. da cessazioni)	QUOTA PREMIALE COMPLESSIVA	TOTALE P.O. 2022
Tec. Amm. EP	10	4	3,45	10,25	7,45	17,70
Tec. Amm. D	42	12,6	10,88			
Tec. Amm. C	15 ⁵⁴	3,5	3,02			
Tec. Amm. B	2 ⁵⁵	0,2	0,17			
CEL	1	0,2	0,17			

Con riferimento all'analisi effettuata sulle cessazioni del 2022, 2023 e 2024, che producono facoltà assunzionali a valere, rispettivamente, sul 2023, 2024 e 2025, si presenta, di seguito, una rappresentazione tabellare di tale sviluppo.

Tabella 38 - Sviluppo P.O. da cessazioni 2022, 2023 e 2024⁵⁶

ANNO	RUOLI						Totale complessivo
	B	CEL	C	D	EP	Dirigenti	
2022	0,6	0,6	6	11,1	4,8	0,65	23,75
2023	0,2	0,6	3	11,7	1,2	1,3	18
2024		0,2	1	2,4	1,2	0,65	5,45
Totale complessivo	0,8	1,4	10	25,2	7,2	2,6	47,2

Con riferimento ai valori della tabella precedente, si ricorda che, fino all'emanazione dei Decreti Ministeriali di assegnazione dei contingenti assunzionali alle università, si potrà utilizzare per la programmazione esclusivamente il 50% dello sviluppo di P.O..

A partire dalle verifiche PROPER 2021, è stato predisposto un sistema di simulazione delle imputazioni delle assunzioni sui contingenti assunzionali disponibili. Sono state verificate e ricostruite le imputazioni inserite sulle assunzioni precedenti al 2021 e sono state inserite tutte le assunzioni effettuate fino all'anno in corso.

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

⁵⁴ N.1 unità di cat. C cessa per trasferimento per compensazione o scambio di personale. Pertanto, non sviluppa P.O.

⁵⁵ Di cui una assunzione obbligatoria. Pertanto, non sviluppa P.O.

⁵⁶ Si rammenta che non tutte le cessazioni liberano punti organico (es. cessazioni del personale assunto nell'ambito del reclutamento obbligatorio; cessazioni del personale assunto nello stesso anno della cessazione; cessazioni per passaggio ad altro ruolo)

Tabella 39 - Calcolo dei Puntii Organico utili alla programmazione 2023-2025

DESCRIZIONE	P.O. (ASSEGNATI)	(SPESI)	(RESIDUO)	
PO 2021 (DM n. 1096 del 24-09-2021) - 103% DELLE CESSAZIONI 2020	22,4	1,24	21,16	
PO 2022 (D.M. n. 1106 del 24-09-2022) - 86,3% del DELLE CESSAZIONI 2021	17,7	0	17,7	<i>CERTIFICATI PROPER</i>
DM 445 2022 - PIANO STRAORDINARIO - QUOTA RESIDUA 2023	6,65	0	6,65	
PO 2023 (PROVVISORIO - 50% DELLE CESSAZIONI 2022)	11,87	0	11,87	
PO 2024 (PROVVISORIO - 50% DELLE CESSAZIONI 2023)	9	0	9	
PO 2025 (PROVVISORIO - 50% DELLE CESSAZIONI 2024)	2,72	0	2,72	
TOTALE DISPONIBILE NON SPESO			69,10⁵⁷	
P.O. ACCANTONATI ma non SPESI			12,85⁵⁸	
<i>di cui per PROCEDURE IN FASE DI ESPLETAMENTO</i>			<i>2,7</i>	
<i>di cui per PROCEDURE NON ANCORA BANDITE</i>			<i>7,4</i>	
<i>di cui per PROCEDURE ESPLETATE</i>			<i>0,3</i>	
<i>di cui per DIFFERIMENTI DI ASSUNZIONI</i>			<i>2,45</i>	
P.O. DISPONIBILI DA ACCANTONARE			56,25	<i>(69,10 - 12,85)</i>

3.3.5 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, l'attuazione della programmazione relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale sarà realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale nell'ambito di quanto previsto all'articolo 3 e nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 7 dello stesso DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012, n. 49.

Il calcolo finale degli indicatori 2021 dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, come certificato su PROPER, ha portato ai seguenti valori:

Tabella 40 - indicatori 2021 UNIBA

Indicatore spese del personale (IP)	66,38%
Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	1,24
Indicatore di indebitamento (IDEB)	0,00%

Tali valori, compresi nei range di sicurezza, hanno permesso l'accesso alle quote premiali a valere sui P.O. 2022 così come formalizzate dal Decreto Ministeriale n. 1106 del 24/09/2022.

⁵⁷ Disponibilità massima per la programmazione 2023-2025

⁵⁸ Compresi nella disponibilità massima. Da portare a nuovo nella programmazione 2023-2025

Inoltre, tenendo conto dei dati forniti dalla Direzione Amministrazione e Finanza, relativamente ai costi stipendiali dell'anno 2022 e alla quantificazione e classificazione delle entrate dell'anno 2022, è stata prodotta una simulazione degli indicatori 2022 al fine di verificare la sostenibilità della programmazione 2023 e l'eventuale accesso alle quote premiali di P.O. 2023.

La simulazione mostra i seguenti risultati:

Tabella 41 - Simulazione indicatori 2022

Indicatore spese del personale (IP)	70,56%
Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	1,16
Indicatore di indebitamento (IDEB)	0,00%

La stima evidenzerebbe i segnali della politica assunzionale degli ultimi anni, pur mantenendo i valori nei limiti di sicurezza, tanto da poter proporre ulteriori investimenti nell'ambito della programmazione del personale. Pertanto, sarà necessario applicare il consueto e costante monitoraggio della spesa al fine di mantenere l'andamento degli indicatori nell'ambito dei range concessi.

Anticipando i contenuti della tabella di programmazione proposta per il triennio 2023-2025, si propone una simulazione dello sviluppo dei costi aggiuntivi, per categoria e area.

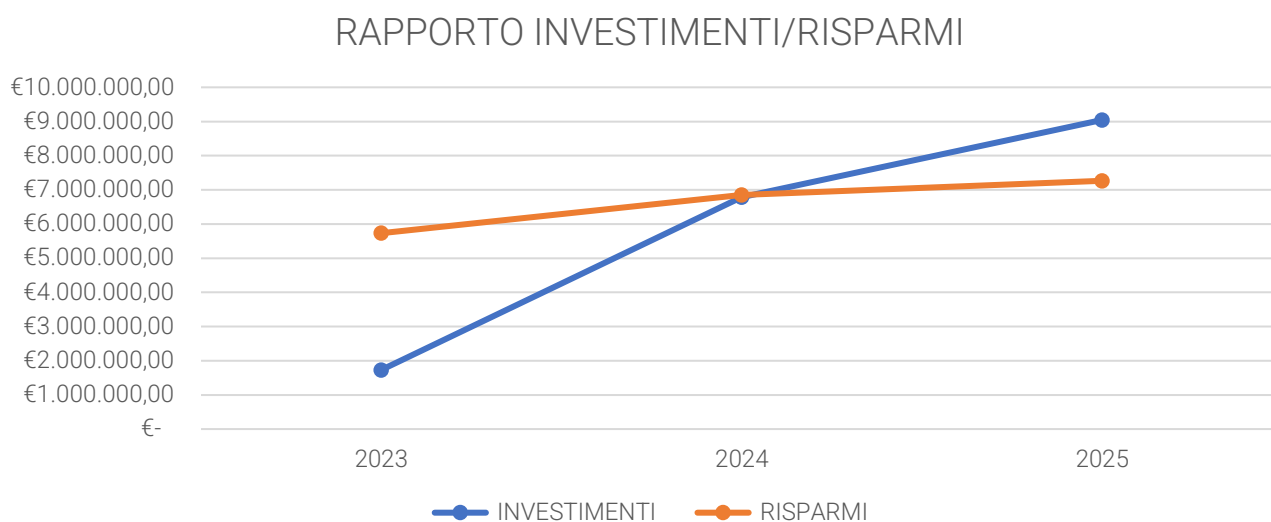
categoria	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023	Stima dei costi Anno 2023	N. unità in fabbisogno 2024	Stima dei costi Anno 2024	N. unità in fabbisogno 2025	Stima dei costi Anno 2025
B	Area amministrativa	50	346.730,25 €	22	1.539.482,31 €	0	1.997.166,24 €
B	Area servizi generali e tecnici	40	312.057,23 €	15	1.213.555,88 €	0	1.525.613,10 €
C	Area amministrativa	30	178.895,54 €	20	635.560,10 €	0	907.943,00 €
C	Area biblioteche	4	32.028,07 €	4	160.140,35 €	0	256.224,56 €
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	30	136.191,45 €	16	617.401,24 €	0	835.307,56 €
CEL	Area non individuata	4	33.333,33 €	0	100.000,00 €	0	100.000,00 €
D	Area amministrativa-gestionale	22	207.283,88 €	2	491.000,06 €	0	523.733,40 €
D	Area biblioteche	6	31.594,43 €	4	152.755,58 €	0	218.222,25 €
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	38	253.699,44 €	10	883.800,11 €	6	1.080.200,14 €
Dirigenti a tempo determinato	Dirigente amministrativo e Dirigente tecnico	1	30.000,00 €	2	180.000,00 €	2	420.000,00 €
Dirigenti	Dirigente amministrativo	3	90.000,00 €	0	360.000,00 €	0	360.000,00 €
EP	Area amministrativa-gestionale	6	39.020,30 €	10	244.963,88 €	6	504.337,40 €
EP	Area biblioteche	2	13.006,77 €	0	57.638,56 €	0	57.638,56 €

categoria	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023	Stima dei costi Anno 2023	N. unità in fabbisogno 2024	Stima dei costi Anno 2024	N. unità in fabbisogno 2025	Stima dei costi Anno 2025
EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	4	26.013,53 €	4	144.096,40 €	4	259.373,52 €
TOTALI		240	1.729.854,22 €	109	6.780.394,47 €	18	9.045.759,73 €

La stima dei costi è stata realizzata simulando i periodi di prese di servizio del personale reclutato, sulla base dello stato di avanzamento delle procedure già autorizzate dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della programmazione precedente e tenendo conto delle strategie assunzionali che l'Ateneo propone nel presente documento⁵⁹.

È stato realizzato anche un calcolo sui risparmi finanziari generati dalle cessazioni del personale negli anni 2022, 2023 e 2024, rapportandolo agli investimenti previsti nella programmazione dei fabbisogni 2023-2025.

Figura 31 – Rapporto investimenti/risparmi



Dalla lettura del grafico precedente appare un superamento degli investimenti rispetto ai risparmi verso la fine del triennio di programmazione. Tale risultato era prevedibile considerando che la programmazione contenuta nel presente documento propone l'investimento di risorse assunzionali rinvenienti anche dai mancati turnover degli anni precedenti. Ad ogni modo, si ha ragione di credere che nel corso dei prossimi mesi tale gap si ridurrà sensibilmente o si annullerà del tutto per l'aumento dei dati dei pensionamenti riferiti agli anni 2023 e 2024. Infatti, soprattutto con riferimento all'anno 2024, i dati dei pensionamenti inseriti si riferiscono ai soli dati anagrafici e di carriera del personale. Inoltre, una cospicua riduzione della spesa si otterrà all'atto delle progressioni ai ruoli superiori del personale. La stima dei costi, infatti, è stata realizzata calcolando la differenza tra gli stipendi tabellari delle posizioni economiche di ingresso nelle categorie. Nei casi reali, sicuramente la differenza stipendiale si assottiglierà notevolmente. Infine, bisogna considerare le risorse rinvenienti dai piani straordinari di reclutamento che sterilizzano l'impatto finanziario delle assunzioni. Ad ogni modo, si effettuerà un attento e costante monitoraggio della sostenibilità delle spese di personale nel rispetto dei limiti stabiliti dal DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012, n. 49.

⁵⁹ Si veda il paragrafo "Strategie assunzionali"

3.3.7 Strategie assunzionali

Al fine di reclutare i candidati migliori in relazione alle esigenze dell'Amministrazione, UNIBA si ispira alla Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018: le Linee guida per i concorsi pubblici, attuando il principio di trasparenza e massima valorizzazione delle competenze individuali dei candidati. Pertanto, le procedure di reclutamento, in ispecie delle figure professionali più elevate, sono elaborate per valutare, in relazione agli specifici profili professionali, non solo le nozioni teoriche e generali, ma anche la capacità di collegamento tra le conoscenze nelle varie materie, di contestualizzarle e di utilizzarle per risolvere problemi di applicazione pratica.

Inoltre, UNIBA intende monitorare attentamente i dati relativi alle selezioni di concorso al fine di favorire una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità, nel rispetto delle LINEE GUIDA SULLA "PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI", emanate il 6 ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del d.l. 30 aprile 2022, n. 36. I dati relativi alle analisi di genere effettuati dall'Ateneo hanno evidenziato, alla data della redazione del documento, una prevalenza numerica complessiva delle donne sulle posizioni organizzative di livello non dirigenziale. Tale prevalenza risulta confermata anche sulle posizioni subapicali di strutture complesse o che prevedono coordinamenti funzionali, come si evince dalla tabella presentata nel paragrafo relativo alla STRUTTURA ORGANIZZATIVA. Inoltre, i dati relativi alle prese di servizio del 2022, comprese le progressioni di carriera, evidenziano una prevalenza delle donne, con una percentuale di circa il 66%.

UNIBA, al fine di valorizzare le professionalità del personale interno, intende applicare l'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001, così come modificato dal d.l. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113. Il d.l. 80/2021, proponendo le progressioni verticali, nel limite massimo del 50% delle posizioni disponibili in programmazione, su tutti i profili, fatta eccezione per le posizioni dirigenziali, per la categoria B, per la categoria C – area biblioteche (in quanto non sono presenti inquadramenti professionali di categoria B dell'area biblioteche) e per i Collaboratori Esperti linguistici. Per l'applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001 bisognerà attendere le indicazioni delle modalità stabilite dalla contrattazione collettiva. Si ricorda che la spesa di punti organico per le progressioni verticali è pari alla differenza tra l'equivalente in punti organico della categoria di arrivo e quello della categoria di partenza (0,05 P.O. per il passaggio da B a C; 0,05 P.O. per il passaggio da C a D; 0,10 P.O. per il passaggio da D a EP).

Nell'ambito dell'iniziativa relativa ai Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027, prevista dalla legge 232/2016, art.1, commi 314-337, si sono conclusi i lavori della Commissione di valutazione, nominata con il D.M. 230/2022, ed è stato pubblicato l'esito della valutazione dei Dipartimenti assegnatari del finanziamento. UNIBA conta due tra i dipartimenti ammessi a finanziamento: il Dipartimento di Scienze del Suolo, della Pianta e degli Alimenti (Di.S.S.P.A.) e il Dipartimento Interuniversitario di Fisica. L'Amministrazione dovrà gestire le risorse dedicate al reclutamento del personale nei tempi e nelle modalità previste dai Progetti.

Il DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 ha introdotto la figura del tecnologo a tempo indeterminato (Art. 24-ter, L. 240/2010), il cui rapporto di lavoro sarà disciplinato nell'ambito del contratto collettivo nazionale di lavoro, in un'apposita sezione, prendendo a riferimento il trattamento economico non inferiore a quello spettante al personale di categoria EP. Le università, dunque, possono assumere personale di elevata professionalità con qualifica di tecnologo a tempo indeterminato, per svolgere attività professionali e gestionali di supporto e coordinamento della ricerca, di promozione del processo di trasferimento tecnologico, di progettazione e di gestione delle infrastrutture, nonché di tutela della proprietà industriale. UNIBA, nel corso del 2023, provvederà all'attivazione delle procedure di reclutamento di tecnologi a tempo determinato (Art. 24-bis, L. 240/2010), per il conseguimento degli obiettivi dei Progetti finanziati nell'ambito del PNRR.

3.3.8 Monitoraggio assunzioni obbligatorie

Ai sensi degli artt. 35 e 39 del d.lgs. 165/2001, s.m.i., l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è tenuta all'assolvimento degli obblighi previsti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e, pertanto, garantisce l'assunzione di lavoratori disabili (art. 3, L. 68/1999) ovvero appartenenti alle c.d. categorie protette (art. 18, L. 68/1999), nella misura prevista dalla normativa vigente.

Quanto alla modalità di determinazione della base di computo ed alla conseguente quantificazione della quota d'obbligo, l'Ateneo barese si attiene alle Linee guida all'uso fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con Direttiva n. 1/2019.

A seguito del monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, effettuato ex art. 39-quater, d.lgs. 165/2001, s.m.i., nel mese di gennaio 2023, relativo al dato al 31/12/2022, i dati relativi alle scoperture sulle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 68/99 risultano essere i seguenti:

Tabella 42 - Scoperture assunzioni obbligatorie

N. scoperture disabili (L.68/99 art.1)	15
N. scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	3

Si evidenzia che si è da poco conclusa la seguente procedura di reclutamento:

DDG 391/2022	Concorso, per esami, riservato agli appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge 12 marzo 1999, n. 68, iscritti negli elenchi tenuti dall'Ufficio di Collocamento Mirato di Bari, per la copertura di n. 1 posto di categoria C - posizione economica C1 - area amministrativa -profilo Supporto alla didattica e servizi di segreteria studenti per le esigenze dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.
--------------	--

Tale procedura ha portato, nel mese di dicembre 2022, all'assunzioni di n. 1 unità di personale. Nel mese di gennaio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assunzione di un'altra unità di personale per scorrimento della graduatoria del suddetto concorso, al fine di coprire l'ulteriore scoperta rilevata nel monitoraggio effettuato a gennaio 2022 sulle riserve di cui all'art. 18 della L.68/99. A seguito dell'ultimo monitoraggio, appare improcrastinabile la necessità di provvedere alla copertura dei numeri di cui alla tabella precedente.

3.3.9 Ricollocazione professionale dei militari volontari congedati

L'art. 1014 del DECRETO LEGISLATIVO 15 marzo 2010, n. 66 stabilisce che a favore dei volontari in ferma breve e ferma prefissata delle Forze armate congedati senza demerito ovvero durante il periodo di rafferma nonché dei volontari in servizio permanente sia riservato il 30 per cento dei posti nei concorsi per l'assunzione di personale non dirigente nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni nonché nelle aziende speciali e nelle istituzioni di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro risulta in linea con applicazione delle suddette riserve, con una situazione che all'atto dell'ultima verifica appare come di seguito rappresentata:

Tabella 43 - Riepilogo applicazione riserve a favore dei militari

Numero di posti banditi	172
Numero di posti da riservare	51,6
Numero di riserve inserite	52

3.3.6 Programmazione delle risorse umane

Il fabbisogno 2023-2025 è stato costruito tenendo in considerazione:

- 2 i risultati delle azioni realizzate in attuazione del Piano 2022-2024, rielaborate alla luce delle attuali esigenze;
- 3 i raccordi con la Programmazione Strategica e con gli ambiti d'intervento del PIAO;
- 4 l'analisi dei dati;
- 5 la sostenibilità delle spese di personale;
- 6 l'intento di produrre uno sviluppo omogeneo delle diverse famiglie professionali;
- 7 l'intento di rafforzare la capacità amministrativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro in funzione anche dell'attuazione del PNRR;
- 8 l'intento di predisporre un piano dei fabbisogni di personale che faccia riferimento ai fabbisogni prioritari ed emergenti e alla definizione di nuovi profili professionali che sostengano l'amministrazione nelle nuove sfide economiche, sociali e tecnologiche, tra cui la transizione digitale ed ecologica dell'Ateneo;
- 9 l'intento di continuare il percorso di riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello per competenze (conoscenze, capacità tecniche e comportamentali), avviando un processo descrittivo delle famiglie professionali e dei singoli profili presenti all'interno dell'organizzazione, in attesa della strumentazione dedicata (toolkit, repertori di competenze, tassonomie, supporto consulenziale per la gestione strategica delle risorse umane) che il Dipartimento della funzione pubblica renderà disponibile per l'implementazione della metodologia illustrata nelle linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- 10 la volontà di valorizzare le professionalità del personale interno, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001, proponendo le progressioni verticali⁶⁰, nel limite massimo del 50% delle posizioni disponibili in programmazione, su tutti i profili, fatta eccezione per le posizioni dirigenziali, per la categoria B, per la categoria C – area biblioteche (in quanto non sono presenti inquadramenti professionali di categoria B dell'area biblioteche) e per i Collaboratori Esperti linguistici.

La programmazione 2023-2024 propone un incremento, nel triennio 2023-2025, di circa il 59% dei numeri di unità riconducibili all'Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati e all'Area servizi generali e tecnici, rispetto alle unità proposte nella programmazione 2022-2024. Il maggiore investimento su tali figure, preannunciato dal Direttore Generale nell'ambito delle relazioni attuative della precedente programmazione, trova fondamento nella necessità di rinforzare l'organico delle figure professionali di diretto supporto alle attività di ricerca, indispensabili al raggiungimento degli obiettivi dei progetti finanziati dal PNRR, e delle professionalità a supporto dello sviluppo dei sistemi informatici. Con riferimento a quest'ultima esigenza, il Direttore Generale, già da due anni, coordina il Progetto Direzionale di implementazione del sistema integrato di Performance Management, assegnato dal Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della Documento di Programmazione Integrata di Ateneo.

Le maggiori risorse assunzionali disponibili rispetto alle medie degli ultimi anni, rivenienti anche dai Piani straordinari di reclutamento, hanno permesso di riproporre gli stessi numeri delle figure riconducibili all'area amministrativa della programmazione precedente. Quasi il 43% di queste ultime si riferisce alle unità di categoria B, con l'intento di ridurre lo sbilanciamento numerico rispetto ai numeri dell'organico delle altre categorie, come illustrato nell'analisi delle risorse, tabella *Ripartizione del PTA per categoria, area e genere al 31.12.2022*. Inoltre, si sta rilevando di particolare impatto il fenomeno delle cessazioni anticipate del personale inquadrato nelle categorie più basse, in quanto vincitori di selezioni esterne per ruoli di categoria più elevata. Tale fenomeno, positivo nell'ottica delle valorizzazioni delle professionalità interne, di fatto, non permette un aumento delle unità in organico. Le figure amministrative delle categorie più elevate, permetteranno, infine, degli interventi a copertura delle cessazioni dei ricoprenti posizione organizzativa che, come illustrato precedentemente nell'analisi dei pensionamenti del triennio 2022-2024, costituisce il 23,98% delle cessazioni.

⁶⁰ Si ricorda che la spesa di punti organico per la progressione di carriera è pari al solo differenziale tra la categoria di arrivo e quella di partenza.

Prima di procedere alla lettura del fabbisogno rilevato, per quanto attiene ai profili professionali riconducibili alla categoria EP, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, alla richiesta di parziale modifica del Piano di recupero, concordato a seguito della verifica amministrativo contabile eseguita presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro – (Posizione n. S.I. 7874), ha risposto con nota prot. 265365 del 06/12/2022 ritenendo percorribile quanto proposto dal nostro ateneo.

Infine, l'ateneo effettuerà le opportune verifiche contrattuali e normative in merito al ricollocamento dei dipendenti del consorzio CARSO - Centro Addestramento alla Ricerca Scientifica di base in campo Oncologico e del Consorzio Interuniversitario Nazionale Metodologie e Processi Innovativi di Sintesi CINMPIS. Trattasi, complessivamente, di n. 2 unità di categoria C e n. 1 unità di categoria D.

L'analisi di tutti i dati presenti documento proposto ha permesso la costruzione del fabbisogno 2023-2025.

Nelle pagine seguenti si riporta il risultato di tale lavoro, espresso in termini di profili professionali necessari all'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, nel prossimo triennio, in relazione alle famiglie professionali, agli obiettivi strategici e alle dimensioni del valore pubblico.

Tabella 44 - Fabbisogno 2023-2025 del Personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL, per Profilo professionale

Famiglia Professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023	Di cui già istituiti	N. unità in fabbisogno 2024	N. unità in fabbisogno 2025	Ob strategico 1	Ob strategico 2	Ob strategico 3	Valore pubblico	Dimensione della Performance
Ricerca e Terza Missione	F.7	Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	Dirigenti	Dirigente amministrativo	1				B.1 Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni	B.3 Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo	C.1 Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale		
Risorse umane	H.6	Direttore della Direzione Risorse Umane	Dirigenti	Dirigente amministrativo	1	1			D.1 Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA				
Servizi istituzionali	K.5	Direttore della Direzione Affari istituzionali	Dirigenti	Dirigente amministrativo	1				E.3 Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati			VP. I Contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale	Miglioramento dei processi interni
Didattica	D.4	Direttore della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1				A.1 Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	A.2 Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	A.4 Rafforzare la dimensione internazionale e dell'offerta formativa		

Famiglia Professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023	Di cui già istituiti	N. unità in fabbisogno 2024	N. unità in fabbisogno 2025	Ob strategico 1	Ob strategico 2	Ob strategico 3	Valore pubblico	Dimensione della Performance
Risorse umane	H.7	Direttore della Direzione Sanità	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo				1					Miglioramento dei processi interni
Servizi bibliotecari	J.2	Dirigente bibliotecario	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo			1		A.1 Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	A.2 Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	E.4 Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	VP. II Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa	
Servizi tecnici diversi	M.1	Dirigente tecnico	Dirigente a tempo determinato	Dirigente tecnico			1		E.1 Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	E.2 Favorire la transizione digitale			
Servizi tecnici informatici	M.9	Dirigente informatico	Dirigente a tempo determinato	Dirigente tecnico				1	E.3 Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	E.1 Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	E.2 Favorire la transizione digitale		
Cruscotto gestionale	C.5	Specialista amministrativo con funzioni di coordinamento	EP	Area amministrativa-gestionale	6		10	6					Miglioramento dei processi interni

Famiglia Professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023	Di cui già istituiti	N. unità in fabbisogno 2024	N. unità in fabbisogno 2025	Ob strategico 1	Ob strategico 2	Ob strategico 3	Valore pubblico	Dimensione della Performance
Servizi bibliotecari	J.4	Direttore di Polo Bibliotecario	EP	Area biblioteche	2				A.1 Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	A.2 Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	E.4 Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	VP. II Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa	
Servizi tecnici diversi	L.11	Specialista tecnico	EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	4		4	4					
Approvvigionamenti e attività negoziali	A.2	Esperto di Approvvigionamenti e attività negoziali	D	Area amministrativa-gestionale	2	2							Miglioramento dei processi interni
Attività legali	B.1	Avvocato	D	Area amministrativa-gestionale	2	1							Miglioramento dei processi interni
Cruscotto gestionale	C.1	Supporto Specialistico alle Direzioni Centrali	D	Area amministrativa-gestionale	2		1						Miglioramento dei processi interni
Cruscotto gestionale	C.4	Coordinatore amministrativo dipartimento di didattica e di ricerca	D	Area amministrativa-gestionale	1								Miglioramento dei processi interni
Cruscotto gestionale	C.6	Esperto in Organizzazione, Programmazione, Controllo e Valutazione	D	Area amministrativa-gestionale	2				D.1 Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	E.3 Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati			Miglioramento dei processi interni

Famiglia Professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023	Di cui già istituiti	N. unità in fabbisogno 2024	N. unità in fabbisogno 2025	Ob strategico 1	Ob strategico 2	Ob strategico 3	Valore pubblico	Dimensione della Performance
Internazionalizzazione	E.2	Interprete/Traduttore	D	Area amministrativa-gestionale	1	1			A.4 Rafforzare la dimensione internazionale e dell'offerta formativa	B.3 Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo		VP. III Favorire l'inserimento delle giovani laureate e dei giovani laureati nel mondo del lavoro	
Ricerca e Terza Missione	F.4	Manager della Ricerca	D	Area amministrativa-gestionale	6	4			B.1 Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni	C.1 Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale		VP. II Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa	
Risorse Finanziarie	G.1	Fiscalista e Tributarista	D	Area amministrativa-gestionale	1				B.1 Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni				Miglioramento dei processi interni
Servizi agli studenti	I.2	Esperto in Validazione e Certificazione delle Competenze (EVCC)	D	Area amministrativa-gestionale	1				D.1 Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA			VP. I Contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale	
Servizi agli studenti	I.4	Psicologo clinico – Psicoterapeuta	D	Area amministrativa-gestionale	2				D.1 Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA			VP. I Contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale	

Famiglia Professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023	Di cui già istituiti	N. unità in fabbisogno 2024	N. unità in fabbisogno 2025	Ob strategico 1	Ob strategico 2	Ob strategico 3	Valore pubblico	Dimensione della Performance
Servizi istituzionali	K.1	Archivista	D	Area amministrativa-gestionale	1				A.1 Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	A.2 Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	E.4 Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	VP. II Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa	
Servizi istituzionali	K.2	Esperto in Comunicazione e Promozione dell'Immagine	D	Area amministrativa-gestionale	1		1		E.3 Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati			VP. II Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa	
Servizi bibliotecari	J.3	Manager di Biblioteca	D	Area biblioteche	6		4		A.1 Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	A.2 Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	E.4 Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	VP. II Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa	
Ricerca e Terza Missione	F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	16	6	10	6	B.1 Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni			VP. II Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa	

Famiglia Professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023	Di cui già istituiti	N. unità in fabbisogno 2024	N. unità in fabbisogno 2025	Ob strategico 1	Ob strategico 2	Ob strategico 3	Valore pubblico	Dimensione della Performance
Servizi istituzionali	K.3	Manager Green Economy	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1			E.4 Promuovere interventi di sviluppo sostenibile				
Servizi tecnici diversi	L.10	Ingegnere informatico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1			E.1 Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	E.2 Favorire la transizione digitale	E.3 Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati		
Servizi tecnici diversi	L.4	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1				D.1 Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA			VP. I Contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale	
Servizi tecnici diversi	L.5	Ingegnere meccanico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1			E.4 Promuovere interventi di sviluppo sostenibile			VP. I Contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale	
Servizi tecnici diversi	L.6	Ingegnere elettrico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1			E.4 Promuovere interventi di sviluppo sostenibile			VP. I Contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale	
Servizi tecnici diversi	L.9	Ingegnere civile	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	1			E.4 Promuovere interventi di sviluppo sostenibile			VP. I Contribuire alla sostenibilità ambientale, sociale e istituzionale	

Famiglia Professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023	Di cui già istituiti	N. unità in fabbisogno 2024	N. unità in fabbisogno 2025	Ob strategico 1	Ob strategico 2	Ob strategico 3	Valore pubblico	Dimensione della Performance
Servizi tecnici informatici	M.4	Manager e-learning	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	1			A.1 Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	A.2 Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	A.3 Ampliare la formazione post-laurea		
Risorse umane	M.8	Esperto informatico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	14	5			E.3 Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati				
Approvvigionamenti e attività negoziali	A.3	Supporto Amministrativo Contabile per la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	C	Area amministrativa	2	2							Miglioramento dei processi interni
Didattica	D.3	Supporto alla didattica e servizi di segreteria studenti	C	Area amministrativa	28	3	20		A.1 Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	A.2 Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa			VP. III Favorire l'inserimento delle giovani laureate e dei giovani laureati nel mondo del lavoro
Servizi bibliotecari	J.1	Bibliotecario	C	Area biblioteche	4		4		A.1 Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa	A.2 Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	E.4 Promuovere interventi di sviluppo sostenibile		VP. II Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa

Famiglia Professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023	Di cui già istituiti	N. unità in fabbisogno 2024	N. unità in fabbisogno 2025	Ob strategico 1	Ob strategico 2	Ob strategico 3	Valore pubblico	Dimensione della Performance
Ricerca e Terza Missione	F.5	Tecnico di laboratorio	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	15	7	8		B.1 Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni			VP. II Valorizzare le conoscenze e promuovere la diffusione dell'informazione scientifica e la libertà di circolazione della stessa	
Servizi tecnici informatici	M.2	Informatico applicativi	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	13	1	4		E.3 Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	E.1 Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	E.2 Favorire la transizione digitale		
Servizi tecnici informatici	M.5	Sistemista	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	1	4		E.3 Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	E.1 Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali			
Didattica	D.1	CEL	CEL	Area non individuata	4	4			A.4 Rafforzare la dimensione internazionale e dell'offerta formativa	B.3 Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo		VP. III Favorire l'inserimento delle giovani laureate e dei giovani laureati nel mondo del lavoro	

Famiglia Professionale	Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023	Di cui già istituiti	N. unità in fabbisogno 2024	N. unità in fabbisogno 2025	Ob strategico 1	Ob strategico 2	Ob strategico 3	Valore pubblico	Dimensione della Performance
Servizi istituzionali	K.4	Supporto amministrativo alle direzioni centrali	B	Area amministrativa	50		22						Miglioramento dei processi interni
Servizi tecnici diversi	L.3	Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici ⁶¹	B	Area servizi generali e tecnici	40	3	15						Miglioramento dei processi interni
					240	47	109	18					

⁶¹ Tra le quali si individueranno anche gli operai da assumere a supporto delle aziende agricole

Il calcolo dei punti organico a copertura della programmazione contenuta nella tabella precedente, sviluppato per categoria e area, risulta essere il seguente:

Tabella 45 - Spesa P.O. Programmazione 2023-202562

categoria	Area CCNL Profilo	N. unità in fabbisogno 2023	N. unità in fabbisogno 2024	N. unità in fabbisogno 2025	PO per profili in programmazione nel 2023	PO per profili in programmazione nel 2024	PO per profili in programmazione nel 2025
B	Area amministrativa	50	22	0	10	4,4	0
B	Area servizi generali e tecnici	40	15	0	8	3	0
C	Area amministrativa	30	20	0	4,5	3	0
C	Area biblioteche	4	4	0	1	1	0
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	30	16	0	4,5	2,4	0
CEL	Area non individuata	4	0	0	0,8	0	0
D	Area amministrativa-gestionale	22	2	0	3,85	0,35	0
D	Area biblioteche	6	4	0	1,05	0,7	0
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	38	10	6	6,65	1,75	1,05
Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1	2	2	0	0	0
Dirigenti	Dirigente amministrativo	3	0	0	1,95	0	0
EP	Area amministrativa-gestionale	6	10	6	1,5	2,5	1,5
EP	Area biblioteche	2	0	0	0,5	0	0
EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	4	4	4	1	1	1
		240	109	18	45,3	20,1	3,55

⁶² I profili evidenziati con il colore blu riservano il 50% dei posti alle progressioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001. Si ricorda che la spesa di punti organico per le progressioni verticali è pari al solo differenziale tra la categoria di arrivo e la categoria di partenza

3.3.10 Piano della Formazione del Personale

3.3.10.1 Premessa

In linea con la Riforma della pubblica Amministrazione che contempla, tra gli altri, l'obiettivo di realizzare una PA competente attraverso il rafforzamento e la valorizzazione delle persone, con il presente piano, in continuità con il precedente, si intende attivare percorsi di formazione integrata che agiscano sulla sfera etico/culturale da un lato e strumentale/professionalizzante dall'altro. Il rafforzamento culturale, attraverso l'acquisizione delle competenze trasversali, deve supportare la formazione specialistica e professionalizzante affinché diventi capillare un innalzamento del livello culturale.

3.3.10.2 Il Fabbisogno formativo

Secondo il principio di integrazione, i processi di programmazione, monitoraggio e rendicontazione del fabbisogno formativo sono inseriti nel più ampio processo di gestione del ciclo della performance.

Riguardo alla rilevazione dei fabbisogni formativi, l'Amministrazione, già nel precedente Piano aveva programmato l'aggiornamento dell'anagrafe delle competenze per dotarsi di strumenti essenziali per lo sviluppo delle risorse umane. Nel frattempo, sono intervenute le "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), nella predisposizione del fabbisogno di personale e di formazione delle risorse umane. Le stesse linee guida preannunciano che, grazie alle risorse del PNRR, farà seguito un'attività di accompagnamento nella costruzione di un vero e proprio apparato per la gestione del capitale umano pubblico, attraverso la realizzazione di un sistema comune per il censimento e la gestione delle competenze professionali, in grado di guidare la programmazione dei fabbisogni, la pianificazione degli sviluppi di carriera del personale interno attraverso il ricorso agli strumenti già messi in campo con le innovazioni del decreto legge n. 80 del 2021, la gestione efficace della mobilità volontaria, il turnover delle competenze oltre che delle persone, la programmazione dei reclutamenti e della formazione.

Partendo dall'assunto secondo il quale la rilevazione del fabbisogno formativo concerne sia la prospettiva oggettiva sia quella soggettiva, la programmazione dei contenuti formativi non potrà che inglobare le informazioni che discenderanno dai criteri individuati per entrambe le prospettive secondo una logica incrementale. La prospettiva multidimensionale, in ragione della continua evoluzione dell'organizzazione sotto tutti i profili (risorse, processi, ...), richiede uno sforzo notevole di integrazione dei criteri e di aggiornamento continuo.

Nelle more di ricevere i suddetti strumenti "comuni" dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Amministrazione rileva il proprio fabbisogno formativo utilizzando diversi approcci:

Criteri	Finalità
Analisi delle proiezioni dei pensionamenti	Favorire la conversione di conoscenza tacita, non facile da verbalizzare e trasmettere ad altri, in conoscenza esplicita.
Attuazione della strategia di Ateneo attraverso Focus con i Dirigenti	Rilevare il fabbisogno formativo strumentale alla creazione del valore pubblico, all'attuazione della strategia e dei progetti di Performance
Analisi dei dati per la rilevazione dei fabbisogni del personale	⇒ Stimare quantitativamente la formazione in ingresso. ⇒ Programmare la formazione rivolta al PTA già in servizio con l'obiettivo di attivare e utilizzare le nuove competenze in ingresso tanto attese e poco presenti in organico.
Utilizzo degli esiti delle valutazioni partecipative	L'approccio si inserisce nella integrazione tra gli ambiti contenuti nel Documento di Programmazione Integrata e, quindi, nel ciclo di gestione della performance che tiene conto degli esiti delle valutazioni partecipative anche ai fini della programmazione degli interventi formativi. Sono

	<p>coinvolti gli stakeholder interni ed esterni ai fini della valorizzazione dell'impatto delle azioni messe in campo, rendendoli così attori del processo.</p> <p>Alcuni esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ indagine di Ateneo sul Benessere Organizzativo (UNIBA ha annoverato l'indicatore "Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo" tra quelli strategici e di Valore Pubblico); ✓ customer satisfaction "Misuriamoci"; ✓ percorsi partecipativi con gli stakeholders esterni per l'individuazione di interventi necessari per colmare i gap formativi.
--	---

3.3.10.3 La programmazione delle iniziative formative

Il catalogo della formazione (allegato del PIAO) è strutturato tenendo conto delle priorità strategiche, degli ambiti del PIAO, in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate, ove strettamente collegate, per livello organizzativo e/o per filiera professionale.

Si precisa che il catalogo formativo è un documento dinamico in relazione alla continua evoluzione del contesto interno ed esterno.

I contenuti del catalogo formativo sono individuati in coerenza con:

- la normativa di riferimento;
- la vision, gli obiettivi strategici (che comprendono anche gli obiettivi del Gender Equality Plan) e operativi di Ateneo;
- gli ambiti del PIAO (attuazione della strategia, sviluppo organizzativo e del capitale umano, anticorruzione e trasparenza, accessibilità semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, parità di genere);
- il rendiconto delle attività formative realizzate nel 2022 e i progetti sviluppati nell'ambito della scorsa programmazione.
- le linee di intervento previste dal PNRR per le pubbliche amministrazioni e lo sviluppo del capitale umano;

Riguardo a quest'ultimo punto, si ribadisce che il PNRR punta sulla valorizzazione del personale con l'obiettivo della istruzione e formazione.

La formazione, infatti, è uno degli strumenti per l'attuazione del più ampio processo di sviluppo organizzativo e ne costituisce l'asset principale. E' volta a consentire, altresì, l'accrescimento dei livelli di benessere concentrandosi su interventi riconducibili a rafforzare le conoscenze e le competenze riqualificando il capitale umano anche con la finalità di migliorare la qualità dei servizi resi.

In particolare, le azioni formative che possono generare un effetto positivo sul benessere organizzativo sono quelle orientate allo sviluppo ed al consolidamento di meta-competenze utili a rendere la performance ancora più efficace e riferite a: sviluppo della leadership; gestione del cambiamento, gestione dei collaboratori, pianificazione del lavoro, valutazione performance, gestione del tempo, gestione del conflitto, gestione del gruppo di lavoro, project management. In sintesi, ci si concentrerà sulle modalità di lavoro oltre che sui contenuti. Coerentemente, le attività laboratoriali affiancano la tradizionale lezione frontale orientate a potenziare le competenze operative dei partecipanti attraverso metodologie didattiche che mirino a sviluppare le capacità dei singoli per meglio raggiungere gli obiettivi, quali il coaching, il counseling e il mentoring.

Si propongono anche interventi per favorire le relazioni e la condivisione, per la valorizzazione delle competenze delle persone, per facilitare uno stile di direzione più orizzontale e collaborativo (comunità di pratica).

In particolare, ci si propone di intervenire sulla comunicazione interna, affinché oltre ad assolvere alle tradizionali funzioni informative attraverso canali ormai consolidati, si avvii la sperimentazione dell'ambiente collaborativo. Nell'ottica di una strategia volta a coinvolgere sempre più i dipendenti, fondamentali risultano l'ascolto del dipendente stesso, attraverso gli strumenti disponibili per il dialogo con l'organizzazione, nonché la valorizzazione delle buone pratiche di organizzazione del lavoro. Il portale intranet, strumento di informazione principale del dipendente, vedrà una revisione dell'offerta informativa/formativa, con un focus sui bisogni e le

aspettative del “dipendente” rispetto alla vita lavorativa. Verranno promosse ed implementate le community professionali, sia per ruolo nell’organizzazione (es. referenti della formazione, referenti della ricerca, etc), sia per famiglie professionali.

Si ritiene comunque di sottolineare l’avvio di un nuovo approccio alla formazione intesa, non come adempimento volto solo ad assicurare un miglioramento delle competenze, ma come strumento essenziale per garantire una modalità di lavoro più sostenibile e orientata al bene comune.

Nella consapevolezza del ruolo strategico che UNIBA assolve sul territorio, si rappresenta un focus sullo sviluppo delle competenze in stretta correlazione con lo scenario interno ed esterno rappresentato, anche riguardo alla realizzazione dei progetti PNRR.

La diffusione dei risultati della ricerca, dell’innovazione e del trasferimento tecnologico nel tessuto imprenditoriale del nostro Paese impone un’evoluzione ed un aggiornamento dei ruoli e delle pratiche dei diversi soggetti coinvolti nella filiera dell’innovazione e nuove competenze per favorire le dinamiche collaborative. Il mondo della ricerca deve proseguire lungo la strada della ridefinizione delle modalità di gestione dei risultati della ricerca, enfatizzando la capacità di innovazione a partire dal territorio così come le sue possibili applicazioni, la gestione per obiettivi e l’adozione di strumenti manageriali.

In tal senso, l’Università di Bari - UNIBA, nel 2022 ha avviato un’azione pilota di formazione, coaching e auditing, affiancata da personale docente e PTA, al fine di analizzare puntualmente il sistema, le risorse e le competenze presenti nell’ateneo, creare sinergie tra esse e creare un percorso strutturato che tenga conto delle energie che possono essere messe in campo e degli obiettivi, leve interne ed esterne (territorio, piano strategico, motivazioni). Alla stessa stregua, è necessario dotare il PTA di competenze relative all’imprenditorialità per incentivare il supporto alle nuove imprese. Rafforzare la capacità di “attrazione” di partner industriali e favorire il match tra le competenze/risultati della ricerca di UNIBA e il mondo imprenditoriale è un altro degli elementi cruciali per il pieno sviluppo della strategia di medio lungo termine dell’Ateneo.

Realizzare quindi momenti formativi su modelli di relazione tra Ricerca e Impresa, in particolare nei casi di progetti finanziati, ricerca conto terzi, collaborazione scientifica, iniziative di promozione e marketing della ricerca e di sviluppo tecnologico è una necessità che si intende affrontare

Entrando nella fase attuativa del PNRR, e alla vigilia della partenza del ciclo di programmazione dei fondi strutturali 2021-2027, l’Ateneo ha necessità di potenziare le proprie competenze in vista dell’impegno straordinario che è atteso. Il tema delle persone, dell’organizzazione e delle procedure da mettere in campo diventa particolarmente cruciale. E’ necessario quindi avviare formazione che miri ad approfondire le peculiarità della programmazione, gestione, monitoraggio, controllo e rendicontazione dei fondi PNRR, accanto al rafforzamento delle competenze generali utili per la gestione dei progetti di ricerca.

3.3.10.3 Le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative

Le amministrazioni pubbliche, ed in particolare le Università, sono chiamate a soddisfare sempre nuovi, diversificati e complessi bisogni espressi da una società in continua mutazione. Appare quindi oggi necessaria una nuova strategia nella gestione delle risorse umane attenta al reclutamento, allo sviluppo professionale e di carriera, al benessere organizzativo, al contrasto agli stereotipi di genere.

L’Università di Bari Aldo Moro ha già avviato un percorso in tal senso, nella consapevolezza che non può esserci un miglioramento della qualità dei servizi offerti a cittadini ed imprese senza il contributo di lavoratori/lavoratrici motivati e competenti.

Oggi nuove opportunità vengono lanciate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, e dal Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale che hanno, in particolare, individuato nella formazione un “diritto soggettivo del dipendente pubblico” e in tale ottica hanno varato a livello nazionale due progetti a cui l’Ateneo ha aderito:

⇒ Progetto PA 110 e Lode. L’Università ha stipulato un primo protocollo d’intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica finalizzato al rafforzamento delle competenze del personale delle pubbliche amministrazioni, a seguito dell’accordo di collaborazione tra il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero dell’Università e della Ricerca.

⇒ Progetto formativo “[Syllabus](#)” del Dipartimento della funzione pubblica.

Nell'ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", Syllabus prevede la formazione sulle competenze digitali definite su undici competenze organizzate in cinque aree tematiche e tre livelli di padronanza.

Tra le altre iniziative esterne di rilievo sono annoverate le seguenti:

- ⇒ Adesione al programma INPS "Valore PA", su aree d'interesse individuate dall'Ateneo, che seleziona corsi universitari di formazione proposti da atenei italiani in collaborazione con soggetti pubblici o privati con il finanziamento delle quote di partecipazione dei dipendenti selezionati;
- ⇒ Partecipazione a comunità professionali (es. COINFO, CRUI, AGID, SNA).

Di seguito sono individuate le principali misure per favorire la partecipazione ai percorsi formativi:

- ⇒ Nella prospettiva di favorire il reskilling e l'upskilling del personale, l'Ateneo ha previsto diverse agevolazioni e contributi nell'ambito del [Regolamento sulla contribuzione studentesca](#) che riguardano un ventaglio di tipologie di corsi di studio (ad es. corsi di laurea, post laurea, corsi sulle competenze trasversali). Alcuni di questi prevedono anche esoneri totali.
- ⇒ nell'ottica di valorizzarne le competenze e far leva sull'aspetto motivazionale, consentire alle figure professionali interne con competenze elevate di svolgere il ruolo di formatori al fine di qualificare il personale associato ai processi individuati per famiglie professionali e avvantaggiare i neoassunti nella conoscenza dell'organizzazione;
- ⇒ mediante l'analisi della proiezione dei pensionamenti, favorire la conversione di conoscenza tacita, non facile da verbalizzare e trasmettere ad altri, in conoscenza esplicita. Si tratta di portare a valore il bagaglio di conoscenze e competenze acquisito con l'esperienza, dei dipendenti con una elevata anzianità di servizio trasferendolo ai più giovani;
- ⇒ valorizzare le figure professionali in ingresso con l'obiettivo di utilizzare le nuove competenze tanto attese e poco o per niente presenti in organico;
- ⇒ attivare, attraverso il Centro Linguistico di Ateneo, Corsi modulari per l'acquisizione delle competenze linguistico-comunicative per le esigenze del PTA che sviluppa due livelli: Elementary e Intermediate, entrambi finalizzati all'acquisizione e al consolidamento secondo il Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue straniere (QCER);
- ⇒ integrare la formazione del PTA con l'offerta formativa dell'Università attraverso l'individuazione di percorsi per l'acquisizione di alcune abilità e competenze in coerenza con i processi gestiti. Il vantaggio di essere incardinati in una Università che annovera un'ampia offerta formativa consente di avanzare proposte con la prospettiva di fornire al PTA di UNIBA opportunità di formazione anche nell'ambito dei corsi di insegnamento;
- ⇒ formare i tutor d'aula e on line;
- ⇒ attivare la cosiddetta "spirale della conoscenza" che riguarda la sistematica identificazione, registrazione e distribuzione di idee ed esperienze. In particolare, si intende individuare aree di miglioramento che potrebbero essere oggetto di interventi formativi attraverso l'attivazione di "comunità di pratica" per famiglie professionali. Si è convinti che i processi di cambiamento debbano seguire anche un percorso circolare secondo la logica del co-working. Tale pratica risulta molto più efficace di una formazione top-down in quanto promuove la partecipazione e la collaborazione favorendo la contaminazione di pratiche all'interno delle famiglie professionali;
- ⇒ implementare la Piattaforma FAD per l'erogazione dei corsi in modalità e-learning rivolti al personale in attuazione del PIAO. L'amministrazione è dotata di una piattaforma e-learning, ambiente interattivo per l'accesso alla formazione; spazio di condivisione delle attività e-learning anche in autoapprendimento (come risorse multimediali, attività interattive, test di autovalutazione, forum di discussione);
- ⇒ attuare corsi specifici per promuovere processi di cambiamento e innovazione organizzativa nella gestione dei lavoratori in smart working;
- ⇒ attuare percorsi formativi previsti dal *Gender Equality Plan* (GEP) finalizzati alla valorizzazione delle differenze di genere e al superamento degli stereotipi.

3.3.10.4 Le azioni di miglioramento

- ✓ Mappatura e *gap-analysis* delle competenze del personale con la finalità di ricavare dati utili alla riduzione della distanza tra gli obiettivi dell'organizzazione e il potenziale offerto dalle risorse umane, sviluppando percorsi di potenziamento delle competenze e, quindi, di carriera. Il progetto è finalizzato alla *governance* dell'organizzazione con l'obiettivo di integrare dati e informazioni a supporto delle analisi utili per l'evoluzione del sistema organizzativo e per la valorizzazione del capitale umano funzionali anche a rendere più efficienti i servizi resi;
- ✓ Implementare campagne di comunicazione interna per la divulgazione delle opportunità formative;
- ✓ Potenziare gli strumenti per la valutazione dell'efficacia degli interventi formativi.

3.3.10.5 La formazione Obbligatoria

Le misure di formazione obbligatoria riguardano i seguenti ambiti: sicurezza, privacy, anticorruzione, etica pubblica, formazione in ingresso, questioni di genere, lavoro agile.

3.3.10.6 Risorse finanziarie

Descrizione	Stanziamiento
Formazione del personale tecnico amministrativo	€140.000,00
Formazione del personale tecnico amministrativo (formazione sulla sicurezza)	€85.000,00

4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio costituisce l'attività di controllo periodico. Tale sistema consente di identificare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto programmato, nonché le relative cause e si concretizza sia in un controllo in itinere dell'azione amministrativa sia nell'adozione, tempestiva ed eventuale, di adeguati meccanismi correttivi. Con l'adozione del PIAO le amministrazioni sono chiamate a rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato. Per il PIAO lo stesso legislatore concentra l'attenzione sul tema del monitoraggio sia delle singole sezioni che lo compongono, sia dell'intero PIAO.

Come evidenziato da ANAC nel PNA 2022, con il PIAO "è stato, infatti, configurato un nuovo e particolare tipo di modello di monitoraggio inteso come funzionale, integrato e permanente che ha ad oggetto congiuntamente tutti gli ambiti della programmazione dell'amministrazione".

L'attività di monitoraggio delle misure di trasparenza e di anticorruzione è definita nella sezione anticorruzione e trasparenza del presente documento. Per ciò che concerne il monitoraggio della performance strategica e operativa, il processo, la tempistica e i soggetti coinvolti sono definiti nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023.

Il paragrafo 4.2 introduce le modalità di realizzazione del monitoraggio delle sezioni del PIAO, così come richiesto dal D.L. n. 80/2021 all'art. 6, co. 3.

4.1 Il processo di assegnazione, monitoraggio e valutazione della performance organizzativa

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

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

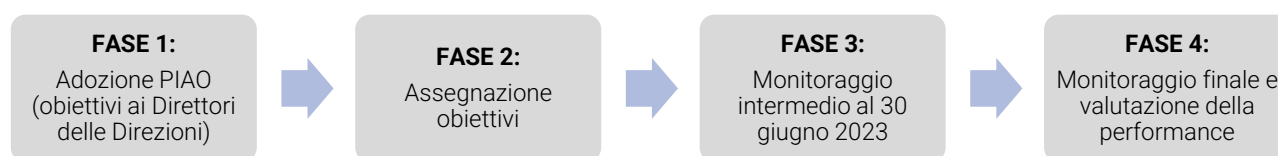
Con riferimento al monitoraggio operativo, i responsabili delle unità organizzative assegnatarie di obiettivi, entro il 31 luglio di ogni anno, procedono alla misurazione intermedia degli indicatori e alla verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi al primo semestre. Le criticità riscontrate all'esito del monitoraggio intermedio sono immediatamente comunicate al superiore gerarchico e a quello funzionale (ove presente) e, quindi, al Direttore Generale.

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

I risultati e le modifiche intervenute sugli obiettivi, indicatori e/o target sono inseriti nella relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo.

Di seguito si riepiloga il processo di assegnazione, monitoraggio e valutazione della performance organizzativa per l'annualità 2023:

Figura 32 - Il processo di assegnazione, monitoraggio e valutazione della performance organizzativa



Fase 1: Adozione PIAO (inizio: novembre 2022; fine: gennaio 2023)

- Condivisione degli obiettivi strategici con i Direttori delle Direzioni e con i responsabili di Sezione/Staff/Uffici/Direttori di Polo;
- Predisposizione delle proposte su progetti dirigenziali;
- Valutazione della sostenibilità organizzativa e finanziaria degli obiettivi individuati (integrazione della programmazione operativa con la programmazione di bilancio);

- Condivisione finale degli obiettivi con i Direttori delle Direzioni.

Fase 2: Assegnazione degli obiettivi (inizio: gennaio 2023; fine: febbraio 2023)

- Diffusione dei contenuti del PIAO 2023 - 2025 alle strutture amministrative e a quelle di supporto alla didattica e alla ricerca;
- Raccolta delle proposte per gli obiettivi delle strutture di livello III e IV in attuazione della strategia di Ateneo;
- Adozione e assegnazione degli obiettivi alle strutture di livello III e IV con decreto del Direttore Generale.

Fase 3: Monitoraggio intermedio al 30 giugno 2023 (inizio: luglio 2023; fine: settembre 2023)

- Avvio da parte della Direzione Generale delle attività di misurazione degli indicatori collegati agli obiettivi strategici ed operativi;
- Misurazione degli indicatori da parte delle strutture di IV livello;
- Dichiarazione sullo stato di avanzamento degli obiettivi in corso d'anno da parte dei responsabili di livello II e III (scala di giudizio: "in linea con il target"; "in ritardo"; "irraggiungibile");
- Condivisione con il Nucleo di Valutazione di Ateneo dei risultati del monitoraggio e proposta di eventuali azioni correttive.

Fase 4: Monitoraggio finale e valutazione della performance (inizio: gennaio 2024; fine: giugno 2024)

- Misurazione degli indicatori e valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi;
- Calcolo della performance organizzativa sui diversi livelli organizzativi;
- Valutazione dei comportamenti e colloqui di valutazione;
- Redazione, adozione e validazione del Documento "Relazione sulla performance integrata di Ateneo"

4.2 Monitoraggio del PIAO

A partire dal 2023, si introduce un modello organico di monitoraggio dei diversi ambiti del Piao. Per ciascuna sezione, si riepilogano i soggetti coinvolti e la frequenza delle attività di monitoraggio.

SEZIONE DEL PIAO: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Frequenza del monitoraggio: semestrale

VALORE PUBBLICO	PERFORMANCE	RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Rettore	<input type="checkbox"/> Rettore	<input type="checkbox"/> RPCT
<input type="checkbox"/> Delegati del Rettore	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione	<input type="checkbox"/> Direttore Generale e Dirigenti
<input type="checkbox"/> Senato Accademico	<input type="checkbox"/> Nucleo di Valutazione	<input type="checkbox"/> Strutture Amministrative responsabili dell'attuazione
<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione	<input type="checkbox"/> Direttore Generale e Dirigenti	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione
<input type="checkbox"/> Nucleo di Valutazione	<input type="checkbox"/> Responsabili delle strutture amministrative	<input type="checkbox"/> Nucleo di valutazione
<input type="checkbox"/> Presidio della Qualità	<input type="checkbox"/> CUG	<input type="checkbox"/> Stakeholders
<input type="checkbox"/> Direttore Generale e Dirigenti	<input type="checkbox"/> Stakeholders	<input type="checkbox"/> Referenti TAC
<input type="checkbox"/> Stakeholders		

SEZIONE DEL PIAO: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Frequenza del monitoraggio: semestrale

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Rettore	<input type="checkbox"/> Rettore	<input type="checkbox"/> Rettore
<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione	<input type="checkbox"/> Consiglio di Amministrazione
<input type="checkbox"/> Nucleo di Valutazione	<input type="checkbox"/> Nucleo di Valutazione (frequenza: triennale)	<input type="checkbox"/> Nucleo di Valutazione (frequenza: triennale)
<input type="checkbox"/> Direttore Generale e Dirigenti	<input type="checkbox"/> Direttore Generale e Dirigenti	<input type="checkbox"/> Direttore Generale e Dirigenti
<input type="checkbox"/> Responsabili delle strutture amministrative	<input type="checkbox"/> CUG	<input type="checkbox"/> CUG
<input type="checkbox"/> CUG	<input type="checkbox"/> OO.SS. e RSU	<input type="checkbox"/> OO.SS. e RSU
<input type="checkbox"/> OO.SS. e RSU		
<input type="checkbox"/> Stakeholders		

Gli stakeholder sono coinvolti nell'attività di monitoraggio con frequenza annuale. La tabella che segue riassume, per ciascuna sezione, gli strumenti utilizzati e gli utenti destinatari.

Sezione	Strumenti di monitoraggio	Tipologie di utenti coinvolti
VALORE PUBBLICO	Rilevazione sul Benessere Organizzativo; Indagine sui laureati Almalaurea	Personale interno (Docenti, Personale Tecnico-Amministrativo, CEL e Dirigenti) Laureati
PERFORMANCE	Rilevazione Misuriamoci sulla qualità dei servizi offerti Rilevazione "Bottom up"	Studenti; Frequentanti corsi post-laurea; Specializzandi, Personale Interno; Enti e Imprese; Dottorandi; Futuri studenti
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Procedura aperta	Utenti interni ed esterni
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Rilevazione "Monitoraggio dell'impatto del lavoro agile" Focus group	Personale in agile Posizioni Organizzative Dirigenti

Gli esiti delle indagini sugli stakeholder sono riepilogati nella Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo e sono pubblicati sul sito istituzionale.