



**UniBa**

UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BARI  
ALDO MORO

DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE  
INTEGRATA  
2024-2026



# SEZIONE III – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE 2024-2026

---

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30.01.2024  
Adottato con D.R. n. 404 del 30.01.2024*



## 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 2024-2026 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 del Dipartimento della Funzione pubblica in tema di performance
	Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"
	Determinazioni e orientamenti A.N.AC. in materia anticorruzione
	Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2023. Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 9 del 12 gennaio 2024
	Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA (luglio 2018)
	Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione 2022
	Linee Guida DFP sulla "Parità di Genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" (ottobre 2022)
	Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche (luglio 2022)
	Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" (marzo 2023);
	Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" (novembre 2023)
Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni (giugno 2023)	
Documenti interni	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024
	Missioni e Finalità Istituzionali dell'Università
	Risultati del monitoraggio degli obiettivi contenuti nel Documento di Programmazione Integrata 2023-2025
	Piano Strategico 2024-2026 e il Gender Equality Plan 2024-2026
	Bilancio unico di previsione annuale 2024 e triennale 2024-2026 (approvato in data 29/12/2023)
	Esiti del monitoraggio sull'attuazione del PIAO 2023-2025
	Esiti dell'analisi sui processi a rischio

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.

## IL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE

Si riassume nella tabella che segue il processo di programmazione del PIAO.

Mentre, il processo di programmazione del Piano Strategico è contenuto nella Sezione I.

Tabella 5 - Fasi, Soggetti e Tempi del processo di programmazione di Ateneo

SOGGETTI	OTT 2023	NOV 2023	DIC 2023	GEN 2024
RETTORE				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 DEFINIZIONE DEI PILASTRI DEL VALORE PUBBLICO			
DIRIGENTI	DEFINIZIONE DEI PROGETTI DIREZIONALI E DELLE AZIONI INTERMEDIE			
SENATO ACCADEMICO				PARERE SUL DPI
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				APPROVAZIONE DEL DPI
NUCLEO DI VALUTAZIONE				VALIDAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2024
CUG			PARERE SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2024	PARERE SUL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE, PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE E SULLA SOTTOSEZIONE "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"
DD.SS.			INFORMATIVA SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2024	INFORMATIVA SUL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE E SULLA SOTTOSEZIONE "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE". CONFRONTO SUL PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

## 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.



## 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 VALORE PUBBLICO

Gli interventi normativi (ex DL 80/2021<sup>9</sup>) degli ultimi anni hanno richiamato l'attenzione sull'importanza che le amministrazioni pubbliche creino e misurino il valore pubblico generato per i propri stakeholder. 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.

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 14 - Mappa degli stakeholder UNIBA

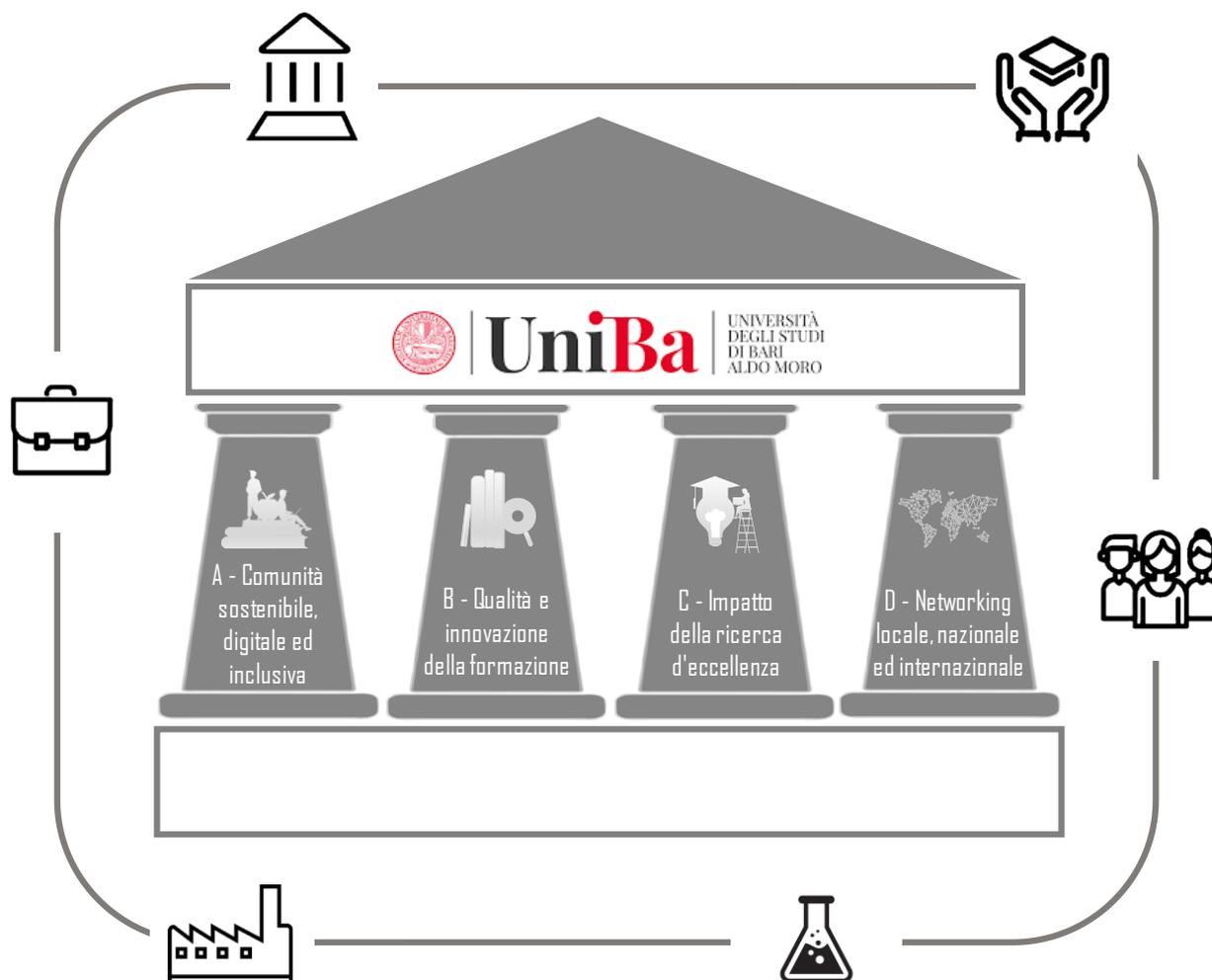


<sup>9</sup> Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 che ha stabilito all'art. 6 l'obbligo di adozione del Piano integrato di attività e organizzazione

### 2.1.1 Modello UNIBA del Valore Pubblico

Il modello di Valore Pubblico UNIBA si articola come rappresentato nella figura seguente e si sviluppa in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024. 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).

Figura 15 - Modello e pilastri del 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. Tali pilastri sono stati presentati nel Piano Strategico 2024-2026 e si declinano in una serie di obiettivi e azioni strategiche.

UNIBA, pertanto, in linea con il documento di programmazione strategica 2024-2026, con il Piano triennale 2021-2023 e con i documenti di programmazione economica-finanziaria, presenta i 4 pilastri di Valore pubblico per il prossimo triennio:

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 2024-2026 (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.

Per la misurazione del valore pubblico, UNIBA ha effettuato una selezione degli indicatori strategici nell'ottica di preferire quelli che forniscono una misura più adeguata degli impatti attesi. Inoltre, per ciascun pilastro è stato inserito un indicatore di sintesi relativo al grado di conseguimento dei target degli obiettivi strategici.

I progetti direzionali dei Dirigenti per l'anno 2024 (Sezione Performance) sono collegati ai pilastri. Gli obiettivi operativi alle strutture sono infatti funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e pertanto, alla creazione di valore pubblico.



## INDICATORI

		2023 Baseline	2024 Target	2025 Target	2026 Target
VPI_01	<p><b>Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo (PTA, CEL e docenti)</b></p> <p>Valore medio ponderato di tutti gli items presenti nei rispettivi questionari (docenti, PTA e CEL) ad eccezione delle dimensioni soddisfazione, salute e performance (già rappresentativi di una percezione di sintesi del fenomeno) e della dimensione relativa alla percezione dell'ambiente di lavoro Fonte: Interna UniBA</p>	4,010	4,100	4,200	4,300
VPI_02	<p><b>Punteggio Censis comunicazione e web</b></p> <p>Punteggio annuale conseguito da UniBA sull'ambito comunicazione e web del rapporto Censis Fonte: Censis</p>	74,000	80,000	85,000	85,000
VPI_03	<p><b>Consumo annuo kwh di energia elettrica</b></p> <p>Consumo annuo kwh di energia elettrica Fonte: Interna UniBA</p>	21034691	-1%	-3%	-3%
VPI_04	<p><b>Grado di realizzazione delle azioni di miglioramento del Sistema di AQ implementate annualmente dal Presidio di Assicurazione della Qualità</b></p> <p>Numero di azioni di miglioramento del Sistema di AQ implementate annualmente dal Presidio di Assicurazione della Qualità sul totale delle azioni annuali programmate dal Presidio di Assicurazione della Qualità Fonte: Interna UniBA</p>	--	0,600	0,800	0,800
VPI_05	<p><b>Grado di attuazione delle azioni positive previste nei documenti di programmazione</b></p> <p>Numero di iniziative/azioni positive realizzate sul totale delle iniziative/azioni positive previste Fonte: Interna UniBA</p>	in corso di rilevazione	75,00%	80,00%	80,00%
VPI_06	<p><b>Grado di raggiungimento dei target strategici del Pilastro A (Comunità sostenibile, digitale ed inclusiva)</b></p> <p>Indicatori strategici che hanno raggiunto almeno un punteggio pari a 0,8 sul totale degli indicatori strategici del pilastro Fonte: Interna UniBA</p>	anno base	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%

### Collegamenti

#### Collegamento con il GEP

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

#### Collegamento con BES

- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- Benessere soggettivo
- Ambiente

#### Collegamento con PRO3

-

### Impatto

#### Stakeholder

Tutti gli stakeholder UNIBA

#### Impatto

Diretto Indiretto

#### Dimensione dell'impatto

Salute Organizzativa Digitale Sociale Ambientale



## INDICATORI

		2023 Baseline	2024 Target	2025 Target	2026 Target
VPII_01	<p><b>Percentuale iscritti al primo anno (LM) laureati in altro Ateneo</b></p> <p>Coincide con PRO3 21-23 A_e. Avvii di carriera al I anno delle LM (ord. d.m. 270/2004), laureati in altro Ateneo sul totale avvii di carriera al I anno delle LM (ord. d.m. 270/2004). E' considerato un solo titolo per studente, con prevalenza del titolo conseguito in altro Ateneo/più recente in caso siano trasmessi più titoli, è considerata la carriera più recente e sono escluse le rinunce al 31/12</p> <p>Fonte: Pro3</p>	19,88%	20,00%	23,00%	25,00%
VPII_02	<p><b>Proporzione di immatricolati di genere femminile nelle classi STEM</b></p> <p>Coincide con PRO3 21-23 B_J. Immatricolate a CdI (studentesse iscritte per la prima volta al I anno al sistema universitario, prima carriera.Tab. 7, all. 3 al d.m. p. II) sul totale immatricolati. Sono escluse le rinunce entro il 31/12, sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004 (L. LMCU)</p> <p>Fonte: Pro3</p>	0,084	0,086	0,090	0,092
VPII_03	<p><b>Proporzione di Laureati (L, LMCU) entro la durata normale del corso</b></p> <p>Coincide con PRO3 21-23 A_d. Laureati a Corsi di Laurea (L e LMCU - ordinamento d.m. 270) regolari sul totale Laureati di Corsi di Laurea di primo livello (L e LMCU - ordinamento d.m. 270). E' considerata la carriera più recente del laureato</p> <p>Fonte: Pro3</p>	0,495	0,500	0,520	0,540
VPII_04	<p><b>Grado di vraggiungimento dei target strategici del Pilastro B (Qualità e innovazione della formazione)</b></p> <p>Indicatori strategici che hanno raggiunto almeno un punteggio pari a 0,8 sul totale degli indicatori strategici del pilastro</p> <p>Fonte: Interna UniBA</p>	anno base	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%



Collegamenti

### Collegamento con il GEP

GEP4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

### Collegamento con BES

Istruzione e formazione

### Collegamento con PRO3

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



Impatto

### Stakeholder

Studenti/Studentesse, Laureati/Laureate

### Impatto

Diretto

### Dimensione dell'impatto

Economico Sociale Digitale



C - Impatto della ricerca d'eccellenza

INDICATORI

		2023 Baseline	2024 Target	2025 Target	2026 Target
VPIII_01	<b>Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi</b> <small>Tratto in parte da PRO3 2I-23 B_b. Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi al 31/12 Fonte: Pro3</small>	0,066	0,066	0,072	0,075
VPIII_02	<b>Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo</b> <small>Numero di attività di terza missione sul totale dei docenti di ruolo dell'Ateneo Fonte: Interna UniBA</small>	0,458	0,900	0,950	0,950
VPIII_03	<b>Percentuale di indicatori in cui il posizionamento mondiale UNIBA nel Times Impact Ranking è migliorato rispetto all'anno precedente</b> <small>Numero di indicatori in cui il posizionamento mondiale Uniba nel Times Impact Ranking è migliorato rispetto all'anno precedente sul totale indicatori Times Impact Ranking Fonte: Interna UniBA</small>	14,81%	18,00%	22,00%	26,00%
VPIII_04	<b>Grado di raggiungimento dei target strategici del Pilastro C (Impatto della ricerca d'eccellenza)</b> <small>Indicatori strategici che hanno raggiunto almeno un punteggio pari a 0,8 sul totale degli indicatori strategici del pilastro Fonte: Interna UniBA</small>	anno base	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%



Collegamenti

**Collegamento con il GEP**

GEP4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

**Collegamento con BES**

Innovazione, ricerca e creatività

**Collegamento con PRO3**

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



Impatto

**Stakeholder**

Tutti gli stakeholder UNIBA

**Impatto**

Diretto Indiretto

**Dimensione dell'impatto**

Economico Sociale



## INDICATORI

		2023 Baseline	2024 Target	2025 Target	2026 Target
VPIV_Q1	<p><b>Proporzione di studenti immatricolati a Corsi di Studio "internazionali"</b></p> <p>Coincide con PRO3 2I-23 D_g. Immatricolati e iscritti al I anno delle LM con l'esclusione delle rinunce entro il SI/12, a Corsi di Studio "internazionali" su totale Immatricolati e Iscritti al I anno a corsi di laurea L, LM e LMCU (ordinamento ex DM 270/2004)</p> <p>Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004. Si considerano i Corsi di Studio "internazionali" (L, LM, LMCU) così come definiti dai provvedimenti relativi all'accREDITAMENTO dei Corsi di Studio.</p> <p>Fonte: Pro3</p>	0,013	+1%	+1%	+3%
VPIV_Q2	<p><b>International Research Network</b></p> <p>Measure of global engagement, and specifically on how institutions create and sustain research partnerships resulting in internationally co-authored publications with other institutions across borders to collaborate on solving the world's challenges and disseminate vital research to wider audiences</p> <p>Fonte: SCOPUS - QS Ranking</p>	58,4	59	60	60,5
VPIV_Q3	<p><b>Rapporto tra il numero di prodotti della ricerca generati dai dottori di ricerca degli ultimi tre cicli conclusi e il numero di dottori di ricerca negli ultimi tre cicli conclusi</b></p> <p>Numero di prodotti della ricerca generati dai dottori di ricerca degli ultimi tre cicli conclusi sul totale dei dottori di ricerca negli ultimi tre cicli conclusi</p> <p>Fonte: AVA3 - Anvur</p>	in corso di rilevazione	+1%	+1%	+3%
VPIV_Q4	<p><b>Grado di raggiungimento dei target strategici del Pilastro D (Networking locale, nazionale ed internazionale)</b></p> <p>Indicatori strategici che hanno raggiunto almeno un punteggio pari a 0,8 sul totale degli indicatori strategici del pilastro</p> <p>Fonte: Interne Uniba</p>	anno base	≥ 75%	≥ 75%	≥ 75%



Collegamenti

### Collegamento con il GEP

### Collegamento con BES

Innovazione, ricerca e creatività

### Collegamento con PRO3

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



Impatto

### Stakeholder

Tutti gli stakeholder UNIBA

### Impatto

Indiretto

### Dimensione dell'impatto

Economico Sociale

## 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 6 – Elenco delle procedure da semplificare, reingegnerizzare e digitalizzazione

	Procedure	Stakeholders	Direzioni Amministrative responsabili
Semplificazione e reingegnerizzazione	PROCESSO DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI	Enti e Imprese	Direzione Amministrazione e Finanza; Direzione per il coordinamento delle strutture dipartimentali, Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio
	ACQUISTI SERVIZI E FORNITURE E APPALTI DI LAVORI	Tutti gli stakeholder di UNIBA	Direzione Amministrazione e Finanza; Direzione per il coordinamento delle strutture dipartimentali, Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio
	SUPPORTO ALLA PARTECIPAZIONE A BANDI COMPETITIVI	Personale Interno	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione
	MONITORAGGIO DELLA TERZA MISSIONE	Personale Interno	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione; Direzione per il coordinamento delle strutture dipartimentali
	PROCESSO DI ACQUISIZIONE E GESTIONE DEI DATI DI NATURA ECONOMICA, FISCALE E PREVIDENZIALE	Comunità Accademica	Direzione Amministrazione e Finanza; Direzione Risorse Umani
	PROCESSI DI RILEVAZIONE CONTABILE	Comunità Accademica	Direzione Amministrazione e Finanza
Accessibilità	DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI	Tutti gli stakeholder di UNIBA	Direzione Affari istituzionali
	RELAZIONE CON IL PUBBLICO	Tutti gli stakeholder di UNIBA	Direzione Affari istituzionali

\* 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 riferimento<sup>10</sup>;
- 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).

<sup>10</sup> 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).

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

Figura 16 - Dimensioni della performance amministrativa



La tabella che segue, in linea con il modello individuato nel SMVP 2024, riepiloga per ciascuna dimensione gli elementi di valutazione, i target e i relativi pesi.

Tabella 7 – Elementi di valutazione delle dimensioni della performance amministrativa

DIMENSIONI P <sub>A</sub>	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PESO	TARGET 2024
<b>DIMENSIONE DEGLI UTENTI E DELLA QUALITÀ OFFERTA</b>	Valore medio di soddisfazione dei servizi offerti (oggetto di misurazione nel questionario "Misuriamoci")	10	4
<b>DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI</b>	Grado di conseguimento degli obiettivi di processo e di progetto	20	90%
<b>DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE</b>	Progetti Direzionali della dimensione crescita e innovazione	30	90%
<b>DIMENSIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E PATRIMONIALE</b>	Indicatore assunzionale	2,5	72,28
	Indicatore di sostenibilità economica-finanziaria (ISEF)	2,5	1,13
	Indicatore di indebitamento	2,5	0
	Indicatore di autofinanziamento	2,5	19,23
	Ritardo medio dei pagamenti	30	0

### Dimensione degli utenti e della qualità offerta

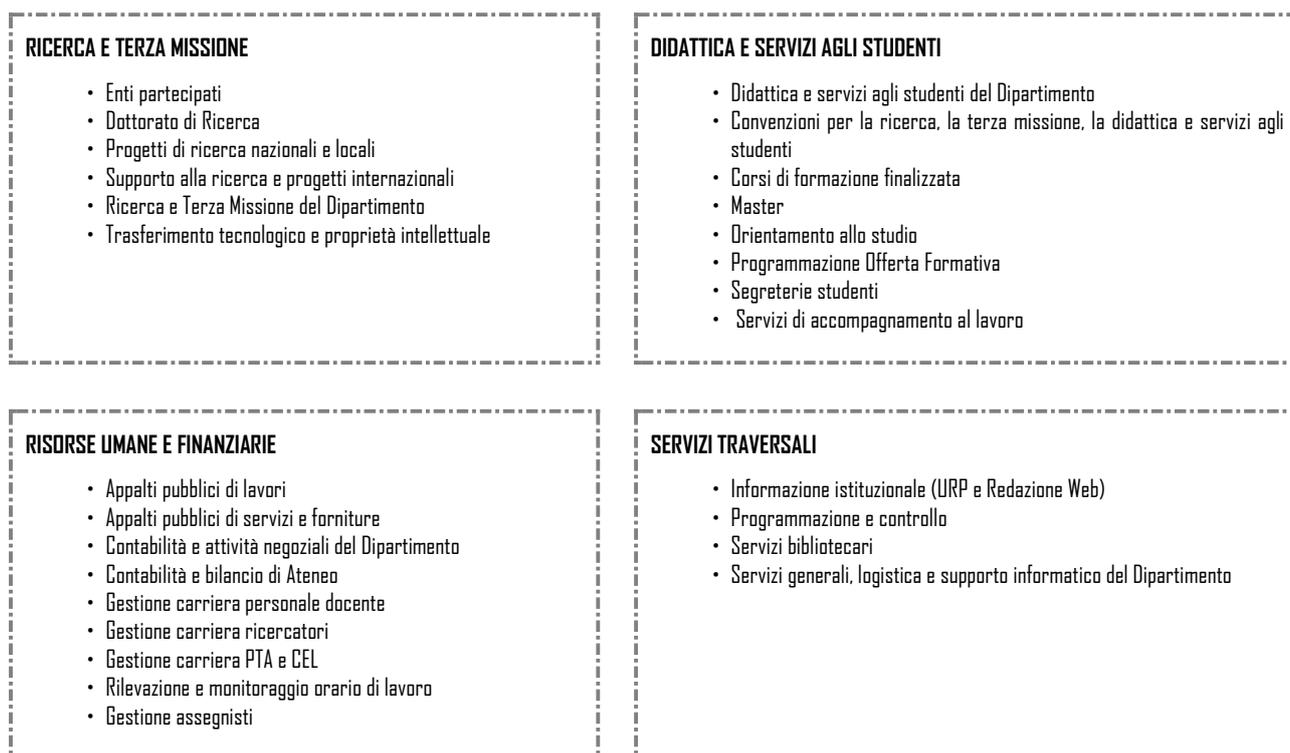
L'Università interagisce attraverso una fitta rete di relazioni con gli stakeholder. La capacità relazionale contribuisce a diffondere il valore creato dall'istituzione universitaria rispetto alle diverse categorie di stakeholder. La complessità delle politiche dell'Università richiede di operare un'ottimizzazione 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.

Figura 17 - 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 delle azioni intermedie che danno attuazione ai progetti finalizzati al miglioramento dei processi. I progetti hanno natura trasversale, pertanto, possono coinvolgere strutture organizzative appartenenti a diverse direzioni.

Inoltre, i progetti previsti per il triennio 2024-2026 presentano le seguenti caratteristiche:

- costituiscono attività strumentali e di supporto all'attuazione del Piano Strategico 2024-2026 e, pertanto, concorrono alla creazione del valore pubblico;
- prevedono trasversalmente misure che favoriscono la trasparenza e la prevenzione della corruzione;
- individuano le risorse necessarie per la realizzazione del progetto (sia umane che finanziarie) e il collegamento con il bilancio di previsione dell'Ateneo;
- comprendono azioni positive che impattano sull'accessibilità, sul benessere organizzativo e individuale e sullo sviluppo delle competenze.

La responsabilità del progetto è attribuita al personale dirigente dell'Ateneo. Le azioni/fasi in cui si articola ciascun progetto e le strutture coinvolte sono rappresentate, in dettaglio, nell'allegato n. 3.

Tabella 8 - Progetti per il miglioramento dei processi interni

<b>CODICE</b>	<b>DENOMINAZIONE</b>	<b>DIRIGENTE RESPONSABILE</b>	<b>AMBITO DEL PIAO</b>	<b>PESO (su scala a 100)</b>
<a href="#">2024_PROG_TRAS_1</a>	Migliorare la qualità e i flussi di aggiornamento dati/informazioni e adeguare la regolamentazione interna alle modifiche normative	PRUDENTE GAETANO	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	5
<a href="#">2024_PROG_COO_1</a>	Consolidare la tutela e incrementare la valorizzazione e fruibilità del patrimonio bibliografico dell'Università di Bari di Aldo Moro, secondo gli indirizzi delineati dalla rimodulazione organizzativa del Sistema Bibliotecario di Ateneo	MICCOLIS EMILIO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA	7,5
<a href="#">2024_PROG_COO_2</a>	Completare il progetto di riorganizzazione dei Centri Interuniversitari e dei Centri di Ateneo	MICCOLIS EMILIO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA	5
<a href="#">2024_PROG_DAEF_1</a>	Realizzare il processo di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici	QUARTA ALESSANDRO	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	10
<a href="#">2024_PROG_DAEF_2</a>	Riqualificazione del patrimonio edilizio	QUARTA ALESSANDRO	SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA ACCESSIBILITA'	10
<a href="#">2024_PROG_DAF_1</a>	Digitalizzare le informazioni di natura economica, fiscale e previdenziale da acquisire dai percettori di reddito da lavoro dipendente ed assimilato	BERARDI GIANFRANCO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	10
<a href="#">2024_PROG_DAF_2</a>	Favorire l'armonizzazione e l'efficientamento dei processi di rilevazione contabile e di gestione finanziaria	BERARDI GIANFRANCO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	7,5
<a href="#">2024_PROG_OFF_1</a>	Progettazione e implementazione di iniziative a supporto della qualità e dell'innovazione della didattica e dei servizi agli studenti	BLASI BRIGIDA	ACCESSIBILITA' ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA	15
<a href="#">2024_PROG_RTM_1</a>	Avviare i servizi del GRANT Office di Ateneo	AGRIMI ADRIANA	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	17
<a href="#">2024_PROG_RTM_2</a>	Migliorare i processi di autovalutazione e di comunicazione della Ricerca e della Terza Missione	AGRIMI ADRIANA	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA ACCESSIBILITA' ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	7
<a href="#">2024_PROG_RTM_3</a>	Realizzare strumenti e azioni per l'internazionalizzazione della ricerca e del dottorato	AGRIMI ADRIANA	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	6

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

Dirigente Responsabile: **PRUDENTE GAETANO**  
Progetto Trasversale

Descrizione breve delle finalità	Implementare misure di trasparenza e anticorruzione correlate ad aggiornamenti normativi; migliorare la qualità dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria; standardizzare le procedure interne; monitorare la corretta applicazione delle disposizioni in tema di contratti pubblici				
Ambito di intervento	Anticorruzione e trasparenza				
Stakeholder	Comunità accademica				
Raccordo con la programmazione strategica	A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone				
Indicatori di misurazione	Grado di realizzazione delle fasi previste dal progetto	Formula / Unità di misura (Numero di fasi realizzate/Numero di fase previste nell'anno)*100	Baseline 2023 0	Target 2024 71	Dimensione EFFICACIA
Risorse	RISORSE UMANE	Direzione Generale; Direzione Risorse Umane; Struttura di Supporto al Responsabile			
	RISORSE FINANZIARIE	Risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto			
Attività / Risultati realizzati nel 2023	In relazione all'adeguamento della regolamentazione interna, nel 2023 è stato predisposto il regolamento per la gestione del whistleblowing; è stato adottato il "regolamento per l'istituzione e la gestione dell'elenco di professionisti per l'affidamento dei servizi legali"; è stato realizzato l'aggiornamento del tariffario in materia di rimborso dei costi di riproduzione per il rilascio di copie e diritti di ricerca con riferimento alle modalità di pagamento; inoltre, è stato supportato il CUG nella predisposizione del Codice contro le molestie sessuali. Per quanto attiene al monitoraggio della corretta applicazione delle disposizioni interne dei contratti pubblici, il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha emanato numerose circolari al fine di standardizzare le procedure alla luce del nuovo Codice degli appalti, anche con riferimento alle procedure PNRR, oltre ad aver erogato uno specifico corso di formazione per il personale interessato.				

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

Dirigente Responsabile: **MICCOLIS EMILIO**

Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali

Descrizione breve delle finalità	Il progetto si propone di giungere ad una determinazione del patrimonio bibliografico del SiBA ai fini di una sua rivalutazione in termini di messa a disposizione sempre più mirata ai bisogni informativi della Comunità. Gli strumenti normativi sono stati: il Nuovo Regolamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo (DR 4577 del 20 dicembre 2022) e il Decreto di rimodulazione organizzativa del SiBA (DDG 336 del 31 marzo 2023).				
Ambito di intervento	Attuazione della strategia				
Stakeholder	Comunità accademica				
Raccordo con la programmazione strategica	A.3 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA				
Indicatori di misurazione		Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione
	Avvio servizi Biblioteca Plus	On/Off	Off	On	RISULTATO
	Grado di realizzazione delle azioni previste per l'annualità 2024	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste nell'anno)*100	0	86	RISULTATO
Risorse	RISORSE UMANE	Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali			
	RISORSE FINANZIARIE	Euro 500.000 Art. 402020103 Attrezzature generiche oltre a risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto			

Azioni realizzate nel 2023 previste nel PIAO 2023-2025:

- a) redazione della Carta dei Servizi SiBA
- b) redazione delle schede standard dei servizi bibliotecari
- c) recupero del materiale non ancora fruibile attraverso catalogazione retrospettiva
- d) la revisione a scaffale di annate di periodici
- e) aggiornamento del Catalogo nazionale dei periodici (ACNP)
- f) redazione di Linee guida per lo scarto bibliografico
- g) redazione, nell'ambito della gestione amministrativo contabile, di apposita modulistica fruibile sulle pagine del SiBA
- h) relazione del piano organizzativo di accorpamento, in vista del trasferimento, delle biblioteche del Campus confluite nella Biblioteca Centrale del Polo Scientifico-Agrario

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

Dirigente Responsabile: **MICCOLIS EMILIO**

Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali

Descrizione breve delle finalità

- 1) Riorganizzazione dei Centri Interuniversitari e dei Centri di Ateneo con conseguente razionalizzazione degli stessi (riposizionamento e/o disattivazione): attuazione operativa e funzionale degli esiti dell'analisi
- 2) Linee guida per la costituzione dei Centri Interuniversitari di ricerca

Ambito di intervento

Semplificazione e reingenerizzazione delle procedure  
Attuazione della strategia

Stakeholder

Comunità accademica  
Personale interno

Ricordo con la programmazione strategica

- C.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni
- C.2 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale
- C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali
- A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA
- A.2 - Favorire la transizione digitale verso il Piano triennale per l'informatica
- A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

Indicatori di misurazione

	Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2024)*100	0	78	EFFICACIA

Risorse

RISORSE UMANE	Sezione Organi dipartimenti di didattica e di ricerca, Scuole, Centri e SiBA; Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità; Sistema Museale di Ateneo
RISORSE FINANZIARIE	Euro 15.000 (Euro 5.000 Art. 102120104 "Formazione ed aggiornamento del personale tecnico amministrativo" - Euro 10.000 Art. 102150101 "Assistenza informatica e manutenzione software" oltre a risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto)

Attività / Risultati realizzati nel 2023

Nel 2023 sono stati realizzati l'analisi e lo studio comparativo dei Centri Interuniversitari di Ricerca con sede amministrativa a Bari per gli aspetti normativi e regolamentari finalizzati alla razionalizzazione degli stessi.

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

Dirigente Responsabile: **QUARTA ALESSANDRO**  
Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio

Descrizione breve  
delle finalità

Uno dei pilastri del nuovo Codice dei contratti pubblici è la digitalizzazione degli appalti pubblici, prevista anche tra gli obiettivi più rilevanti del PNRR (milestone M1C1-75) e che partirà dal 1° gennaio 2024. Costituisce una trasformazione epocale di modernizzazione dell'Italia e di crescita a livello europeo, che avrà un impatto rilevante su cittadini, amministrazioni e imprese.

Digitalizzare gli appalti pubblici significa superare definitivamente non solo l'era della carta nelle gare pubbliche e negli appalti, ma andare oltre l'idea stessa della gara pubblica come predisposizione di documenti, passaggi burocratici, notifiche, e altri lacci e laccioli che hanno nel tempo rallentato e a volte bloccato l'esecuzione di opere e l'acquisto di beni e servizi. Ora amministrazioni e imprese entrano in una dimensione digitale e immateriale di tutte le fasi del processo di acquisto: programmazione, progettazione, esecuzione e accesso alle informazioni e agli atti di gara. Non ci saranno più documenti ma interoperabilità fra piattaforme "certificate". Il nuovo Codice dei contratti lo definisce "Ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale (e-procurement)". Le pubbliche amministrazioni potranno acquisire dal mercato e alle migliori condizioni, le risorse (forniture, servizi, lavori, conoscenza) utili al funzionamento, mantenimento e sviluppo delle proprie attività istituzionali attraverso l'interconnessione con banche dati e sistemi telematici, semplificando l'intero processo, velocizzandolo e rendendolo meno costoso e qualitativamente più efficace. Tutto ciò presuppone che le Pubbliche amministrazioni del Paese, a tutti i livelli, e le imprese arrivino preparate al 1° gennaio 2024, in grado di inserirsi al meglio all'interno di questo salto di qualità nel modo di operare del Pubblico e del Privato, e di cambio di paradigma nella realizzazione di opere e servizi a favore dei cittadini. Alla luce di quanto sopra, il Progetto prevede di realizzare, per tutte le strutture coinvolte nei processi di acquisto di beni e servizi e negli affidamenti di lavori, la disciplina del ciclo di vita digitale dei contratti pubblici sia per quanto concerne gli affidamenti sotto soglia comunitaria (di competenza anche delle strutture Dipartimentali) che per le procedure di gara sopra soglia. In particolare, saranno delineati gli adempimenti procedurali a carico del RUP e dei singoli responsabili di fase, sia in termini di pubblicità legale sia in termini di trasparenza.

Un'attenzione particolare sarà dedicata alle nuove funzionalità del MePA che arricchiscono ancora di più il sistema in un'ottica di interoperabilità, trasparenza e semplificazione. In particolare, a partire dal 1° gennaio 2024 saranno rese operative:

- le nuove modalità di autenticazione principalmente tramite Spid e CIE;
- l'integrazione con la Piattaforma Contratti Pubblici di Anac;
- il nuovo Fascicolo di gara;
- l'accesso al Fascicolo virtuale dell'operatore economico;
- la nuova funzione per la predisposizione e compilazione del DGUE.

Le strutture della Direzione che effettuano acquisti e le strutture dipartimentali (UU.OO. Contabilità e attività negoziali) dovranno procedere alla realizzazione del progetto attraverso l'espletamento di attività organizzate in 3 fasi:

I fase (attivazione procedure di autenticazione principalmente tramite Spid e CIE; partecipazione alle attività formative sul tema della digitalizzazione dei contratti pubblici);

II fase (integrazione con la Piattaforma Contratti Pubblici di Anac; nuove modalità di richiesta CIG tramite il SIMOG dell'Anac);

III fase (implementazione delle nuove modalità di trasparenza e pubblicità; la gestione per la compilazione dell'Anac Form, per la pubblicazione sulla GURI e dell'eForm, per la pubblicazione sulla GUCE; inserimento dell'European Single Procurement Document (DGUE))

A tal fine saranno previsti: corsi di formazione ad hoc; modalità operative per la nuova implementazione del sistema; interoperabilità con la Piattaforma Anac.

Ambito di  
intervento

Anticorruzione e trasparenza  
Semplificazione e reingenerizzazione delle procedure

Stakeholder

Comunità accademica  
Enti e imprese

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

	Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione
Grado di realizzazione delle fasi previste dal progetto	(Numero di fasi realizzate/Numero di fasi previste nell'anno)*100	0	100	EFFICACIA
Numero di strutture coinvolte nelle attività di affiancamento	Numero	0	19	STATO DELLE RISORSE UMANE
Avvio del sistema di monitoraggio della programmazione degli acquisti	On/Off	Off	On	RISULTATO

RISORSE UMANE	UU.00. Contabilità e attività negoziali - Dipartimenti U.O. Affari generali e segreteria di direzione Sezione Economato - Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio Sezione Contratti e appalti - Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio
RISORSE FINANZIARIE	Euro 23.364 Art. 102180105 Licenze per software e procedure informatiche non inventariabili oltre a risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto

Il nuovo Codice degli Appalti (1° luglio 2023) aveva inserito una norma transitoria che prevedeva, dopo i primi cinque mesi di entrata in vigore del Codice, a partire dal 1° gennaio 2024, la digitalizzazione dei contratti pubblici riferita a tutte le procedure di affidamento acquistandone piena efficacia. In particolare, viene definitivamente superata l'idea classica delle procedure gestite con modalità elettroniche (si pensi al MePA).

Pertanto, da una situazione di partenza in cui tutte le strutture coinvolte utilizzavano il MePA o la piattaforma telematica TuttoGare attraverso una gestione delle gare in modalità elettronica e con firme digitali raggiungendo risultati ottimali (solo per l'anno 2023 per numero di gare programmate e affidate anche con specifico riferimento agli affidamenti PNRR), si passerà alla nuova gestione in termini di:

- regime di pubblicità legale nei contratti pubblici;
- attività riguardanti il ciclo di vita dei contratti pubblici e rientranti nell'ecosistema di approvvigionamento digitale);
- utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate da parte delle stazioni appaltanti e centrali di committenza qualificate, anche con riserva.

La disciplina in tema di digitalizzazione sarà applicabile anche alle procedure di affidamento comprese nel PNRR avviate a partire dal 1° gennaio 2024.

Inoltre, sempre a partire dal 1° gennaio 2024, nell'ambito del sistema di digitalizzazione, la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (d'ora in poi BDNCP) renderà disponibili, mediante interoperabilità, per il tramite della Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) di cui all'articolo 50-ter del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82, i servizi e le informazioni necessari allo svolgimento delle fasi dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici, anche per garantire l'assolvimento degli obblighi di trasparenza di cui all'articolo 28 del Codice.

Al fine di consentire il passaggio ai nuovi sistemi, il 31 dicembre 2023, saranno modificate le condizioni di utilizzo del sistema Simog e sarà dismesso il servizio SmartCIG. A decorrere dal 1° gennaio 2024 sarà attivata da ANAC la Piattaforma dei Contratti Pubblici (PCP) che interopererà con le piattaforme di approvvigionamento digitali utilizzate dalle stazioni appaltanti per la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici, tra cui il rilascio del CIG per le nuove procedure di affidamento e l'assolvimento degli obblighi di pubblicità in ambito comunitario e nazionale nonché degli obblighi di trasparenza.

## Riqualficazione del patrimonio edilizio

Dirigente Responsabile: **QUARTA ALESSANDRO**  
Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio

Descrizione breve delle finalità

Miglioramento degli spazi e delle attrezzature dedicati alla didattica ed agli archivi, monitoraggio dei consumi energetici, utilizzo fonti energia rinnovabili e fonti idriche naturali e miglioramneto delle procedure tecniche di gestione del patrimonio.

Ambito di intervento

Sviluppo organizzativo e del capitale umano  
Attuazione della strategia  
Accessibilità

Stakeholder

Comunità accademica

Raccordo con la programmazione strategica

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

Indicatori di misurazione

	Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione
Grado di attuazione del progetto	Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste per l'annualità 2024)*100	0	86	EFFICACIA

Risorse

RISORSE UMANE	Sezione Edilizia Sezione Programmazione, sviluppo e miglioramento patrimonio
RISORSE FINANZIARIE	Euro 25.594.970 (Euro 13.170.000 Art.402050102 "Mobili e arredi per locali ad uso specifico" Euro 408.970 Art.102180105 "Licenze per software e procedure informatiche non inventariabili" - Euro 12.016.000 Art.402010110 "Manutenzione straordinaria su fabbricati residenziali per finalità istituzionali" oltre a risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto)

Attività / Risultati realizzati nel 2023

Completamento progettazione nuovi spazi aule e laboratori didattici, degli impianti fotovoltaici e degli impianti per il recupero acque meteoriche.

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

Dirigente Responsabile: **BERARDI GIANFRANCO**  
Direzione Amministrazione e Finanza

Descrizione breve delle finalità

Il progetto si propone di realizzare uno strumento digitale, che sostituisca la modulistica, allo stato attuale gestita in modalità cartacea, rivolto a tutti i soggetti ai quali l'Ateneo eroga redditi da lavoro dipendente e assimilati. Tale strumento ha la finalità di gestire, in modalità completamente telematica, le dichiarazioni previdenziali e fiscali, tramite il collegamento al portale web di Ateneo, al fine di inserire, in maniera agevole ed intuitiva, i dati relativi alla propria situazione.

La digitalizzazione delle istanze, da realizzare in coerenza con le norme in materia di protezione dei dati e policy di sicurezza, potrà consentire:

- la semplificazione degli adempimenti, sia per gli Uffici che per i dipendenti e collaboratori, snellendo gli adempimenti, sia dal punto di vista amministrativo che temporale, azzerando l'errore umano connesso alla gestione manuale del dato. Questo permetterà al soggetto obbligato a rilasciare l'istanza di evitare di doverla ripresentare periodicamente, rimanendo il medesimo soggetto obbligato a comunicare solo le variazioni/integrazioni rispetto al dato originariamente comunicato;
- la valorizzazione del patrimonio informativo disponibile con la conseguente maggiore interoperabilità tra gli Uffici coinvolti nella gestione del dato (Direzione Amministrazione e Finanza-tutte le Sezioni - e Direzione Risorse Umane). L'accessibilità allo strumento web e la immediata fruibilità e trasmissione delle informazioni ivi contenute consentirà la immediata fruibilità del dato e la riduzione dei tempi di evasione delle istanze pervenute, con considerevole impatto sull'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, realizzando, inoltre, l'obiettivo di ridurre drasticamente il consumo di carta e toner supportando, di conseguenza, gli obiettivi di transizione ecologica.
- la realizzazione di un'unica banca dati finalizzata ad attestare i dati economici, fiscali e previdenziali che permetta di disporre di una cronologia panoramica delle informazioni dichiarate con evidenza storica delle decorrenze del dato, oltre ad un azzeramento degli spazi fisici destinati all'archiviazione delle istanze cartacee

Ambito di intervento

Attuazione della strategia  
Semplificazione e reingenerizzazione delle procedure

Stakeholder

Comunità accademica

Ricordo con la programmazione strategica

A.2 - Favorire la transizione digitale  
A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

Indicatori di misurazione

	Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione
Procedure digitalizzate	Numero	0	2	EFFICACIA
Grado di attuazione delle azioni del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100	0	63	EFFICACIA

## RISORSE UMANE

Direzione Amministrazione e Finanza  
Direzione Risorse Umane

## RISORSE FINANZIARIE

Euro 19.700 (Quota parte budget iscritto sull'art. 102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software euro 16.200 - Quota parte budget formazione iscritta sull'art. 102120104 - Formazione del personale tecnico amministrativo euro 3.500 - Oneri figurativi derivanti dall'impiego del personale interno coinvolto nel progetto)

Nell'ambito delle analoghe azioni poste in essere negli anni pregressi, si segnala la digitalizzazione certificazioni uniche (CU) che, allo stato attuale, ha registrato una percentuale prossima al 100%.

Risultano, invece, del tutto gestite in modalità cartacea le informazioni riguardanti i seguenti ambiti:

- Dichiarazioni inerenti le detrazioni fiscali;
- Dichiarazioni inerenti il reddito presunto;
- Dichiarazioni inerenti l'aliquota fiscale;
- Dichiarazioni inerenti l'avvenuta iscrizione alla gestione separata INPS e relativo status di soggetto "mutuato" ai fini dell'applicazione dell'aliquota previdenziale;
- Dichiarazioni inerenti l'adesione al Fondo di previdenza complementare PERSEO;
- Dichiarazioni inerenti l'anzianità contributiva ai fini dell'individuazione del regime previdenziale TFS/TFR;
- Dichiarazioni inerenti le modalità di accredito delle competenze retributive;
- Dichiarazioni inerenti la riduzione degli acconti per assistenza fiscale, risultanti dal mod 730-4.

Si renderà necessario gestire le dichiarazioni inerenti l'anzianità contributiva ai fini dell'applicazione del massimale previdenziale contributivo.

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

Dirigente Responsabile: **BERARDI GIANFRANCO**  
Direzione Amministrazione e Finanza

Descrizione breve delle finalità	Il progetto ha la finalità di implementare regole tecniche e meccanismi operativi tesi, da un lato, a potenziare gli strumenti di indirizzo e di guida a favore del personale impegnato nelle attività contabili, nella prospettiva di una maggiore omogeneità di applicazione dei principi e delle procedure del sistema economico-patrimoniale; dall'altro, ad efficientare i processi di rilevazione e di gestione finanziaria attraverso una razionalizzazione degli stessi ed una maggiore efficacia delle operazioni di controllo. In tal senso, il progetto è funzionale al miglioramento del sistema di controllo interno posto a presidio della correttezza e dell'attendibilità delle informazioni di bilancio														
Ambito di intervento	Semplificazione e reingenerizzazione delle procedure														
Stakeholder	Comunità accademica														
Raccordo con la programmazione strategica	A.2 - Favorire la transizione digitale A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone C.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni														
Indicatori di misurazione	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Formula / Unità di misura</th> <th>Baseline 2023</th> <th>Target 2024</th> <th>Dimensione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grado di attuazione delle azioni del progetto</td> <td>(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100</td> <td>0</td> <td>85</td> <td>EFFICACIA</td> </tr> </tbody> </table>						Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione	Grado di attuazione delle azioni del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100	0	85	EFFICACIA
	Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione											
Grado di attuazione delle azioni del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100	0	85	EFFICACIA											
Risorse	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>RISORSE UMANE</td> <td colspan="4">Direzione Amministrazione e Finanza</td> </tr> <tr> <td>RISORSE FINANZIARIE</td> <td colspan="4">Euro 14.224 (Quota parte budget iscritto sull'art. 102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software euro 11.224 Quota parte budget formazione iscritta sull'art. 102120104 - Formazione del personale tecnico amministrativo euro 3.000 - Oneri figurativi derivanti dall'impiego del personale interno coinvolto nel progetto)</td> </tr> </tbody> </table>					RISORSE UMANE	Direzione Amministrazione e Finanza				RISORSE FINANZIARIE	Euro 14.224 (Quota parte budget iscritto sull'art. 102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software euro 11.224 Quota parte budget formazione iscritta sull'art. 102120104 - Formazione del personale tecnico amministrativo euro 3.000 - Oneri figurativi derivanti dall'impiego del personale interno coinvolto nel progetto)			
RISORSE UMANE	Direzione Amministrazione e Finanza														
RISORSE FINANZIARIE	Euro 14.224 (Quota parte budget iscritto sull'art. 102150101 - Assistenza informatica e manutenzione software euro 11.224 Quota parte budget formazione iscritta sull'art. 102120104 - Formazione del personale tecnico amministrativo euro 3.000 - Oneri figurativi derivanti dall'impiego del personale interno coinvolto nel progetto)														
Attività / Risultati realizzati nel 2023	Attualmente i processi contabili e di gestione finanziaria sono disciplinati dal Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità e dal Manuale di contabilità. Negli anni precedenti è stato avviato un percorso di ridefinizione dei processi contabili teso ad allineare le tradizionali prassi operative, ancorate alle logiche della contabilità finanziaria, a quelle tipiche della contabilità economico-patrimoniale. L'efficacia di tale percorso, che non può ritenersi esaurito, richiede tuttavia azioni mirate, volte sia a supportare operativamente il personale degli uffici contabili nella corretta applicazione delle nuove procedure, sia ad ottimizzare alcuni processi-chiave del sistema informativo-contabile e gestionale														

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

Dirigente Responsabile: **BLASI BRIGIDA**  
Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti

Descrizione breve delle finalità	Il progetto punta a rafforzare la coerenza tra la programmazione, l'articolazione e lo sviluppo dell'offerta formativa e la visione dell'Ateneo, così come espressa nella pianificazione strategica e nella programmazione triennale, nonché l'impostazione degli European Standards and Guidelines per l'Assicurazione di Qualità nella European Higher Education Area (EHEA) allo scopo di ampliare la platea di studenti a livello nazionale e internazionale. Mira, inoltre, ad incrementare la qualità dell'esperienza e dei percorsi di carriera dello studente, promuovendo un approccio all'apprendimento e all'insegnamento incentrati sullo studente, incentivando gli studenti ad assumere un ruolo attivo, potenziando i servizi a supporto e favorendo l'accessibilità e la percorribilità per tutti gli studenti, in un'ottica di inclusione e diversity management (disabili e DSA, stranieri, sportivi, lavoratori, genitori con figli piccoli, detenuti, in transizione di genere)												
Ambito di intervento	Accessibilità Attuazione della strategia												
Stakeholder	Studenti Comunità accademica												
Ricordo con la programmazione strategica	A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA B.1 - Intercettare una platea più ampia di studenti a livello nazionale ed internazionale B.2 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa B.3 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa D.1 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa												
Indicatori di misurazione	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Formula / Unità di misura</th> <th>Baseline 2023</th> <th>Target 2024</th> <th>Dimensione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grado di attuazione delle azioni di ascolto degli studenti e di comunicazione dell'offerta formativa e dei servizi  (Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100</td> <td>0</td> <td>80</td> <td>EFFICACIA</td> </tr> </tbody> </table>				Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione	Grado di attuazione delle azioni di ascolto degli studenti e di comunicazione dell'offerta formativa e dei servizi  (Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100	0	80	EFFICACIA	
Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione										
Grado di attuazione delle azioni di ascolto degli studenti e di comunicazione dell'offerta formativa e dei servizi  (Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100	0	80	EFFICACIA										
Risorse	<p><b>RISORSE UMANE</b> Direzione offerta formativa e servizi agli Studenti; UU.OO. Didattica e Servizi agli studenti (DIPARTIMENTI); Direzione Affari Istituzionali UO URP e Redazione WEB, U.O. Comunicazione, web radio e web TV; Direzione Generale U.O. Soluzioni di business-intelligence, U.O. Programmazione e controllo operativo, U.O. Applicativi e banche dati di Ateneo</p> <p><b>RISORSE FINANZIARIE</b> Euro 215.000 (Euro 15.000 Art. 102150101 Assistenza informatica e manutenzione software - euro 50.000 Art. 102010104 "Altri servizi a favore degli studenti"- Euro 150.000 Art. 102200201 "Stanziamento costi di budget da assegnare" oltre a risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto)</p>												

## Avviare i servizi del GRANT Office di Ateneo

Dirigente Responsabile: **AGRIMI ADRIANA**

Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

Descrizione breve delle finalità

Il Grant Office di Ateneo mira a rappresentare un punto di raccordo tra le attività di promozione dell'accesso alle opportunità di finanziamento della ricerca finanziata a livello regionale, nazionale ed internazionale, di gestione e rendicontazione dei progetti finanziati e di valutazione della ricerca. Il Grant Office intende ampliare la capacità istituzionale dell'Ateneo e dei Dipartimenti di accesso ad un ampio spettro di opportunità comunitarie che ne consentano un posizionamento sempre più rilevante nei programmi di finanziamento competitivo attraverso iniziative di awareness e empowerment e di consolidamento di procedure amministrative adeguate alle varie fonti di finanziamento.

Ambito di intervento

Attuazione della strategia  
Semplificazione e reingenerizzazione delle procedure  
Anticorruzione e trasparenza

Stakeholder

Comunità accademica

Raccordo con la programmazione strategica

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

Indicatori di misurazione

	Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione
Avvio delle attività del Grant Office	On/Off	Off	On	RISULTATO
Grado di realizzazione del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste nel 2024)*100	0	78	EFFICACIA

Risorse

RISORSE UMANE	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione
RISORSE FINANZIARIE	Euro 950.000 (Euro 500.000 Misura PRO3 21/23 - Euro 450.000 Art. 102200201 "Stanziamento costi di budget da assegnare" oltre a risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto)

Attività / Risultati realizzati nel 2023

Sviluppo dell'Applicativo Prisma; percorsi formativi dedicati al Pta e al personale docente; attuazione di misure di Ateneo a sostegno della capacità istituzionale di accesso ai programmi europei (Horizon Seeds, ERC Seeds); supporto all'attuazione di progetti di Ateneo

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

Dirigente Responsabile: **AGRIMI ADRIANA**

Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

Descrizione breve delle finalità	Consolidare la capacità dell'Ateneo di creare impatto socio economico attraverso iniziative volte alla comunicazione della conoscenza prodotta e la promozione di strumenti per la co-creazione di conoscenza con gli stakeholder interni ed esterni				
Ambito di intervento	Attuazione della strategia Accessibilità Anticorruzione e trasparenza				
Stakeholder	Comunità accademica Enti e imprese				
Raccordo con la programmazione strategica	A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali D.3 - Migliorare la qualità del dottorato di ricerca, anche a livello internazionale C.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni C.2 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale				
Indicatori di misurazione		Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione
	Avvio nuovo sistema di monitoraggio Terza Missione	On/Off	Off	On	EFFICACIA
	Numero di nuove iniziative di Terza Missione a livello di Ateneo	Numero	0	5	RISULTATO
Risorse	RISORSE UMANE	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione; Staff Data Engineering; Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione			
	RISORSE FINANZIARIE	Euro 680.000 (Euro 680.000 Art. 102200201 "Stanziamento costi di budget da assegnare" oltre a risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto)			
Attività / Risultati realizzati nel 2023	Sistema di monitoraggio della Terza missione; organizzazione eventi di divulgazione; iniziative a supporto dell'open science; revisione regolamenti brevetti e spin off				

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

Dirigente Responsabile: **AGRIMI ADRIANA**  
Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

Descrizione breve delle finalità	Rafforzare i presupposti per una mobilità internazionale di studenti, phd, ricercatori e pta				
Ambito di intervento	Attuazione della strategia Sviluppo organizzativo e del capitale umano Semplificazione e reingenerizzazione delle procedure				
Stakeholder	Comunità accademica Studenti				
Raccordo con la programmazione strategica	D.3 - Migliorare la qualità del dottorato di ricerca, anche a livello internazionale D.2 - Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo D.1 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone B.2 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa C.2 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale				
Indicatori di misurazione		Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione
	Numero di iniziative di potenziamento delle competenze del personale sul processo di gestione del dottorato	Numero	0	2	RISULTATO
	Numero di nuovi accordi internazionali	Numero	0	3	RISULTATO
	Numero di iniziative di coinvolgimento dei Dipartimenti sul tema della internazionalizzazione	Numero	0	2	RISULTATO
Risorse	RISORSE UMANE	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione			
	RISORSE FINANZIARIE	Euro 30.000 - (Euro 10.000 Misura PRO3 21/23 - Euro 20.000 Art.102080102 "Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche"oltre a risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto)			

### Dimensione della crescita e dell'innovazione

Le variabili organizzative costituiscono una leva strategica per il miglioramento della performance istituzionale nel breve e lungo periodo. Le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono tendere alla valorizzazione del ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. In questa prospettiva, la programmazione di Ateneo individua specifici progetti di miglioramento e sviluppo organizzativo riconducibili a 2 filoni:

- 1) digitalizzazione e sistemi informativi;
- 2) benessere delle persone e sviluppo delle competenze.

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

<i>CODICE</i>	<i>DENOMINAZIONE</i>	<i>DIRIGENTE RESPONSABILE</i>	<i>AMBITO DEL PIANO</i>	<i>PESO</i>
<a href="#">2024_PROG_DAL1</a>	Supportare la digitalizzazione dei servizi	MICCOLIS EMILIO	SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE ACCESSIBILITA'	30
<a href="#">2024_PROG_DAL2</a>	Progettare il sistema di assistenza virtuale per la gestione delle Relazioni con gli Utenti	MICCOLIS EMILIO	ACCESSIBILITA' SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE	20
<a href="#">2024_PROG_RU1</a>	Sviluppare un sistema di monitoraggio e di promozione delle politiche di genere di Ateneo	PRUDENTE GAETANO	PARITA' DI GENERE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA	20
<a href="#">2024_PROG_RU2</a>	Sviluppo delle competenze delle persone	PRUDENTE GAETANO	ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO SEMPLIFICAZIONE E REINGENERIZZAZIONE DELLE PROCEDURE PARITA' DI GENERE	30

## Supportare la digitalizzazione dei servizi

Dirigente Responsabile: **MICCOLIS EMILIO**  
Direzione Affari istituzionali

Descrizione breve delle finalità

Favorire la transizione digitale di Ateneo tramite l'uso di tecnologia ma soprattutto rivedendo le attività dei processi. Valorizzare la strategicità dell'infrastruttura di rete e dei servizi correlati, migliorare l'utilizzo dei sistemi cloud per assicurare integrità, continuità e disaster recovery

Ambito di intervento

Semplificazione e reingenerizzazione delle procedure  
Accessibilità

Stakeholder

Comunità accademica

Raccordo con la programmazione strategica

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

Indicatori di misurazione

	Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione
Grado di realizzazione delle azioni previste	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste nell'anno)*100	0	80	EFFICACIA
Numero di nuovi sistemi di accesso in Single Sign On	Numero	0	4	RISULTATO

Risorse

RISORSE UMANE	Direzione Affari Istituzionali
RISORSE FINANZIARIE	Euro 1.175.376,67 (Euro 90.954,77 Art. 102150101 "Assistenza informatica e manutenzione software" - Euro 380.000 Art. 402070102 "Attrezzature informatiche ed elettroniche" - Euro 704.421,90 risorse derivanti dal finanziamento dell'Avviso Misura 1.3.1 oltre a risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto)

Attività / Risultati realizzati nel 2023

Sperimentazione avanzata e implementazione del sistema CRM OsTicket. Ampliamento dell'infrastruttura Wireless, realizzazione di una infrastruttura wireless per l'erogazione dei TOLC-MED e TOLC-VET. Migrazione delle applicazioni CSA/ESSE3 in modalità Citrix Terminal Server

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

Dirigente Responsabile: **MICCOLIS EMILIO**  
Direzione Affari istituzionali

Descrizione breve delle finalità

UNIBA AVA-Relate è un'iniziativa pionieristica che ha l'ambizione di segnare un punto di svolta nella comunicazione e nei servizi offerti agli studenti e a tutti gli utenti dell'Ateneo.

Il progetto, che ha una durata prevista di tre anni (2024-2026), rappresenta una risposta diretta alle crescenti aspettative di un corpo studentesco sempre più interconnesso e alla ricerca di soluzioni immediate e personalizzate per la gestione del loro percorso di studi.

In un'era digitale dove l'accessibilità e la reattività sono fondamentali, UNIBA AVA-Relate è infatti nato dal desiderio degli studenti di avere un punto di contatto dinamico, capace di offrire informazioni e supporto in tempo reale.

L'obiettivo è quello di superare le barriere della comunicazione tradizionale, fornendo una piattaforma che non solo risponde in maniera efficiente, ma anticipa anche le necessità degli utenti, personalizzando l'esperienza educativa e amministrativa.

Il progetto si impegna a rafforzare il legame tra l'università e la sua comunità, migliorando la qualità del servizio e l'efficienza operativa, e stabilendo un nuovo standard di eccellenza nell'interazione quotidiana con l'ateneo. Con UNIBA AVA-Relate, l'Università di Bari Aldo Moro non solo ascolta ma dialoga attivamente con i suoi studenti, abbracciando la trasformazione digitale per un futuro più connesso e inclusivo.

Ambito di intervento

Accessibilità  
Semplificazione e reingenerizzazione delle procedure

Stakeholder

Studenti

Raccordo con la programmazione strategica

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

Indicatori di misurazione

	Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione
Grado di realizzazione delle azioni previste per l'annualità 2024	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste nell'anno)*100	0	75	EFFICACIA

Risorse

RISORSE UMANE

Direzione Affari istituzionali - Sezione Servizi Istituzionali; Centro servizi informatici

RISORSE FINANZIARIE

Risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto

Attività / Risultati realizzati nel 2023

Nuovo progetto 2024

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

Dirigente Responsabile: **PRUDENTE GAETANO**  
Direzione Risorse Umane

Descrizione breve delle finalità	Integrare i processi di attuazione delle politiche, gestione delle attività, elaborazione dei dati, valutazione e monitoraggio con una prospettiva di genere
Ambito di intervento	Parità di genere Sviluppo organizzativo e del capitale umano Attuazione della strategia
Stakeholder	Comunità accademica

Ricordo con la programmazione strategica  
A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

Indicatori di misurazione	Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione
Grado di attuazione delle azioni del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100	0	82	EFFICACIA
Risorse	<p><b>RISORSE UMANE</b> Direzione Risorse Umane - Sezione Personale contrattualizzato; Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti; Sezione procedure concorsuali; Direzione Amministrazione e Finanza - U.O. Contabilità analitica e monitoraggio; Rettorato; Direzione Generale; Direzione per il coordinamento delle strutture dipartimentali (U.O. Organi dipartimenti di didattica e di ricerca, Scuole e SiBA)</p> <p><b>RISORSE FINANZIARIE</b> Euro 82.500,03 Art. 102200201 "Stanziamento costi di budget da assegnare" oltre a risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto</p>			

Attività / Risultati realizzati nel 2023  
Nel corso del 2023 sono state portate avanti le seguenti azioni: attività di self assessment prevista dalle Linee Guida della Funzione Pubblica su "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"; miglioramento del processo di monitoraggio del GEP; avvio del monitoraggio degli esiti e delle cause di attivazione dei procedimenti disciplinari in attuazione delle Linee Guida della Funzione Pubblica su "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"; organizzazione dell'apertura dello sportello di counseling psicologico per i Dipendenti, docenti e Cel presso l'Ateneo; ricognizione di modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici, nella storia Uniba

## Sviluppo delle competenze delle persone

Dirigente Responsabile: **PRUDENTE GAETANO**  
Direzione Risorse Umane

Descrizione breve delle finalità

Il progetto si colloca nell'ambito di una più ampia strategia che si sviluppa in diverse azioni predisposte per sostenere le sfide attuali: transizione amministrativa e digitale, potenziamento delle competenze e delle abilità, attrattività dell'Università, valorizzazione delle persone. In particolare, lo sviluppo delle competenze è ritenuto una delle leve disponibili a tali fini, in grado di generare valore pubblico (con impatto diretto o indiretto). Nell'attesa di poter disporre di una mappatura delle competenze del PTA che rilevi anche i gap formativi, il presente progetto accorpa azioni di sistema non solo sotto il profilo della molteplicità delle strutture coinvolte ma anche per i destinatari a cui si rivolge (personale tecnico-amministrativo e personale docente) e la pluralità degli strumenti che si intende utilizzare.

Ambito di intervento

Attuazione della strategia  
Sviluppo organizzativo e del capitale umano  
Semplificazione e reingenerizzazione delle procedure  
Parità di genere

Stakeholder

Comunità accademica

Ricordo con la programmazione strategica

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

Indicatori di misurazione

	Formula / Unità di misura	Baseline 2023	Target 2024	Dimensione
Grado di attuazione delle azioni del progetto	(Numero di azioni realizzate/Numero di azioni previste da progetto)*100	0	80	EFFICACIA

Risorse

RISORSE UMANE

Direzione Risorse Umane - UO Formazione; U.O. Welfare; Sezione Personale contrattualizzato; Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione UO Statistiche Ateneo, UO Programmazione e controllo operativo, UO Organizzazione e programmazione del personale TA e CEL; U.O. Soluzioni di business intelligence; Direzione per il coordinamento delle strutture dipartimentali - UO Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità

RISORSE FINANZIARIE

Euro 35.000 Art. 102200201 "Stanziamento costi budget da assegnare" oltre a risorse non quantificate in quanto riferite all'impiego del personale interno coinvolto nella realizzazione del progetto

Fino al 2023 lo sviluppo delle competenze ha riguardato il PTA. Le azioni formative, coerentemente con l'approccio normativo, sono state individuate nel PIAO attraverso l'elaborazione di un piano della formazione e di percorsi i cui contenuti hanno trovato piena integrazione con le altre sezioni del documento nel quale esse si inserivano. Nel frattempo, il contesto di riferimento si è ulteriormente definito e concretizzato anche a seguito di interventi ministeriali di indirizzo preannunciati dalle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche e a cui lo stesso PIAO 2023 rinviava.

In particolare, ci si riferisce ai seguenti indirizzi:

- Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale (ambiti di intervento: Syllabus e PA 110 e Lode);
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" per la valorizzazione delle persone delle pubbliche amministrazioni nel loro contesto organizzativo;
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato il 28/06/2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni

## 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	VALORE DI PARTENZA 2023	TARGET 2024	FONTE DATI 2024
Indicatore assunzionale	Indicatore spese del personale (IP) – Rapporto tra le spese del personale a carico Ateneo/Totale delle entrate	67,01% <sup>11</sup>	72,28	Bilancio Unico di Previsione 2024 – Direzione Amministrazione e Finanza
Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria (ISEF)	Rapporto tra entrate nette e il totale delle spese	1,22 <sup>12</sup>	1,13	Bilancio Unico di Previsione 2024 – Direzione Amministrazione e Finanza
Indicatore di indebitamento	Rapporto tra ammortamento mutui e totale entrate nette	0	0	Bilancio Unico di Previsione 2024 – Direzione Amministrazione e Finanza
Indicatore di autofinanziamento	Rapporto tra proventi e ricavi autogenerati/ Proventi operativi di budget	17,43	19,23	Bilancio Unico di Previsione 2024 – Direzione Amministrazione e Finanza
Ritardo medio dei pagamenti		0	0	Piattaforma RGS

<sup>11</sup> Fonte Proper (dati 2022)

<sup>12</sup> Fonte Proper (dati 2022)

## 2.2.1 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 2024 (di seguito SMVP) conferma il modello previsto dai Sistemi precedenti relativamente alla previsione di un protocollo di valutazione differenziato in relazione al livello di responsabilità ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa. Inoltre, si dà ulteriore impulso al modello di valutazione misto prevedendo l'estensione della valutazione bottom up al personale non dirigenziale (Responsabili di Sezioni, Coordinatori dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca; Responsabili di Staff, Responsabili dei Poli Bibliotecari).

Il protocollo di misurazione e valutazione della performance individuale del personale si distingue tra personale con incarichi di responsabilità e 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.

La valutazione della performance individuale dei dirigenti è misurata e valutata in relazione alle seguenti dimensioni



La tabella che segue riepiloga, per ciascun dirigente, gli indicatori attraverso cui sarà valutata per l'anno 2024 la dimensione "Indicatori di performance organizzativa".

Tabella 9 - Indicatori di performance organizzativa 2024

INDICATORE	TARGET 2024	PESO PER INDICATORE	DIRIGENTI
Ritardo medio annuale	0	30/30	Direttore della Direzione Amministrazione e Finanza Direttore della Direzione Appalti Edilizia e Patrimonio Direttore della Direzione per il Coordinamento delle Strutture Dipartimentali

Tempo medio di liquidazione delle fatture commerciali	≤ 15 giorni	5/30	Direttrice della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione Direttrice della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti
Numero di partecipazioni dell'Ateneo a nuovi bandi	10	25/30	Direttrice della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione
Grado di raggiungimento delle azioni a supporto della qualità e dell'innovazione della didattica e dei servizi agli studenti	≥ 75%	25/30	Direttrice della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti

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

Inoltre, in linea con la [Direttiva](#) del Ministro per la Pubblica Amministrazione sulla formazione del 24.03.2023 sono assegnati ai dirigenti specifici obiettivi individuali in tema di sviluppo delle competenze del personale:

Codice obiettivo	Obiettivo individuale	Indicatore	Valore di partenza	Target	Peso
PROG_RU_2.02	Promuovere la partecipazione del personale alla attività di formazione	% del personale della Direzione che abbia partecipato ad iniziative di formazione per un numero di ore pari a 24	(ND)	100%	2,5/20
PROG_RU_2.04	Realizzare Piani di sviluppo organizzativi in termini di priorità formative per lo sviluppo delle competenze del personale della propria Direzione nelle more che si concluda il progetto di mappatura delle competenze	Numero dei Piani di Sviluppo realizzati/Numero delle UO	0	≥80%	2,5/20

I risultati aggregati sulle performance individuali dell'anno 2024 saranno descritti nell'ambito della Relazione sulla Performance Integrata di Ateneo da adottare entro il 30 giugno del 2025.

### Premessa

Il sistema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, delineato dalla legge n. 190/2012, prevede che l'organo di indirizzo politico individui un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) che abbia competenze qualificate per poter svolgere l'incarico con effettività ed autonomia valutativa nonché un'adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'Amministrazione.

L'Università di Bari, nel rispetto dei criteri di scelta indicati dall'ANAC nell'Allegato 3 al PNA 2022<sup>13</sup>, con delibera del C.d.A. del 29.06.2023<sup>14</sup>, ha attribuito il suddetto incarico alla Dott.ssa Chiara Deninno, funzionario in servizio presso l'Amministrazione, a decorrere dal 01.07.2023.

Sul piano metodologico, la RPCT ha predisposto la presente sottosezione, "*Rischi corruttivi e Trasparenza*", nel rispetto della normativa vigente in materia di anticorruzione e trasparenza; in conformità agli orientamenti ed agli atti di regolazione adottati dall'ANAC (su tutti, il PNA 2022<sup>15</sup> e il relativo aggiornamento 2023<sup>16</sup>); attenendosi al modello di "*Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche*" con più di 50 dipendenti, allegato al DPCM n. 132/2022<sup>17</sup>; tenendo conto degli esiti del monitoraggio sulle misure adottate nel PIAO 2023-2025; raccordandosi con i responsabili delle altre sezioni, onde evitare possibili duplicazioni delle informazioni in esse contenute.

### 2.3.1 Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione

La prevenzione della corruzione e l'implementazione della trasparenza, all'interno dell'Ateneo, sono frutto di un lavoro sinergico che coinvolge, a più livelli, tutti i soggetti operanti all'interno dell'Amministrazione, ai quali è richiesta una collaborazione attiva, come di seguito illustrato:

- **il Rettore**: concorre alle iniziative programmate e dà impulso alle attività di promozione della cultura della legalità e della trasparenza;
- **il Consiglio di Amministrazione**: 1) definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza; 2) individua il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, cui assicura formazione, funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico, con piena autonomia ed effettività; 3) 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 adeguate, umane e strumentali; 4) 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 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)**<sup>18</sup>: 1) predisponde il documento programmatico in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza monitorandone e verificandone l'attuazione e l'idoneità; 2) segnala all'organo di indirizzo ed 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; 3) richiede e riceve informazioni circa l'osservanza e l'attuazione del piano, potendo indire le audizioni ritenute necessarie; 4) verifica la rotazione degli incarichi negli Uffici maggiormente esposti al rischio di corruzione; 5) relaziona, annualmente, sull'attuazione delle misure adottate e pubblica i risultati sul sito *web* dell'Amministrazione; 6) verifica l'adempimento di pubblicazione dei documenti previsti dalla normativa vigente e segnala le eventuali inottemperanze<sup>19</sup>; 7) 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; 8) cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento; 9) vigila sull'effettiva conferibilità/compatibilità degli incarichi dirigenziali assegnati dall'Amministrazione e, quando necessario, adotta i pertinenti provvedimenti per il ripristino della legalità; 10) gestisce le segnalazioni

---

<sup>13</sup> Cfr., Allegato 3 al PNA 2022, "[Il RPCT e la struttura di supporto](#)", pagg. 5 e ss.

<sup>14</sup> Cfr., [delibera del C.d.A. dell'Università di Bari del 29.06.2023](#).

<sup>15</sup> Cfr., ANAC, [PNA 2022 e relativi allegati](#).

<sup>16</sup> Cfr., [delibera ANAC n. 605/2023](#).

<sup>17</sup> Cfr., "[Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche](#)" allegato al DPCM n. 132 del 30.06.2022.

<sup>18</sup> Cfr., Allegato 3 al PNA 2022, "[Il RPCT e la struttura di supporto](#)"; [delibera ANAC n. 840/2018](#) sulla "*corretta interpretazione dei compiti del RPCT*".

<sup>19</sup> Cfr., [delibera ANAC n. 1310/2016 e relativi allegati](#); [delibera ANAC n. 263/2023 e relativo allegato](#).

di *whistleblowing*, coadiuvato da unità di personale adeguatamente formate ed individuate con apposito atto organizzativo;

- **i Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**<sup>20</sup>: in considerazione della complessa organizzazione dell'Università degli Studi di Bari (collocata dal Censis nella categoria dei "mega atenei statali")<sup>21</sup> il RPCT, come previsto dalla Circolare D.F.P. n. 1/2013 e dai Piani Nazionali Anticorruzione, si avvale del supporto di collaboratori e 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<sup>22</sup> e il Coordinatore dell'Avvocatura; b) Direttori di Dipartimento di didattica e di ricerca; c) Presidenti di Scuola<sup>23</sup>. I Dirigenti, in particolare, per ragioni di competenza, hanno una profonda conoscenza dei processi afferenti alle strutture organizzative dirette e dei profili di rischio ad essi connessi essendo, dunque, i più qualificati ad individuare le misure di prevenzione più efficaci. Il Direttore Generale, i Dirigenti dell'Amministrazione Centrale e il Coordinatore dell'Avvocatura 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. I Referenti TAC sono nominati con Decreto del Direttore Generale pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione, nel Bollettino Ufficiale;
- **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)**: in ottemperanza al disposto di cui all'art. 33 *ter* comma 1 del D.L. n. 179/2012, l'Università di Bari, con D.D.G. n. 1234 del 18.11.2021, ha nominato in qualità di R.A.S.A., a decorrere dal 01.10.2021, 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 2019<sup>24</sup>, si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica volta a favorirne il continuo miglioramento.

Il processo in questione si articola in tre fasi, di seguito descritte e 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).

Altre due fasi integrano, trasversalmente, le precedenti tre: quella di consultazione e comunicazione e quella di monitoraggio e riesame.

In termini di efficienza, ciascun ciclo del processo di gestione del rischio deve tener conto, in una logica di miglioramento progressivo, delle risultanze di quello precedente e degli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno nel quale opera l'Amministrazione.

L'attuazione del processo in disamina prevede il coinvolgimento e la collaborazione attiva degli Organi di indirizzo dell'Università, del Nucleo di Valutazione, dei Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e dei responsabili della predisposizione delle altre sezioni e sottosezioni del PIAO.

---

<sup>20</sup> Cfr., sito web UniBa, "[Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza](#)".

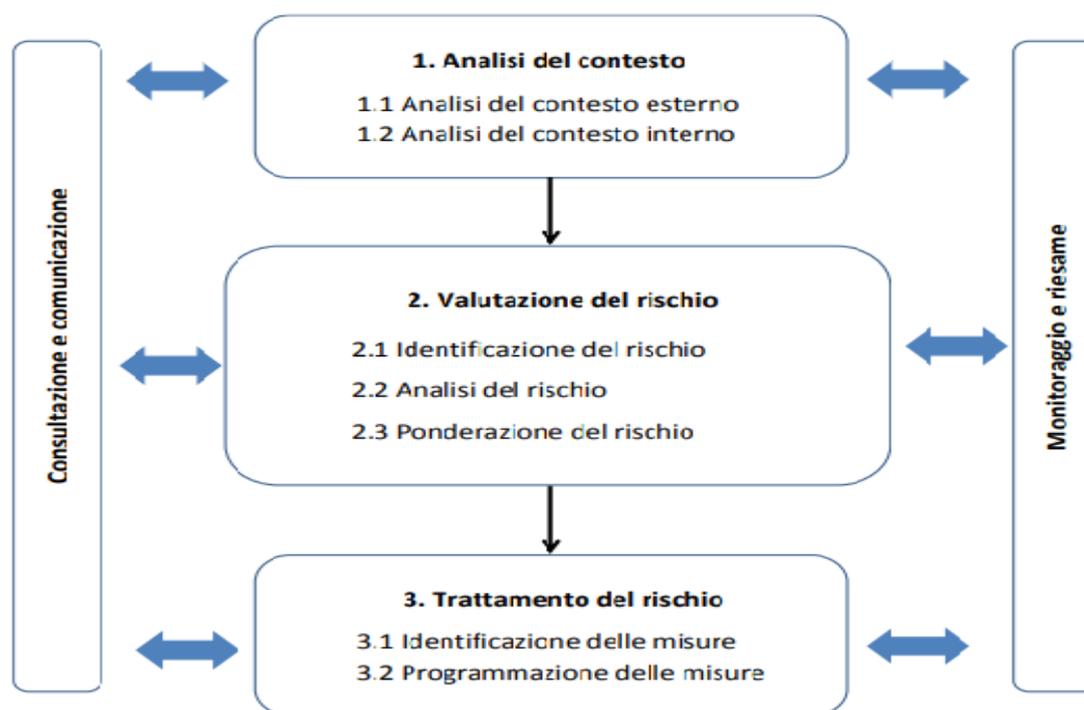
<sup>21</sup> Cfr., "[La classifica Censis delle Università italiane \(edizione 2023/2024\)](#)".

<sup>22</sup> Cfr., [organigramma dirigenziale UniBa](#).

<sup>23</sup> Cfr., "[Elenco dei direttori dei dipartimenti e dei Presidenti delle Scuole](#)".

<sup>24</sup> Cfr., ANAC, P.N.A. 2022 – 2024, § 3.1.2; [ANAC, Allegato n. 1 al P.N.A. 2019](#).

Figura 18 - Il processo di gestione del rischio di corruzione



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

L'azione amministrativa dell'Università di Bari è orientata ai principi di buon andamento ed imparzialità, di cui all'art. 97 comma 2 della Costituzione.

In quest'ottica, l'attività di analisi del contesto esterno si prefigge l'obiettivo di considerare e soppesare, in termini di rischio corruttivo, tanto le "principali dinamiche territoriali" con le quali l'Amministrazione si confronta abitualmente per perseguire i propri scopi istituzionali, quanto le possibili "influenze o pressioni" che le stesse potrebbero esercitare su di essa<sup>25</sup>.

Il contesto economico e sociale in cui opera l'Università di Bari (sul piano internazionale, nazionale e locale) sarà, quindi, rapportato e valutato alla luce dei dati relativi alle attività criminali ed ai reati di riciclaggio, corruzione, concussione e peculato.

Sul piano internazionale:

A.1) nel corso dell'anno 2022, Transparency International ha svolto un'indagine, su scala mondiale, volta a determinare l'indice di corruzione percepito in 180 Paesi, stilando una classifica sulla base del *corruption perception index* (CPI)<sup>26</sup>. La predetta indagine ha visto l'Italia totalizzare un punteggio complessivo di 56 cpi, che in una scala di valore da un minimo di 0 (indicativo di un Paese altamente corrotto) ad un massimo di 100 (indicativo di un Paese trasparente), le consente di posizionarsi al 41° posto della graduatoria registrando un lieve miglioramento rispetto all'anno precedente, allorché si è classificata 42<sup>a</sup>, nonché di collocarsi, in ambito europeo, tra l'Ungheria (con 42 cpi), al 77° posto del *ranking*, e la Danimarca (con 90 cpi), al primo posto. Per colmare l'evidente divario che ancora ci divide dai Paesi maggiormente virtuosi è necessario affinare le misure di prevenzione della corruzione da porre in campo e ponderare la loro efficacia in sede di monitoraggio.

A.2) La relazione estesa dalla Commissione Europea su "La situazione dello Stato di diritto nell'Unione Europea"<sup>27</sup>, datata 05.07.2023, ha evidenziato come il 65% delle raccomandazioni espresse nell'anno 2022 abbia trovato attuazione in tutto o in parte, a riprova dell'impegno profuso dagli Stati membri. Il documento in esame si sofferma su quattro temi specifici: i sistemi giudiziari nazionali, i quadri anticorruzione, il pluralismo dei media, altre questioni istituzionali relative al bilanciamento dei poteri. Con particolare riferimento all'Italia, la Commissione ha raccomandato al nostro Paese di persistere nell'assolvimento degli "impegni assunti nell'ambito del piano nazionale per la ripresa e la resilienza in relazione ad alcuni aspetti del sistema giudiziario e del quadro anticorruzione".

<sup>25</sup> Cfr., ANAC, [PNA 2022](#), pag. 31, approvato con delibera n. 7 del 17.01.2023.

<sup>26</sup> Cfr., "[Corruption perception index 2022](#)".

<sup>27</sup> Cfr., "[Stato di diritto 2023](#)".

Sul piano nazionale:

B.1) Il *"Rapporto quadrimestrale sul mercato dei contratti pubblici"*<sup>28</sup> redatto dall'ANAC, relativo al I° quadrimestre 2023, ha raccolto i principali dati relativi alle procedure di affidamento perfezionate di importo pari o superiore ad € 40.000,00. Dal rapporto emerge che il mercato dei contratti pubblici, durante il periodo di indagine, ha registrato: 1) una leggera crescita delle forniture, a livello di importo, nella misura dell'11%, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente; 2) un'importante riduzione dei lavori, di circa il -40%; 3) una flessione dei servizi, di circa il -20%. L'analisi comparata per procedura di scelta del contraente evidenzia per i settori ordinari, in termini di importo, un incremento abbastanza rilevante degli affidamenti diretti e delle procedure negoziate previa pubblicazione del bando, che aumentano rispettivamente del +37,8% e del +29,9%. Le procedure ristrette diminuiscono di ben -60,9%. Per quanto riguarda i settori speciali, sempre in termini di importo, è stato registrato un rilevante aumento delle procedure ristrette, del +305,7%, e delle procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando, del +122,6%.

B.2) La relazione annuale illustrata dall'ANAC alla Camera dei Deputati sull'attività svolta nel corso del 2022<sup>29</sup> ha evidenziato come l'Autorità abbia ricevuto 347 segnalazioni di *whistleblowing* delle quali 272 relative a presunti illeciti. Circa il 66% delle segnalazioni sono state acquisite tramite piattaforma informatica, il che dimostra la preferenza degli utenti per tale strumento in ragione delle garanzie che esso assicura.

B.3) Uno studio sui reati corruttivi<sup>30</sup>, elaborato dal Servizio di Analisi Criminale presso la Direzione Centrale della Polizia Criminale del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, ha evidenziato come nel triennio 2019-2021 i reati di concussione, di corruzione, di istigazione alla corruzione e di peculato siano diminuiti.

B.4) Dal rapporto del Ministero dell'Interno sugli *"Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali"*<sup>31</sup>, aggiornato al 30.09.2023, è possibile evincere come il fenomeno, su scala nazionale, sia *"in diminuzione rispetto allo stesso periodo del 2022"*.

Sul piano regionale:

C.1) Come attestato dal rapporto annuale della Banca d'Italia sull'economia della Puglia<sup>32</sup>, pubblicato in data 16.06.2023, l'economia pugliese continua a crescere in misura lievemente più contenuta rispetto alla media nazionale, del 3,7%, sostanzialmente in linea con quella del Mezzogiorno. Nel corso dell'anno 2022, in particolare: 1) l'andamento del settore industriale si è indebolito; 2) il settore delle costruzioni è cresciuto significativamente, sebbene in misura meno intensa rispetto all'anno precedente; 3) l'aumento dei costi di approvvigionamento ha inciso in misura contenuta sulla redditività e sulla solvibilità finanziaria delle imprese pugliesi; 4) le condizioni del mercato del lavoro hanno continuato a migliorare con conseguente riduzione del tasso di disoccupazione che rimane, tuttavia, soprattutto per i più giovani e per le donne, su valori di molto superiori alla media nazionale; 5) i prestiti erogati alla clientela residente in Puglia, nel complesso, sono diminuiti, riflettendo la decelerazione del credito alle imprese. Dall'esame dei bandi e dei decreti per l'attribuzione delle risorse bandite dal PNRR (Piano nazionale ripresa resilienza) e dal PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari), a maggio 2023 risultavano assegnati, a soggetti attuatori pubblici, 9,0 miliardi per interventi da realizzare in Puglia (di cui, 8,2 miliardi dal PNRR e 0,8 miliardi dal PNC), pari all'8 per cento del totale nazionale.

C.2) Il rapporto del Ministero dell'Interno sugli *"Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali"*, sopra citato, evidenzia come in Puglia, nei primi nove mesi del 2023, il numero complessivo di tale tipologia di reato sia in calo rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (38 casi a fronte dei 45 precedentemente rendicontati). Con riguardo alla tipologia di incarico ricoperto dagli Amministratori, gli atti di intimidazione registrati hanno riguardato in 19 casi i Sindaci; in 11 casi i Consiglieri Comunali; in 7 casi i componenti della Giunta Regionale ed in 1 solo caso i Presidenti di Consigli comunali. L'incidenza del fenomeno in rapporto alla popolazione è pari a 0,94 episodi per 100 mila abitanti risultando, quindi, superiore alla media nazionale, attestata in 0,69 episodi per 100 mila abitanti. Delle sei province pugliesi, su scala nazionale, soltanto quella di Lecce è risultata tra quelle maggiormente attinte dal fenomeno, con 19 episodi, registrando, così, un peggioramento rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, allorché si verificarono 14 episodi. Statisticamente, gli atti intimidatori perpetrati in danno degli Amministratori sono consistiti: nel 24,3% dei casi in pubblicazioni dai contenuti ingiuriosi o minacciosi, sui *social network* o nel *web*; nel 19,7% dei casi in danneggiamenti di beni, pubblici o privati; nel 16,8% dei casi in missive minatorie, recapitate presso abitazioni o uffici; nel 13,5% dei casi in aggressioni verbali; nel 9,4% dei casi in scritte minatorie sui muri; nel 6,5% dei casi in condotte minacciose accompagnate dall'utilizzo di materiali/liquidi incendiari; nel 2,6% dei casi in aggressioni

<sup>28</sup> Cfr., ANAC, ["Rapporto quadrimestrale sul mercato dei contratti pubblici, 1° quadrimestre 2023"](#).

<sup>29</sup> Cfr., ANAC, ["Relazione annuale 2023"](#) con relativi allegati.

<sup>30</sup> Cfr., Servizio Analisi Criminale, ["I reati corruttivi"](#).

<sup>31</sup> Cfr., Servizio Analisi Criminale, ["Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali, Report al 30 settembre 2023"](#).

<sup>32</sup> Cfr., Banca d'Italia, ["Presentazione del rapporto annuale sul 2022, "L'economia della Puglia"](#).

fisiche; nel 2,4% dei casi in intrusioni e/o effrazioni; nel 2,4% dei casi nell'invio di bossoli o proiettili; nell'1,4% dei casi in condotte minacciose compiute tramite i mezzi di informazione (televisione, radio o stampa); nell'1% dei casi in intimidazioni compiute con armi e/o ordigni esplosivi.

C.3) La Direzione Investigativa Antimafia (DIA), monitorate le operazioni finanziarie sospette (SOS) eseguite nel secondo semestre del 2022 nei territori di origine delle mafie, nel corso della seduta del 09.09.2023 ha relazionato il Parlamento sulle attività da essa svolte al fine di prevenire il riciclaggio di denaro sporco<sup>33</sup>. Con particolare riferimento alla Puglia, dette operazioni sono state 72.768 per un valore economico di € 6.805.951.816, costituendo il 6,98% di quelle complessivamente intercettate.

C.4) Il *report* sul *whistleblowing* relativo al 2022<sup>8</sup> esteso dall'associazione Transparency International Italia ha evidenziato come in Puglia, nel corso del 2021, sia stata effettuata una sola segnalazione di illeciti, così come riscontrato per l'anno precedente.

Sul piano locale:

C.1) Sulla base dei risultati del censimento permanente della popolazione<sup>34</sup> pubblicato dall'ISTAT, la popolazione legale in Puglia, riferita al 31.12.2022, ammontava a 3.907.683 residenti, in calo del -0,4% rispetto al 2021, e risultava così distribuita<sup>35</sup>: 1.225.048 residenti nella provincia di Bari; 379.509 residenti nella provincia BAT; 379.522 abitanti nella provincia di Brindisi; 595.682 abitanti nella provincia di Foggia; 771.230 abitanti nella provincia di Lecce; 556.692 nella provincia di Taranto.

C.2) Secondo i dati diffusi dal Ministero dell'Economia e delle Finanze<sup>36</sup>, il reddito imponibile medio *pro capite* registrato in Italia nel 2021 (al netto delle eventuali detrazioni) è stato pari ad € 20.745,00. Con particolare riferimento al livello di benessere socio-economico dei cittadini pugliesi, gli abitanti del capoluogo leccese hanno dichiarato il reddito medio *pro capite* più elevato a livello regionale, pari ad € 22.086,00. In ordine decrescente, gli abitanti degli altri capoluoghi pugliesi hanno complessivamente dichiarato un reddito medio *pro capite*: di € 21.405,00 a Bari; di € 19.576,00 a Taranto; di € 19.015,00 a Brindisi; di € 18.209,00 a Foggia. Sempre in ordine decrescente, gli abitanti del capoluogo B.A.T. hanno dichiarato un reddito *pro capite* medio di € 16.672,00 a Trani, di € 15.226,00 a Barletta e di € 13.802,00 ad Andria.

C.3) La Direzione Investigativa Antimafia, nella succitata relazione al Parlamento italiano, ha evidenziato, altresì, come la criminalità organizzata pugliese, pur continuando ad esercitare un controllo militarizzato del territorio, sembrerebbe orientata verso l'attuazione di un modello di mafia più mirato ed evoluto, organizzato in *"forme imprenditoriali sempre più complesse e strutturate"*. In particolare: 1) la camorra barese ha dimostrato uno spiccato senso degli affari che l'ha indotta a privilegiare i settori criminali maggiormente remunerativi (il traffico di stupefacenti, il contrabbando di tabacchi lavorati esteri - TLE- e, con un *trend* in progressiva ascesa, la gestione del gioco e delle scommesse *online*); 2) il contesto delinquenziale della BAT costituisce un ulteriore fronte emergenziale in cui coesistono colonie criminali che generano un livello di allarme sociale considerato ai primi posti in Italia per indice di mafiosità. In tal senso si è espresso il Procuratore Generale presso la Corte Suprema di Cassazione il quale ha precisato, altresì, come risultino indicativi al riguardo *"i numerosi episodi delittuosi di natura palesemente ritorsivo-intimidatoria contro esponenti delle forze dell'ordine e, in generale, delle istituzioni, taluni anche gravi; così come i reiterati allarmanti casi di lupara bianca verificatisi nel territorio di Canosa e che hanno riguardato esponenti della criminalità locale operanti nel settore degli stupefacenti e delle estorsioni"*; 3) la mafia foggiana starebbe dimostrando un'elevata capacità di penetrazione nel tessuto imprenditoriale e all'interno degli Enti locali, come dimostrato dagli scioglimenti per infiltrazioni mafiose di importanti Consigli Comunali, tra i quali proprio quello di Foggia. L'approccio marcatamente imprenditoriale dell'infiltrazione mafiosa è ricavabile dalla capacità dei vari *clan* di stare al passo con la modernità, assumendo le caratteristiche di una mafia camaleontica in grado di essere contestualmente rozza, feroce e affaristicamente evoluta; 4) l'approccio marcatamente imprenditoriale dell'infiltrazione mafiosa è percepibile anche nel territorio salentino dove, riprendendo le affermazioni del Procuratore Generale della Corte d'Appello di Lecce, in occasione dell'Inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2023, *"si è assistito ad un consolidamento delle organizzazioni sorte nel solco tracciato dalla sacra corona unita; queste appaiono sempre più aver assunto i caratteri di una mafia "matura" che si avvale della forza d'intimidazione acquisita nel tempo, che non necessita, per affermarsi, di porre in essere azioni violente e mira sempre più a reinvestire i propri profitti in attività imprenditoriali mimetizzandosi al fianco della cd. società civile"*. Un riscontro della immutata visione imprenditoriale e affaristica dei *business* criminali

<sup>33</sup> Cfr., Direzione Investigativa Antimafia, [Relazione semestrale al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla DIA](#), pag. 385.

<sup>34</sup> Cfr., ISTAT, [Popolazione residente e dinamica demografica](#), Anno 2022.

<sup>35</sup> Cfr., Statistiche demografiche, [Le province della Puglia](#), dati aggiornati al 01.01.2023.

<sup>36</sup> Cfr., Sole 24 Ore, [Reddito pro capite degli italiani 2021](#), dichiarazioni 2022.

nel Salento è fornito dallo scioglimento del Comune di Neviano (LE), con D.P.R. del 5 agosto 2022; 5) nella provincia di Brindisi, accanto alle storiche figure criminali di riferimento, si sta gradualmente affermando una criminalità di nuova generazione, irrequieta e violenta, ritenuta responsabile di molteplici reati quali lo spaccio di stupefacenti, le rapine, i furti e i reati contro la persona; 6) le analisi più recenti elaborate con riferimento alla situazione delinquenziale nella città di Taranto, documentano come la "città dei due mari" risulti connotata dalla presenza di gruppi mafiosi che continuano a dominare il territorio. Elementi indicativi della pervicace infiltrazione e della capacità di condizionamento delle consorterie tarantine emergono, ad esempio, dagli esiti investigativi che hanno messo in luce talune manovre di penetrazione nella gestione politica-amministrativa del Comune di Roccaforzata (TA).

Come ulteriormente illustrato dalla DIA, destano allarme, a livello locale, anche le mafie di matrice etnica (in particolare, le mafie albanesi e nigeriane), da tempo una componente stabile e consolidata nel complesso scenario regionale.

L'attività criminale delle organizzazioni mafiose costituisce un pericolo concreto per la pianificazione e la progettazione di opere pubbliche potendo influenzare le procedure di affidamento delle gare pubbliche, sin dalla fase preliminare della stesura dei bandi. Come accertato dalla DIA, le infiltrazioni mafiose nel tessuto amministrativo ed imprenditoriale locale hanno luogo mediante raffinate strategie volte, da un lato, ad intercettare ingenti stanziamenti e, dall'altro, a porre in essere manovre di corruzione nei confronti dei rappresentanti delle stazioni appaltanti e dei professionisti/tecnici affidatari di incarichi.

C.4) Dalla relazione del Ministro dell'Interno sull'attività delle commissioni straordinarie degli enti sciolti per infiltrazioni e condizionamento di tipo mafioso<sup>37</sup>, pubblicata il 04.07.2023, si ricava che i nuovi "provvedimenti adottati nell'anno 2022 sono stati 11", due dei quali hanno interessato la Puglia e, in particolare, i comuni di Trinitapoli (BT) e Neviano (LE). A tutto il 2022, inoltre, in Puglia risultano essere commissariati anche i comuni di Scorrano e Squinzano, in provincia di Lecce (LE); quelli di Ostuni e Carovigno, in provincia di Brindisi (BR) ed il comune di Foggia (FG). Alla data del 31.12.2022, quindi, non risultano essere stati oggetto di provvedimenti di scioglimento per infiltrazioni e condizionamento mafioso i comuni ricompresi nelle province di Bari (BA) e Taranto (TA).

C.5) La "Relazione sull'Amministrazione della Giustizia 1° luglio 2021 – 30 giugno 2022"<sup>38</sup> estesa dalla Corte di Appello di Bari il 28.01.2023, in occasione dell'inaugurazione del nuovo anno giudiziario, ha attestato il numero di reati di corruzione, concussione e peculato denunciati alla Procura della Repubblica del Distretto durante il periodo indicato. In provincia di Bari, sono stati perpetrati 34 reati di corruzione (in aumento rispetto ai 31 dell'anno precedente), 2 reati di concussione (in diminuzione rispetto ai 9 dell'anno precedente) e 26 reati di peculato (in diminuzione rispetto ai 29 dell'anno precedente).

Con riferimento all'analisi del contesto interno, l'Università degli Studi di Bari, istituita con il Regio Decreto n. 1642 del 9.10.1924, è un Ente pubblico autonomo che persegue finalità di ricerca, didattica e terza missione<sup>39</sup> nel rispetto dei principi sanciti dalla Costituzione della Repubblica Italiana, dalla legge e dal proprio Statuto.

Per quanto attiene le priorità politiche e gli obiettivi strategici dell'Ateneo, le attività di ricerca e terza missione, la didattica e l'offerta formativa (in termini di risultati prodotti dall'attività di ricerca e terza missione, corsi di laurea, corsi di formazione *post* laurea, numero di studenti iscritti e laureati presso l'Università di Bari), l'organizzazione amministrativa (in termini di articolazione degli Uffici e delle strutture ad essi afferenti, di qualità e quantità del personale impiegato, di distribuzione dei ruoli e di attribuzione delle responsabilità), le risorse finanziarie e lo stato patrimoniale, si rimanda alla lettura del capitolo dedicato alle "Informazioni di sintesi per gli stakeholders", nella parte introduttiva del DPI.

In questa sede, invece, si rileva quanto segue.

L'Università di Bari contribuisce attivamente allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio cittadino e regionale grazie ad attività e progetti mirati. A mero titolo esemplificativo, basti considerare che, soltanto nel corso dell'anno 2023, l'Università di Bari, tra l'altro, ha stipulato<sup>40</sup>:

- il 10 marzo, un accordo quadro con il Consolato Regionale di Puglia e la Federazione Nazionale Maestri del Lavoro, di durata triennale, per la promozione di attività di sostegno allo sviluppo di progettualità verso le giovani leve nel mondo del lavoro;
- il 3 aprile, un accordo di collaborazione con il Comune di Bari, di durata triennale, avente ad oggetto la riqualificazione, la cura e la rigenerazione di specifiche aree comunali;

<sup>37</sup> Cfr., Ministero dell'Interno, [Relazione del Ministro dell'Interno sull'attività delle Commissioni per la gestione straordinaria degli enti sciolti per infiltrazione e condizionamento di tipo mafioso](#), anno 2022.

<sup>38</sup> Cfr., Corte di Appello di Bari, "[Relazione sull'Amministrazione della Giustizia 1° luglio 2021 – 30 giugno 2022](#)".

<sup>39</sup> Per terza missione si intende l'insieme di attività interattive correnti tra l'Università e la società civile, aventi l'obiettivo di promuovere la crescita economica e sociale del territorio.

<sup>40</sup> Cfr., sito istituzionale dell'Università di Bari, "[Elenco generale delle Convenzioni anno 2023](#)".

- l'11 aprile, un accordo quadro con la confederazione Casartigiani Puglia, di durata biennale, finalizzato alla programmazione ed alla realizzazione di attività di formazione, studio e ricerca nell'ambito dell'imprenditoria artigiana;
- il 25 maggio, una convenzione di ricerca con l'ospedale "Casa sollievo della sofferenza" di S. Giovanni Rotondo (FG), di durata quinquennale, per favorirne lo sviluppo tecnologico e l'innovazione;
- il 26 maggio, un accordo quadro di collaborazione scientifica con la Prefettura di Bari, di durata quadriennale, in materia di rapporti giuridici tra lo Stato e le confessioni religiose;
- il 29 maggio, una convenzione con il Comune di S. Giorgio Jonico (TA), di durata triennale, per la realizzazione di attività di ricerca, di consulenza tecnico-scientifica, di *public-engagement* e sviluppo tecnologico;
- il 6 giugno, un accordo quadro di collaborazione con l'Agenzia Regionale per il turismo Pugliapromozione, di durata triennale, finalizzato alla partecipazione a bandi nazionali ed internazionali;
- il 20 giugno, una convenzione per assegno di ricerca con la società Merck Serono s.p.a. con sede legale in Modugno (BA), di durata annuale, per lo svolgimento di attività di ricerca e collaborazione ad attività di ricerca;
- il 26 giugno, un protocollo d'intesa con la Provincia di Taranto, di durata triennale, per lo sviluppo dell'area jonica.

All'Università di Bari, inoltre, si deve la realizzazione di uno dei più grandi centri sportivi universitari di tutta Italia, il C.U.S. Bari, importante luogo di aggregazione per la popolazione nonché sede delle attività didattiche dei corsi di laurea in "Scienze delle attività motorie e sportive" e "Scienze e tecniche dello sport".

Nel corso dell'anno 2023, in seno all'Amministrazione:

- non si sono verificati fatti corruttivi;
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari ha gestito, complessivamente, undici procedimenti disciplinari, dei quali: A) tre avviati per fatti penalmente rilevanti (di cui, uno sospeso in attesa dell'esito del procedimento penale; uno conclusosi con l'irrogazione di una sanzione disciplinare conservativa ed uno archiviato, in quanto accertata l'insussistenza della condotta); B) due riaperti, per fatti penalmente rilevanti, all'esito della definizione dei procedimenti penali ad essi connessi (di cui, uno conclusosi con una sanzione disciplinare conservativa, l'altro con l'archiviazione); C) sei avviati per violazioni del Codice di comportamento, anche se non aventi ad oggetto fattispecie di rilevanza penale (di cui, due conclusisi con l'irrogazione di sanzioni conservative; uno con l'archiviazione e tre ancora in corso di espletamento);
- l'Ufficio del RPCT ha gestito una sola segnalazione di *whistleblowing*, trasmessa all'Università tramite l'applicativo informatico liberamente accessibile dal suo sito istituzionale, conclusasi con l'archiviazione in quanto inammissibile.

Si evidenzia, inoltre, 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"<sup>41</sup>, 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 UIF<sup>42</sup>. In considerazione dell'importanza che il PNA 2022 ha attribuito alle attività di contrasto al riciclaggio di denaro sporco ed atteso l'elevato numero di operazioni finanziarie sospette (SOS) intercettate in Puglia dalla Direzione Investigativa Antimafia (dettagliatamente riportate in sede di analisi del contesto esterno), l'Università di Bari già nella Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025 ha introdotto un'apposita misura (cfr. par. 2.3.6.23);
2. in data 15.01.2024, l'Università degli Studi di Bari 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 2023 sono stati effettuati 65 controlli a fronte dei quali sono state riscontrate 28 irregolarità, con un recupero di gettito contributivo, comprensivo di sanzioni, pari ad € 28.618,61;
3. nel corso del 2023, 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, tra l'altro, il C.d.A, previo parere favorevole del S.A., ha deliberato l'approvazione del Regolamento per la costituzione dei seggi di gara e delle commissioni giudicatrici dei contratti pubblici dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, emanato con D.R. n. 2430/2023; del Regolamento per l'istituzione e la gestione dell'elenco di professionisti per l'affidamento dei servizi legali, emanato con D.R. n. 4121/2023; del Regolamento per l'accesso alla qualifica di Dirigente, emanato con D.R. n. 1460/2023; del Regolamento sui procedimenti di selezione per l'accesso ai ruoli del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, emanato con D.R. n. 1461/2023;

<sup>41</sup> 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](#)".

<sup>42</sup> Provvedimento assunto con D.D.G. n. 112 del 01 marzo 2019.

dell'adeguamento del canale interno per la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* sulla scorta delle novità introdotte in materia dal D.lgs. n. 24/2023, che ha dato attuazione alla Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, emanato con D.R. n. 2605/2023, modificativo 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", adottate con D.R. n. 4565/2022.

Con riferimento alla mappatura dei processi, a decorrere dalla data del 01.04.2023, l'organizzazione delle strutture a supporto del Sistema Bibliotecario di Ateneo dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è stata rimodulata, con D.D.G. n. 336 del 31.03.2023, alla luce del nuovo Regolamento del sistema bibliotecario di Ateneo (SIBA), emanato con D.R. n. 4577/2022. Detto Regolamento ha centralizzato la gestione amministrativo-contabile del SIBA riducendo, così, i centri di spesa e rendendo più efficiente la gestione dei processi.

Tanto premesso, l'attuale assetto organizzativo dell'Università si articola in n. 154 processi e n. 780 fasi di processo, riferibili alle seguenti 12 immutate aree di rischio (attesa l'inclusione dei processi gestiti dal SIBA nell'Area 3):

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.

#### **– Fase 2: valutazione del rischio**

Come illustrato dall'ANAC, "la valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive"<sup>43</sup>. L'attività di valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione. Conseguentemente, sul piano metodologico, sulla base dei processi gestiti dall'Amministrazione sono state analizzate le singole attività (denominate fasi del processo), al fine di riconoscere quelle maggiormente esposte a rischi corruttivi avvalendosi di appositi indicatori (c.d. *key risk indicators*), preliminarmente definiti, in grado di fornire adeguati elementi di valutazione circa il livello di esposizione al rischio di ciascuna fase del processo.

Dall'anno 2020, l'Università di Bari ha adottato un approccio valutativo di tipo c.d. qualitativo; pertanto, come suggerito dall'ANAC nell'Allegato 1 al PNA 2019, la stima dell'esposizione dell'Amministrazione al rischio corruttivo è avvenuta "in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri". La RPCT, quindi, si è avvalsa della collaborazione dei Referenti, costantemente coinvolti nell'attività di pianificazione, monitoraggio ed adeguamento delle misure di prevenzione della corruzione.

Tenuto conto della peculiare dimensione organizzativa dell'Università di Bari, la predetta collaborazione si è esplicitata in audizioni svoltesi presso l'Ufficio della RPCT; in sopralluoghi della RPCT presso specifiche strutture amministrative; in incontri e riunioni con i Dirigenti; in corrispondenze a mezzo email e/o protocollo informatico. Nel 2023, conclusa l'annuale attività di valutazione del rischio, è stato aggiornato il registro dei rischi che costituisce l'allegato 4 al DPI.

#### **Identificazione del rischio**

L'attività di identificazione degli eventi rischiosi si prefigge lo scopo di porre in risalto quei comportamenti o quei fatti illeciti che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi durante la gestione dei processi di pertinenza dell'Amministrazione.

Fin dal 2015<sup>44</sup>, l'Università di Bari ha implementato un registro dei rischi connessi ai processi gestiti, aggiornato annualmente, affinché possa essere sempre conforme all'effettivo assetto organizzativo dell'Amministrazione.

<sup>43</sup> Cfr., ANAC, [Allegato 1](#) al PNA 2019, pag. 23.

<sup>44</sup> Cfr., Università di Bari, [Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017](#), pag. 28.

Detto registro (riepilogativo delle aree di rischio specificate nel paragrafo 2.3.2.1, dei processi gestiti e delle singole attività di cui gli stessi si compongono e degli eventi rischiosi) ha costituito allegato ai PTPCT e successivamente, dal 2022, al DPI.

Per procedere all'identificazione dei rischi sono stati analizzati: 1) i documenti e le banche dati disponibili su diversi siti istituzionali (a titolo esemplificativo, vengono regolarmente consultati i siti della Commissione Europea, del Ministero dell'Interno, della Direzione Investigativa Antimafia, del Servizio di analisi criminale presso la Direzione Centrale della Polizia criminale, dell'ANAC, della Banca d'Italia, dell'ISTAT, ecc.); 2) la documentazione interna all'Amministrazione inerente il suo assetto organizzativo, le convenzioni stipulate, le iniziative patrocinate, l'attività di monitoraggio (costantemente aggiornata), le segnalazioni trasmesse all'Università tramite il canale dedicato alle segnalazioni di *whistleblowing* o canali differenti (URP o società civile); i procedimenti disciplinari avviati dall'UPD, gli eventuali casi giudiziari, di corruzione o di cattiva gestione che, in passato, l'hanno riguardata; 3) in via comparativa, gli eventuali casi giudiziari, di corruzione o di cattiva gestione che abbiano attinto altre Amministrazioni.

Nell'espletamento dell'attività in disamina, inoltre, si è tenuto conto: 1) degli elenchi esemplificativi elaborati dall'ANAC; 2) in via comparativa, dei registri dei rischi realizzati da altri Atenei; 3) degli incontri e degli scambi epistolari intercorsi con i Referenti e/o con altri uffici dell'Amministrazione.

I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza coadiuvano il lavoro della RPCT nell'identificazione degli eventi rischiosi connessi ai processi da loro gestiti, selezionandoli in un elenco appositamente predisposto.

### **Analisi del rischio**

L'analisi del rischio è un'attività essenziale per comprendere quali fattori, nel contesto in cui opera l'Amministrazione, possano fungere da innesco per condotte corruttive. La corretta analisi di questi fattori, dunque, consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate per prevenire i rischi.

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;
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 criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti; sono stati presi in considerazione i seguenti indicatori:

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

Ai Referenti è stato chiesto, altresì, di motivare adeguatamente le proprie valutazioni, eventualmente corredandole con l'opportuna documentazione di supporto.

La RPCT ed i Referenti, infine, di concerto, hanno valutato il livello complessivo di esposizione al rischio delle singole fasi di ciascun processo secondo la scala di valore, in ordine crescente: nessuno, basso, medio e alto.

I risultati delle predette attività di identificazione e analisi del rischio sono riportati nell'allegato 5 al DPII, che contiene le tabelle riferite a ciascuna Struttura in cui si articola l'Amministrazione.

### **Ponderazione del rischio**

L'obiettivo della ponderazione del rischio è quello di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione"<sup>45</sup>. In altri termini, la fase di ponderazione del rischio mira a definire: 1) le iniziative da assumere allo scopo di ridurre l'esposizione al rischio; 2) le priorità di trattamento dei rischi in relazione agli obiettivi fissati dall'Amministrazione.

La ponderazione di un determinato rischio può anche implicare la decisione di non sottoporlo ad ulteriore trattamento ma di limitarsi a mantenere attive o di efficientare le misure già esistenti, sicché: 1) nei casi in cui le misure esistenti sono state ritenute insufficienti per ridurre in modo significativo il rischio corruttivo, anche in via residuale, sono state implementate nuove misure nel rispetto del principio di sostenibilità economica ed organizzativa; 2) allorché è stata riscontrata l'efficacia delle misure di prevenzione già adottate si è ritenuto di mantenere operative quelle esistenti.

### **2.3.2.3 Fase 3: trattamento del rischio**

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare le misure o i correttivi più idonei a prevenire i rischi, sulla base delle priorità stabilite all'esito della fase di valutazione.

Al fine di neutralizzare o di ridurre il livello di rischio, l'Università di Bari ha adottato, complessivamente, 23 misure di prevenzione della corruzione, generali e specifiche. Le misure generali si applicano all'intera Amministrazione ed incidono, trasversalmente, sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione dalla stessa adottato; le misure specifiche agiscono soltanto su determinati rischi, individuati nella fase di valutazione. L'attuale sistema di prevenzione della corruzione dell'Università di Bari si compone, segnatamente, di 12 misure generali e di 11 misure specifiche, di seguito analiticamente illustrate nel paragrafo 2.3.6

Alle predette misure anticorruzione se ne affianca una ulteriore, di portata generale, dedicata alla trasparenza.

### **Identificazione delle misure**

In questa sottofase, l'Amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi identificati in fase di valutazione in funzione dei loro fattori abilitanti e del loro grado di priorità.

Le misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Università di Bari, come indicato in dettaglio nella tabella riportata nel paragrafo 2.3.6, sono riconducibili alle seguenti categorie: definizione e promozione dell'etica e di *standard* di comportamento; regolamentazione; formazione; rotazione, segnalazione e protezione; disciplina del conflitto d'interessi; sensibilizzazione e partecipazione; controllo; trasparenza.

### **Programmazione delle misure**

La programmazione delle misure consente di creare una rete di responsabilità circa la loro attuazione.

Per questa ragione, ciascuna delle misure programmate, introdotta da una breve presentazione, è corredata da appositi elementi descrittivi volti a specificarne: 1) le fasi di attuazione; 2) i tempi di realizzazione; 3) l'Ufficio responsabile dell'attuazione; 4) gli indicatori di monitoraggio; 5) i valori attesi (*target*).

Ciascuna misura, inoltre, è accompagnata da un rendiconto dei risultati sulla sua attuazione basato sulle risultanze acquisite dal RPCT durante l'attività di monitoraggio.

### **2.3.3 Monitoraggio dell'attuazione e dell'idoneità 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)<sup>46</sup>, 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 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.

La descritta attività di monitoraggio viene svolta con cadenza semestrale con riferimento ai seguenti periodi:

---

<sup>45</sup> Cfr., norma UNI ISO 31000:2010 Gestione del rischio – Principi e linee guida; ANAC, [Allegato 1](#) al PNA 2019, pag. 31.

<sup>46</sup> Cfr., Uniba, [Simpat-De \(Sistema Informativo per il Monitoraggio del Piano Anticorruzione e Trasparenza\)](#).

- dal 01.11 al 30.04 (primo periodo di monitoraggio) e dal 01.05 al 31.10 (secondo periodo di monitoraggio, per quanto attiene alle misure anticorruzione);
- dal 01.01 al 30.06 (primo periodo di monitoraggio) e dal 01.07 al 31.12 (secondo periodo di monitoraggio, per quanto attiene alla misura trasparenza).

Ad ogni modo, i Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono tenuti al rispetto del generale obbligo di segnalazione "ad evento" delle possibili irregolarità che dovessero riscontrare nel corso dell'anno. Tanto per consentire al RPCT di valutare l'efficace attuazione del Piano e di predisporre, ove necessario, le adeguate misure correttive.

A seguito del monitoraggio sull'idoneità delle misure anticorruzione, generali e specifiche, si è valutato opportuno:

- confermare la misura "Implementazione del sistema antiriciclaggio", già prevista nella sottosezione anticorruzione del PIAO 2023-2025, in virtù della particolare importanza dedicata da ANAC a tale attività nel PNA 2022. La misura è stata predisposta ed aggiornata con la condivisione del "gestore" (cfr. par. 2.3.2.1);
- eliminare la misura "Procedure negoziate" in quanto, dal 01.01.2024, la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici garantirà l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 28 del nuovo Codice degli appalti, emanato con D.lgs. 36/2023, attraverso le piattaforme digitali certificate e, pertanto, la pubblicazione delle informazioni relative alle procedure di gara non avverrà più tramite il gestionale di contabilità utilizzato dall'Amministrazione, come prevedeva la predetta misura;
- introdurre la misura "Digitalizzazione delle procedure di acquisto sottosoglia", in virtù dell'importanza di informatizzare l'attività amministrativa per renderla più efficiente e trasparente. A seguito dell'introduzione, nell'ordinamento nazionale, del CAD e delle disposizioni dettate dal nuovo Codice degli appalti in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti non è più possibile, infatti, parlare di trasparenza prescindendo dal concetto di digitalizzazione delle procedure amministrative, anche in tema di contrattualistica pubblica.

#### 2.3.4 Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e aggiornamento

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.

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

Per definire le politiche e gli obiettivi strategici per il triennio 2024-2026, UniBa ha indetto, nel novembre del 2023, una consultazione pubblica (denominata "*Uniba che vorrei*") volta ad intercettare "le esigenze, i fabbisogni e i suggerimenti dei portatori di interesse interni ed esterni", nell'interesse della comunità accademica e dei territori nei quali l'Ateneo opera.

Nel mese di dicembre del 2023 gli Organi di Ateneo hanno approvato il Documento di Programmazione Strategica 2024-2026; nell'ambito dell'obiettivo strategico "A.4 - *Promuovere l'accountability di UNIBA*" è stata definita una specifica azione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza: "*Promozione di maggiori livelli di trasparenza, di standardizzazione delle procedure e di revisione e miglioramento della regolamentazione interna, anche con riferimento alla digitalizzazione*".

Il RPCT concorre al perseguimento del predetto obiettivo strategico mediante l'attuazione del progetto trasversale 2024\_PROG\_TRAS\_1 riportato nell'allegato n. 3 al DPI. Concorre altresì all'obiettivo strategico "A.2 - *Favorire la transizione digitale per il Piano triennale per l'informatica*".

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 e al personale titolare di responsabilità.

Con riferimento al PNRR, a fine 2023 è stata effettuata una mappatura dei processi che prevedono l'utilizzo di risorse pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali o comunque rilevanti per

l'attuazione degli stessi, che costituisce l'allegato 7 al DPI, e per l'anno 2024 sono stati definiti alcuni obiettivi volti a migliorare sia l'efficienza delle attività connesse, quali la progettazione di apposite attività formative e la predisposizione di procedure amministrative finalizzate alla rendicontazione dei progetti PNRR, sia della trasparenza, anche in continuità con gli obiettivi programmati e realizzati nel 2023. Per quanto attiene in particolare alla trasparenza, nel 2023 è stata progettata e implementata la sezione del sito web Uniba dedicata alle azioni di informazione e comunicazione riferite agli interventi finanziati all'interno del PNRR e nell'anno in corso sarà definita una procedura per la raccolta e l'alimentazione delle informazioni relative alla attuazione e alla rendicontazione dei progetti PNRR. Nel 2023 inoltre il Dirigente della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha emanato una circolare con cui sono state fornite istruzioni operative in merito agli affidamenti diretti di beni e servizi di importo inferiore alla soglia comunitaria nell'ambito degli investimenti pubblici finanziati con le risorse del PNRR, tenendo in considerazione:

- i principi per la sostenibilità ambientale tra cui il principio orizzontale del "Do Not Significant Harm" (DNSH);
- i principi trasversali, tra i quali, il principio del contributo all'obiettivo climatico e digitale (c.d. tagging);
- il principio di parità di genere e l'obbligo di protezione e valorizzazione dei giovani; l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Il predetto Dirigente ha altresì tenuto un'attività formativa riguardante le modalità operative per affidamenti di beni e servizi nell'ambito del sotto soglia comunitario anche tramite PNRR (programmazione, richiesta CIG, utilizzo FVOE).

### 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
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/semplificazione
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

MISURE ANTICORRUZIONE			
	Denominazione delle misure	Tipologia	Categoria
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	Digitalizzazione delle procedure di acquisto sottosoglia	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 antiriciclaggio	specificata	controllo
24	Trasparenza	generale	trasparenza

### 2.3.6.1 Misura generale: codici di comportamento

Il D.P.R. n. 81/2023, entrato in vigore il 14.07.2023, ha modificato il D.P.R. n. 62/2013, intitolato "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", introducendo diverse novità in materia di utilizzo degli strumenti informatici per la comunicazione da parte dei dipendenti pubblici, di responsabilità dei Dirigenti e di obbligo di formazione.

Di tanto la RPCT ed il Direttore Generale hanno dato informativa a tutti i dipendenti dell'Università, con e-mail datata 12.09.2023, in attesa che l'Amministrazione aggiorni il proprio Codice di comportamento (anche alla luce delle novità introdotte dal D.lgs. n. 24/2023 in materia di *whistleblowing*), già modificato con D.R. n. 2908 del 09.09.2021<sup>47</sup> per conformarlo alle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" emanate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19.02.2020<sup>48</sup>. Tale aggiornamento è stato programmato per l'anno 2024.

Sul testo del D.P.R. n. 81/2023 si è pronunciato il Consiglio di Stato (Sezione consultiva per gli atti normativi) il quale, con parere n. 93/2023, ha rilevato come "l'insieme delle nuove regole di condotta che il decreto in esame si propone di introdurre, per la loro capacità di incidere come fonti di nuove responsabilità disciplinari e anche, a determinati effetti, penali, civili, amministrative e contabili sulla sfera dei diritti e delle libertà dei singoli, meritano di essere valutate, e attentamente ponderate", in particolare "quelle riferibili all'area dei doveri concernenti la tutela dell'immagine della pubblica amministrazione, sottesa all'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media" che si caratterizzano per una "indeterminatezza delle condotte sanzionabili".

Attesa la necessità di contemperare il dettato normativo del D.P.R. n. 81/2023 con il diritto di libertà di espressione e di critica, sancito dall'art. 21 della Costituzione, l'Amministrazione valuterà come regolamentare le modalità di utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media da parte dei dipendenti, evidenziandone la rilevanza sotto il profilo disciplinare.

L'Università si è dotata anche di un proprio Codice Etico<sup>49</sup> (ispirato a valori 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.

<sup>47</sup> Cfr., UniBa, [D.R. n. 2908 del 09.09.2021](#).

<sup>48</sup> Cfr., Anac, [delibera n. 177 del 19.02.2020](#).

<sup>49</sup> Cfr., UniBa, [D.R. n. 3339 del 15.10.2015](#).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2024

<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:				
1.1 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
1.2 previsione nell'ambito dei contratti, degli atti di incarico o nomina e dei bandi riguardanti i soggetti di cui 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	All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico o della nomina o dell'emanazione del bando	Tutte le strutture	Numero di contratti o di atti di incarico o nomina o di bandi contenenti la previsione/ Numero totale di contratti o di atti o di bandi (per ciascuna struttura)	100%
1.3 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%
1.4 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%
1.5 verifica sull'attuazione e sul rispetto degli obblighi di condotta previsti dall'art. 4 in materia di regali compensi e altre utilità elargite ai lavoratori afferenti alla struttura	Tempestiva	Tutte le strutture	Segnalazione al RPCT in presenza di violazioni degli obblighi	ON
1.6 verifica sull'attuazione e sul rispetto degli obblighi di condotta previsti dall'art. 4 in materia di	Tempestiva	Tutte le strutture	Segnalazione al RPCT in presenza di violazioni degli obblighi	ON

<b>Misura generale: Codici di comportamento</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
regali compensi e altre utilità elargite ai Dirigenti  1.7 verifica sull'attuazione e sul rispetto degli obblighi di condotta previsti dall'art. 6 in materia di partecipazione del lavoratore ad associazioni e organizzazioni	Tempestiva	Tutte le strutture	Segnalazione al RPCT in presenza di violazioni degli obblighi	ON
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 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: aggiornamento del Codice di comportamento, alla luce delle modifiche apportate al D.P.R. 62/2013 dal D.P.R. 81/2023 (collegamento con obiettivo 2024_PROG_TRAS_1.01)	Entro il 31.12.2024	Struttura di Supporto al RPCT  U.O. Procedimenti disciplinari	On/off	ON
Fase 6: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT  Struttura di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

### **Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023**

In relazione alla Fase 1 della misura, i Referenti hanno attestato, per l'intero periodo monitorato (dal 01.11.2022 al 31.10.2023): 1) con riferimento alla prima sottofase, di non aver accertato né ricevuto segnalazioni circa la violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento, salvo quanto tra breve sarà specificato in sede di monitoraggio sulla Fase 2; 2) con riferimento alle restanti sottofasi, che dalle verifiche effettuate non sono emerse infrazioni.

Per quanto concerne la Fase 2 della misura, il Referente della Direzione Risorse Umane ha riportato che: 1) nel primo periodo oggetto di monitoraggio, dal 01.11.2022 al 30.04.2023, *"le verifiche sul rispetto degli obblighi di condotta relativi all'osservanza degli orari di lavoro sono state effettuate, ma non è stato possibile dar corso ad alcuna segnalazione all'UPD e al RPCT a causa delle anomalie presenti nei cartellini mensili derivanti dalla non corretta configurazione degli orari nel nuovo software delle presenze"*; 2) nel corso del secondo periodo di monitoraggio, dal 01.05.2023 al 31.10.2023, le verifiche effettuate hanno dato origine all'instaurazione di quattro procedimenti disciplinari di cui, al tempo della dichiarazione, uno già concluso e tre ancora in fase di svolgimento. Il resoconto statistico sugli esiti dei procedimenti disciplinari gestiti nel corso del 2023 è consultabile nel capitolo dedicato all'analisi del contesto interno.

Con riferimento alla Fase 3 della misura, il Referente della Direzione Risorse Umane, per l'intero periodo monitorato, ha confermato l'assolvimento della programmata attività di ricognizione semestrale.

In ordine alla Fase 4, la Responsabile della U.O. Supporto Organi di Garanzia ha attestato che nel primo periodo oggetto di monitoraggio, dal 01.11.2022 al 30.04.2023, "è pervenuta al Collegio dei Garanti dei Comportamenti n. 1 segnalazione di presunta violazione del Codice Etico", conclusasi con l'archiviazione non sussistendo elementi per dar luogo a procedere. Il Responsabile della Direzione Affari Istituzionali, poi, ha dichiarato che durante il secondo periodo oggetto di monitoraggio, dal 01.05.2023 al 31.10.2023, il Collegio dei Garanti non ha gestito alcun procedimento.

In relazione alla Fase 5, la Responsabile della U.O. Supporto Organi di Garanzia ha esteso una relazione nella quale sono state riportate le attività svolte a supporto della futura predisposizione del Codice contro le molestie sessuali da parte del CUG, in linea con il Gender Equality Plan (GEP) 2023-2025, che ha previsto, tra l'altro, l'adozione di misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali, nonché di implementare e favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere.

Il RPCT ha redatto la relazione illustrativa dell'attività di monitoraggio sull'attuazione dei codici di comportamento per l'anno 2022, pubblicata sul sito internet di Ateneo in data 30.03.2023, nella "Sezione amministrazione trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della corruzione - Dati ulteriori" e contestualmente trasmessa ad ANAC.

### 2.3.6.2 Misura generale: inconferibilità 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 inconferibilità/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 2024

<b>Misura generale: Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
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	Realizzazione del monitoraggio	ON

		Struttura di supporto al RPCT		
--	--	-------------------------------	--	--

### **Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023**

In relazione alla Fase 1 della misura, il Referente della Direzione Risorse Umane ha riportato che: 1) nel primo periodo oggetto di monitoraggio non è stato necessario svolgere l'attività prevista; 2) nel corso del secondo le verifiche sono state effettuate.

Con riferimento alla Fase 2 della misura, il Referente della Direzione Risorse Umane ha attestato, per l'intero periodo monitorato, che le attività programmate sono state espletate e che gli oneri di pubblicazione ad esse connessi sono stati assolti.

L'attività prefissata dalla Fase 3, come nel caso della Fase 1, non si è resa necessaria durante il primo periodo di monitoraggio ed è stata espletata tempestivamente durante il secondo periodo di monitoraggio.

#### ***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***

Ai sensi dell'art. 35 *bis* del D.lgs. n. 165/2001, coloro che sono stati condannati per reati contro la P.A., anche con sentenza non passata in giudicato, non possono:

- fare parte di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, anche con compiti di segreteria;
- 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;
- 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 i seguenti Regolamenti: il "*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 "*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. 1208/2017<sup>50</sup>.

I predetti Regolamenti sono corredati da appositi moduli che i componenti delle commissioni sono tenuti a compilare, anche al fine di dichiarare 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. 4832/2021<sup>51</sup>, 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.

In ambito di procedure di gara, con D.R. n. 2430/2023 è stato emanato il "*Regolamento per la costituzione dei seggi di gara e delle commissioni giudicatrici dei contratti pubblici dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro*", il quale prevede che, al momento dell'accettazione dell'incarico e per il conseguente perfezionamento della nomina, i soggetti individuati a costituire il Seggio di gara e i Commissari individuati, presa visione dell'elenco degli operatori economici concorrenti, sono tenuti a rendere apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445, attestante, tra l'altro, l'insussistenza di cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 35 *bis* del D.lgs.165/2001.

<sup>50</sup> Cfr., [ANAC, determinazione n.1208 del 22.11.2017](#).

<sup>51</sup> 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 2024

<b>Misura generale: Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
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 Struttura di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

**Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023**

I Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza hanno attestato, per l'intero periodo monitorato, che le attività programmate dalle due Fasi della misura sono state eseguite e che le verifiche volte ad accertare la sussistenza di una o più possibili condizioni ostative al conferimento dell'incarico hanno sortito esito negativo.

Nel caso di quattro strutture, i Referenti hanno riferito di non aver effettuato le previste attività di controllo non essendo stati conferiti incarichi.

Alla RPCT non sono pervenute segnalazioni circa intervenute violazioni dei precetti sanciti dall'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001.

**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"<sup>52</sup>, per ciascun incarico conferito è possibile conoscere: l'intestatario, la struttura conferente, la descrizione dell'incarico, la data di inizio, la data di fine, il compenso e gli estremi dell'atto di conferimento.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2024

<b>Misura generale: Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
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%

<sup>52</sup> Cfr., UniBa, "Incarichi e autorizzazioni 2023".

Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT - Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON
---	--	--------------------------------------	--------------------------------	----

### **Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023**

Il Referente della Direzione Risorse Umane, per l'intero periodo monitorato, 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.

La Commissione per il Servizio Ispettivo, nominata con D.R. n. 1477/2022 per il triennio 2022-2025, è tenuta, annualmente, ad effettuare 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. Le risultanze di quest'attività sono state riportate dalla Commissione nella propria relazione annuale, trasmessa al Rettore ed al Direttore Generale e pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione<sup>53</sup>.

Dalla relazione, in particolare, è emerso che la predetta attività di verifica è stata effettuata, con riferimento all'anno 2021, sottoponendo a verifica un numero di nominativi pari al 3% di ogni categoria professionale dei dipendenti in servizio e, in particolare: 44 unità di personale docente e 35 unità di personale tecnico-amministrativo e CEL.

Concluso l'esame della documentazione, per entrambe le categorie professionali, la Commissione ha riscontrato un'unica irregolarità (inerente un'unità di personale docente), comunicata al Rettore ed al Direttore Generale. La Commissione, infine, ha rilevato l'opportunità di una maggiore sensibilizzazione del personale anche attraverso una più incisiva azione di informazione relativa alla normativa in materia.

#### **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.

Per assicurare il rispetto del divieto in questione, 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 eserciti 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 dei predetti poteri.

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'inadempimento 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 2024

<sup>53</sup> Cfr., UniBa, ["Relazione conclusiva della Commissione per il Servizio Ispettivo, anno 2022/2023"](#).

<b>Misura generale: Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
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 ex art. 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 ex 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%
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  Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

### **Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023**

Il Referente della Direzione Risorse Umane, in ordine alle Fasi 1 e 3 della misura, ha attestato che: 1) nel primo periodo oggetto di monitoraggio le attività di verifica previste dalla misura sono state effettuate ma, in due casi su 47, non sono state acquisite le dichiarazioni di *pantouflage* in quanto *“in uno dei due casi la persona cessata non aveva terminato il periodo di prova e pertanto non può ritenersi perfezionato il rapporto di lavoro; nell'altro la cessazione è stata disposta in termini immediati dalla Commissione medica del MEF per inidoneità permanente”*; 2) nel corso del secondo periodo di monitoraggio, le dovute verifiche sono state effettuate e *“entro la data di cessazione dal servizio”* sono state acquisite *“le dichiarazioni di pantouflage rese dal personale [...] cessato dal servizio nel corso dell'anno”*.

I Referenti interessati hanno dichiarato che, dalle verifiche effettuate, l'attività prevista dalla Fase 2 è stata realizzata per l'intero periodo monitorato.

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 2024

<b>Misura generale: Patti di integrità negli affidamenti</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
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 - Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023

A luglio del 2023, il modello di "patto di integrità" che costituisce parte integrante delle procedure di gara e degli affidamenti, firmato dal Direttore Generale, è stato aggiornato sulla scorta delle modifiche normative apportate al "Codice dei Contratti Pubblici" dal D.lgs. n. 36/2023, entrato in vigore il 01.07.2023, ed è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Università.

I Referenti interessati hanno dichiarato, per l'intero periodo monitorato, che l'attività prevista dalla Fase 1 è stata espletata e che "non si è reso necessario attivare le azioni di tutela previste nei patti di integrità sottoscritti nel periodo di monitoraggio", come previsto dalla Fase 2, in caso di elusione.

### 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 2024-2026 sono stati individuati nel Catalogo della formazione, che costituisce allegato n. 9 al DPI.

Oltre alle fasi elencate nella seguente tabella di programmazione, contribuiscono all'attuazione della misura i seguenti obiettivi di *performance*: A) attivazione di corsi di formazione sulla digitalizzazione delle procedure di acquisto (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_DAEP\_1.02); B) Prosecuzione delle attività formative sulla contabilità economico-patrimoniale (output: Report sui moduli formativi erogati) (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_DAF\_2.13); C) Progettare attività formative sulle competenze digitali del personale Uniba (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_DAI\_1.01); D) Progettare interventi formativi finalizzati alla Gestione, Rendicontazione e Monitoraggio PNRR (entro 31.03.2024) (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_RTM\_1.09); E) Progettazione, organizzazione ed erogazione di corsi su tematiche contrattuali, gestionali e amministrative in ambito Horizon, a beneficio della componente amministrativa (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_RTM\_1.04); F) Attivazione di un percorso di formazione di supporto agli uffici nella gestione della proprietà intellettuale e nella contrattualistica di riferimento e formazione specifica ai docenti e al personale tecnico- amministrativo coinvolto (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_RTM\_1.08); G) Promuovere le attività formative previste da Direttiva PCM (miglioramento della padronanza delle competenze digitali per almeno un livello e per almeno 8 delle 11 competenze descritte in Syllabus) (codice azione corrispondente: PROG\_RU\_2.02).

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2024

<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: 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  Struttura di Supporto al RPCT  Direzione Risorse Umane - U.O. Formazione	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023

Nell'anno 2023 è stata erogata la seguente formazione in tema di prevenzione della corruzione:

- al fine di approfondire le numerose innovazioni del nuovo Codice dei Contratti Pubblici riguardanti sia gli aspetti organizzativi della gestione degli appalti, sia quelli procedurali, l'Ateneo ha organizzato un'apposita formazione, rivolta al personale che svolge attività relative alla gestione degli appalti. L'attività di formazione, dalla durata di 14 ore ed erogata in presenza, è stata seguita da 62 unità di personale;
- al fine di approfondire le modalità operative per affidamenti di beni e servizi nell'ambito del sotto soglia comunitario anche con l'utilizzo dei fondi P.N.R.R. e di fornire strumenti operativi di utilizzo delle banche dati ANAC per affidamenti sotto soglia, l'Ateneo ha organizzato un'apposita formazione, rivolta al personale che svolge attività relative agli affidamenti di beni e servizi nell'ambito del sotto soglia comunitario. L'attività di formazione, della durata di 4 ore ed erogata in presenza, è stata seguita da 59 unità di personale;
- considerato il particolare interesse della Giornata di approfondimento "L'utilizzo dei social media e le altre novità apportate dal Codice di Comportamento", anche alla luce dell'emanazione del regolamento di modifica

del Codice di Comportamento generale con D.P.R. n. 81 del 13.06.2023, che ha introdotto misure in materia di utilizzo dei social media e delle tecnologie informatiche, tutto il personale tecnico amministrativo è stato invitato e seguire il Convegno, realizzato in modalità telematica. Il Convegno è stato seguito da n. 208 unità di personale.

- nell'ambito del Progetto "Valore PA" promosso dall'INPS per il finanziamento di Corsi di formazione a favore di dipendenti delle pubbliche Amministrazioni, è stato erogato il corso di formazione di II livello "La Prevenzione della corruzione nei comportamenti dei dipendenti della Pubblica Amministrazione". All'attività di formazione hanno partecipato n. 6 unità di personale di questa Università, realizzata in modalità telematica per un totale di 60 ore;

- percorso formativo intensivo in materia di Anticorruzione e Trasparenza "RPCT e personale a supporto di Università ed Enti di Ricerca". L'attività di formazione è stata rivolta ad una unità di personale afferente alla struttura di supporto del RPCT ed è stato erogato in modalità telematica per un totale di 32 ore.

- corso operativo su "La nuova normativa Whistleblowing". L'attività di formazione, rivolta ad una unità di personale afferente alla struttura di supporto del RPCT, ha illustrato le recenti novità del decreto 10 marzo 2023, n. 24 che devono essere rispettate dagli enti pubblici e privati in materia di Whistleblowing. Il corso, dalla durata di 6 ore, è stato erogato in modalità telematica.

Inoltre, considerato il monitoraggio annuale dei procedimenti e l'aggiornamento periodico dei procedimenti amministrativi dell'Ateneo svolto da parte della Struttura di supporto al RPCT, n. 2 unità afferenti alla stessa hanno partecipato alle seguenti attività di formazione:

- "Procedimento amministrativo e novità di semplificazione e digitalizzazione della PA" (6 ore);
- "Mappare procedimenti, procedure e processi. Strumenti, errori e metodo" (6 ore).

Per i corsi erogati dall'Università di Bari, i partecipanti hanno potuto stampare l'attestato di partecipazione, dopo aver compilato il questionario di gradimento on-line, per valutare il livello di soddisfazione del corso.

### 2.3.6.8 Misura generale: rotazione del personale

Con il D.R. n. 319 del 03.02.2021<sup>54</sup>, 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 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 2024

<b>Misura generale: Rotazione del personale</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: monitoraggio annuale sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023

Il Direttore Generale, in qualità di direttore della Direzione Risorse Umane *ad interim*, ha evidenziato che a seguito della cessazione dal servizio di n. 2 dirigenti nel corso dell'anno 2023 (Direttore della Direzione Offerta formativa

<sup>54</sup> 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.

e Servizi agli Studenti e Direttore della Direzione Affari Istituzionali) non è stato possibile procedere alla rotazione delle relative posizioni subapicali, proprio in considerazione della necessità di garantire la continuità dell'azione amministrativa e dell'esigenza di rafforzare la capacità amministrativa dell'Università nel periodo di attuazione del PNRR, sia con riferimento al raggiungimento degli obiettivi dei progetti finanziati dal PNRR, che con riferimento all'attuazione delle linee di intervento previste dal PNRR per le pubbliche amministrazioni e lo sviluppo del capitale umano, ritenendo che tale determinazione sia da mantenersi per tutto il periodo di attuazione e rendicontazione dei summenzionati progetti.

Ove possibile, sono state effettuate rotazioni sia a seguito di riorganizzazione delle strutture (cfr. DDG n. 336 del 31.03.2023 – riorganizzazione SiBA – e n. 666 del 26.06.2023 – riorganizzazione delle UU.OO. tecniche del DISSPA per un totale di n. 17 rotazioni), che di cessazioni, a qualsiasi titolo, dall'incarico: 3 avvicendamenti negli incarichi dirigenziali, l'avvicendamento nell'incarico di RPCT e 27 incarichi di posizioni organizzative non dirigenziali. Con riferimento al personale dirigente, si evidenzia, peraltro, che attualmente lo stesso si compone di n. 7 unità, di cui una a tempo determinato e due in aspettativa.

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)

Il D.lgs. n. 24/2023 (c.d. "decreto whistleblowing"), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15.03.2023 e produttivo di effetti dal 15.07.2023, ha recepito la direttiva UE 2019/2023 del Parlamento europeo e del Consiglio inerente "la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea" ed ha profondamente modificato la fattispecie del whistleblowing, costituendo un Testo Unico dalla cui data di entrata in vigore hanno cessato di avere efficacia le previgenti disposizioni normative di cui all'articolo 54 bis del D.lgs. n. 165/2001; all'articolo 6, commi 2 *ter* e 2 *quater*, del D.lgs. n. 231/2001 ed all'articolo 3 della legge n. 179/2017.

L'Università di Bari si è dotata dell'applicativo informatico GlobalLeaks quale strumento prioritario per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing, un software libero ed open source impiegato anche dall'ANAC, conforme allo standard ISO 37002, alla Direttiva UE 2019/1937 ed al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR 679/2016), in grado di proteggere la privacy dei segnalanti, delle loro segnalazioni e dei soggetti per qualunque titolo coinvolti nella segnalazione.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2024

<b>Misura generale: Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: aggiornamento delle pagine web istituzionali dedicate al whistleblowing e dei questionari per la trasmissione delle segnalazioni presenti sull'applicativo informatico e sul sito istituzionale	Entro il 29.02.2024	RPCT	ON/OFF	ON
Fase 2: attività di adeguamento della sicurezza dell'applicativo informatico per le segnalazioni di whistleblowing	Entro il 31.12.2024	Amministratore informatico dell'applicativo	Predisposizione di un Report	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023

Il RPCT *pro-tempore* ha tempestivamente relazionato agli organi di indirizzo politico sulle novità introdotte dal D.lgs. n. 24/2023 in occasione delle adunanze del 26 e del 29.06.2023 del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.

Per dare attuazione alle disposizioni contenute nel citato D.lgs. n. 24/2023, l'Università di Bari: 1) preliminarmente, ha aggiornato la valutazione di impatto sui dati personali da acquisire e proteggere (DPIA) per poter assolvere agli specifici obblighi imposti dalla legge; 2) sempre in via preliminare, ha consultato le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative operanti al proprio interno, come stabilito dall'art. 4 del

D.lgs. n. 24/2023; 3) ha aggiornato la propria procedura interna per la gestione delle segnalazioni apportando le opportune modifiche alle vigenti "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", adottate con D.R. n. 4565 del 20.12.2022. Dette modifiche hanno trovato concreta applicazione con l'emanazione del D.R. n. 2605 del 12.07.2023.

Stante il mutato quadro normativo, il Consiglio di Amministrazione dell'Università di Bari, nella riunione del 28.09.2023, ha approvato la riformulazione della Fase 1 della presente misura programmata nel PIAO 2023-2025, prevedendo la "predisposizione di una bozza di regolamento di Ateneo in materia di whistleblowing" in luogo del semplice "aggiornamento delle linee guida di Ateneo in materia di whistleblowing".

La RPCT, quindi, ha predisposto la bozza di "Regolamento per la gestione delle segnalazioni interne di whistleblowing" ed ha coinvolto le OO.SS. maggiormente rappresentative, interpellandole, senza che le stesse abbiano espresso rilievi sul procedimento di gestione delle segnalazioni. Il documento è stato sottoposto all'attenzione degli Organi nel mese di gennaio 2024.

Al fine di assicurare l'efficienza ed il corretto funzionamento dell'applicativo informatico per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing, il Direttore Generale, con D.D.G. n. 745/2023: 1) ha conferito a due unità di personale afferenti alla Struttura di supporto al RPCT l'incarico di aggiornare i questionari contenuti nel software, conformemente alle disposizioni di legge ed agli orientamenti dell'ANAC; 2) ha nominato un amministratore di sistema, con il compito di assicurare l'aggiornamento del software e di monitorarne la fruibilità all'interno della Server farm di Ateneo.

Nel corso del 2023, la RPCT e le unità di personale afferenti alla Struttura di supporto al RPCT hanno partecipato a specifiche attività formative in materia di whistleblowing e protezione dei dati personali quali, a titolo esemplificativo: "Segnalazioni di illecito, Art. 54- bis D.Lgs. n. 165/2001; Direttiva UE 1937/2019; Decreto di recepimento e riscrittura della Procedura interna"; "Nuova normativa whistleblowing: impatti, responsabilità e sanzioni"; "Sicurezza informatica di base".

In considerazione della particolare rilevanza che l'istituto del whistleblowing ha acquisito come strumento di tutela della legalità e della trasparenza, l'Università di Bari, nell'ipotesi in cui si dovesse verificare un'assenza temporanea o un impedimento imprevisto del RPCT, intende conferire l'incarico di Reggente per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing ad una unità di personale in possesso di competenze e conoscenze specifiche.

Nell'anno 2023 è pervenuta al RPCT, tramite l'applicativo informatico, un'unica segnalazione di whistleblowing la cui gestione si è conclusa con l'archiviazione, in quanto inammissibile.

### 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 2024

##### Misura generale: Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante

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  Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023

Il Referente della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, in qualità di Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante, per l'intero periodo monitorato, 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.

Con particolare riguardo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, il nuovo Codice degli appalti ha riformulato l'articolo allo stesso dedicato. Il nuovo articolo 16 del D.lgs. 36/2023 prevede che *"si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione"*.

Le stazioni appaltanti devono adottare misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e devono vigilare al fine di garantire il rispetto di tali obblighi.

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.

Il *"Regolamento per la costituzione dei seggi di gara e delle commissioni giudicatrici dei contratti pubblici dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro"* recentemente emanato (D.R. n. 2430/2023) prevede che al momento dell'accettazione dell'incarico e per il conseguente perfezionamento della nomina i soggetti individuati a costituire il Seggio di gara e i Commissari individuati, presa visione dell'elenco degli operatori economici concorrenti, sono tenuti a rendere apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445, attestante, tra l'altro, l'insussistenza di cause di incompatibilità e/o ragioni di astensione e conflitto d'interessi, anche potenziale, ai sensi dell'articolo 51 del Codice di Procedura Civile, dell'art.93 comma 5 lett. a) b) e c) e dell'art. 16 del Codice degli appalti, nonché dell'art. 6-bis della l. 241/1990.

A seguito dell'emanazione del nuovo Codice degli appalti, il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha emanato una circolare con cui sono stati trasmessi vari format relativi all'affidamento diretto, alla procedura negoziata e schemi comuni (atto di nomina RUP, Responsabile di fase, Direttore dell'esecuzione/Direttore dei lavori, Direttore operativi, Schema di offerta e di Autodichiarazione). Nell'ambito del predetto schema di autodichiarazione, gli operatori economici dichiarano, tra l'altro, di *"non trovarsi in alcuna delle cause di esclusione di cui all'art. 95 del D. Lgs. 36/2023 intitolato "Cause di esclusione NON automatica"* e in particolare che *"la partecipazione alla procedura di affidamento/gara di cui trattasi non ha determinato una situazione di conflitto di interesse di cui all'articolo 16 non diversamente risolvibile"*.

Nonostante fosse stata programmata l'emanazione di una circolare che contemplasse le misure organizzative sul conflitto di interessi in materia di contratti, si è preferito concentrarsi sulle novità introdotte dal nuovo Codice degli appalti e sulle istruzioni operative in merito agli affidamenti diretti di beni e servizi nell'ambito degli interventi pubblici finanziati con le risorse PNRR con l'emanazione di apposite circolari da parte del Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio. È stato pertanto programmato per l'anno 2024 uno specifico obiettivo relativo all'emanazione di una circolare in tema di conflitto di interesse.

Con la delibera n.291 del 20 giugno 2023, l'Anac ha fornito indicazioni circa l'adozione di misure di prevenzione di situazione di conflitto di interessi nell'ambito di contratti pubblici.

Nell'attuale momento storico, l'integrazione tra gli apparati anticorruzione e antiriciclaggio è essenziale per prevenire i rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR. A tal fine, un ulteriore, importante presidio di trasparenza e di prevenzione di conflitti di interessi è offerto dall'obbligo di individuare il titolare effettivo dei destinatari di fondi pubblici e degli appaltatori.

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 antiriciclaggio 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.

Nella circolare recante disposizioni operative in relazione alle modalità di affidamento diretto di beni e servizi di importo inferiore alla soglia comunitaria con riferimento ai progetti PNRR, emanata dal Direttore della Direzione

Appalti, Edilizia e Patrimonio in data 07.03.2023, sono allegati i modelli di diverse dichiarazioni e autodichiarazioni, tra cui la dichiarazione del titolare effettivo.

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 in 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 istituito 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". Le attribuzioni, i criteri e le modalità delle verifiche sono disciplinate dal "Regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo", emanato con D.R. n. 1138 del 18.04.2018, che prevede una durata triennale della Commissione per il Servizio Ispettivo.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2024

<b>Misura specifica: Obbligo di comunicazione e di astensione in caso di conflitti di interesse</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
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 3: acquisizione dichiarazioni da parte degli operatori economici di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse ai sensi dell'art.16 del D.lgs. n. 36/2023	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%

<b>Misura specifica: Obbligo di comunicazione e di astensione in caso di conflitti di interesse</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 4: acquisizione dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziali per i consulenti e collaboratori e relativa pubblicazione	Tempestivamente (prima del conferimento dell'incarico)	Tutte le strutture	Numero di dichiarazioni acquisite e pubblicate/ Numero incarichi	100%
Fase 5: emanazione di una circolare che tenga conto delle nuove norme in tema di conflitto di interesse di cui all'art.16 del nuovo Codice dei contratti (anche in relazione alla figura del Responsabile Unico di Progetto) e alla modalità di gestione digitale degli stessi (collegamento con obiettivo 2024_PROG_DAEP_1.09)	Entro il 30 giugno 2024	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio – Sezione Contratti e Appalti	ON/OFF	ON
Fase 6: Implementazione del nuovo Registro delle Assenze/Presenze dei Conflitti di interesse con riferimento alle dichiarazioni rilasciate dai componenti delle commissioni di concorsi finanziati con il PNRR (collegamento con obiettivo 2024_PROG_TRAS_1.05)	Entro il 31.12.2024	Direzione Risorse Umane - Sezione procedure concorsuali - U.O. Assegnisti - Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti; U.O. Procedure concorsuali personale contrattualizzato; U.O. Procedure concorsuali personale docente e ricercatori	ON/OFF	ON
Fase 7: Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT  Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

### **Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023**

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.

#### **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 2024

<b>Misura specifica: Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</b>				
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 riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

**Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023**

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

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

**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 2024

<b>Misura specifica: Monitoraggio dei tempi procedurali</b>				
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 Struttura 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 Struttura 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 Struttura di Supporto al RPCT	Informativa trasmessa	ON
Fase 4: Aggiornamento delle tipologie dei procedimenti e delle modalità di controllo in materia di appalti alla luce del nuovo codice dei contratti (collegamento con obiettivo 2024_PROG_TRAS_1.02)	Entro il 31.12.2024	Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	ON/OFF	ON
Fase 5: Redigere l'analisi dei requisiti dell'applicativo per la digitalizzazione del processo di monitoraggio dei	Entro il 31.12.2024	Struttura di Supporto al RPCT	ON/OFF	ON

<i>Misura specifica: Monitoraggio dei tempi procedurali</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
procedimenti amministrativi (collegamento con obiettivo 2024_PROG_TRAS_1.06)				
Fase 6: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12.2024	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023

Come previsto dalla misura, la rilevazione della durata dei procedimenti conclusi nell'anno 2023 è stata avviata entro il 30.11.2022 e tutti i Referenti hanno fornito riscontro. Il 25.01.2023, la 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-quater della L. 241/1990. Come previsto dalla fase 3, sono stati trasmessi entro il 31.03.2023 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.

Nel 2023 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 la veridicità delle informazioni riportate nelle dichiarazioni sostitutive rilasciate ex artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 in base ai criteri stabiliti dal *"Regolamento sui controlli delle autocertificazioni di cui al D.P.R. 445/2000"*<sup>55</sup>, adottato dall'Università di Bari con D.R. n. 4832/2021. La finalità della misura, da un lato, è quella di agevolare i controlli senza ostacolare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa; dall'altro, quella di contrastare eventuali abusi volti ad ottenere il conseguimento di provvedimenti, vantaggi e/o benefici anche in violazione delle norme vigenti in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, di cui alla legge n. 190/2012.

Ai sensi dell'art. 5 comma 3 del succitato Regolamento, *"i controlli avvengono secondo le modalità definite dai Dirigenti sulla base dell'apposito schema-tipo"* allegato al medesimo Regolamento. Le modalità con le quali vengono effettuati i controlli sulle dichiarazioni sostitutive da parte delle singole strutture sono state definite nel 2022; i decreti con cui sono state adottate le modalità di controllo sulle dichiarazioni sostitutive, sulla base dello schema-tipo, sono stati emanati dai Dirigenti competenti e sono state pubblicate sul sito istituzionale dell'Università<sup>56</sup>.

L'Ateneo, avvalendosi della collaborazione del Comando Regionale Puglia della Guardia di Finanza con il quale sottoscrive con regolare periodicità appositi protocolli d'intesa, esegue verifiche anche sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive prodotte dagli studenti universitari unitamente alle istanze di accesso alle agevolazioni previste dalla normativa di Ateneo, relative alla personale situazione reddituale e patrimoniale.

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2024

<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

<sup>55</sup> Cfr., UniBa, ["Regolamento sui controlli delle autocertificazioni di cui al D.P.R. 445/2000"](#), D.R. n. 4832/2021.

<sup>56</sup> Cfr., UniBa, [Decreti di adozione delle modalità di controllo delle autocertificazioni](#).

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 Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

### **Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023**

I Referenti per la prevenzione della corruzione hanno attestato, per l'intero periodo monitorato, che i controlli previsti dalla misura sono stati attuati e che gli stessi hanno dato esito negativo.

Con riferimento alla Convenzione sopracitata con la Guardia di Finanza, il Referente della Direzione Amministrazione e Finanza ha riferito che le verifiche effettuate sulle dichiarazioni sostitutive hanno dato esito positivo e che, nello specifico: 1) nel corso del primo periodo di monitoraggio, il Comando Regionale Puglia della Guardia di Finanza, effettuati i controlli sulle dichiarazioni sostitutive uniche (D.S.U.) prodotte dagli studenti, sulla base del campione fornito dall'Ateneo, ha accertato irregolarità in 8 casi; 2) durante il secondo periodo di monitoraggio, le verifiche effettuate sulle dichiarazioni sostitutive uniche (D.S.U.) prodotte dagli studenti, sulla base del campione fornito dall'Ateneo, hanno parimenti dato esito positivo avendo accertato il Comando Regionale Puglia della Guardia di Finanza 20 casi irregolari. A fronte di tali irregolarità, l'Amministrazione si è attivata per acquisire i verbali di contestazione predisposti dalla Guardia di Finanza; ha calcolato le somme effettivamente dovute da ciascuno studente ed ha intrapreso le conseguenti azioni di recupero dei crediti, con gli esiti specificati in sede di "Analisi del contesto interno".

Analogamente, il Referente del Dipartimento di Biomedicina Traslazionale e Neuroscienze (DiBraiN) ha dichiarato che nell'ambito dei controlli effettuati dalla struttura alcune verifiche hanno dato esito positivo. Gli esiti di tali controlli sono stati comunicati alla Direzione Appalti, al fine di individuare le modalità procedurali da seguire e le azioni di tutela più opportune da intraprendersi.

#### ***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 2024

<b>Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
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 programmatori	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 programmatori, 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 Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

### **Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023**

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;
- di aver verificato, nei tempi previsti, il rispetto degli obblighi previsti nel regolamento e negli atti programmatori, anche in relazione ad eventuale affidamento di incarichi di sostituzione temporanei;

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 la procedura relativa al conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria".

### **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 2024

<b>Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
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  Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

**Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023**

Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato:

- di aver garantito, nei tempi previsti, la visibilità degli incarichi conferiti dall'Azienda Ospedaliera mediante pubblicazione del *link* al sito *web* ove sono presenti;
- 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;
- 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, d'intesa e dei nominativi dei Decani, individuati per regolamento (art.6, §1) nei direttori con maggiore anzianità di carriera nel ruolo dirigenziale apicale, 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: digitalizzazione delle procedure di acquisto sottosoglia**

Si tratta di una misura introdotta nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza 2024-2026 in virtù dell'importanza di informatizzare l'attività amministrativa al fine di renderla più efficiente e trasparente. A seguito dell'introduzione nell'ordinamento nazionale del CAD e delle disposizioni dettate dal nuovo Codice degli appalti in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, non è più possibile parlare di trasparenza prescindendo dal concetto di digitalizzazione delle procedure amministrative, anche in tema di contrattualistica pubblica.

Nell'anno 2023 la U.O. Forniture di beni e servizi ha avviato la gestione totalmente digitale delle procedure di acquisto sottosoglia per l'Amministrazione Centrale utilizzando un'apposita piattaforma, APPASOT, commissionata ad un'azienda esterna sulla base di specifiche tecniche fornite dalla Direzione appalti, anche al fine di rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro. Tale piattaforma consente altresì di verificare il rispetto del principio di rotazione nel caso di affidamento diretto di servizi e forniture, sancito dall'art. 49 del Codice degli appalti. Tenuto conto di quanto prevedono le Linee guida ANAC n. 4/2019 recanti "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici", il principio di rotazione degli affidamenti e degli inviti viene applicato con riferimento all'affidamento immediatamente precedente (affidamento immediatamente anteriore per il quale l'aggiudicazione sia divenuta efficace dopo la verifica positiva del possesso dei requisiti richiesti) a quello di cui si tratta, al ricorrere cumulativo delle seguenti condizioni:

- 1) gli affidamenti precedenti quello da effettuare hanno ad oggetto una commessa che rientra nel medesimo settore merceologico ovvero nello stesso settore di servizi;
- 2) gli affidamenti precedenti e quello da effettuare rientrano nella medesima fascia di importo.

In relazione alla condizione di cui al punto 1), il principio di rotazione si applica prendendo in considerazione le categorie merceologiche secondo una determinata classificazione, ossia tutte le categorie merceologiche di forniture o servizi che fanno riferimento alla classificazione contenuta nel CPV (*Common Procurement Vocabulary*).

Nell'ipotesi di affidamento di attività Multiservizi, il principio di rotazione trova applicazione con riguardo al servizio prevalente.

In relazione alla condizione di cui al punto 2), sono state stabilite le seguenti fasce di importo economico, determinate avendo riguardo alla tipologia di procedure effettuate, al fine di favorire l'accesso al mercato delle piccole e medie imprese:

- a) Servizi o forniture di importo fino a € 1.000;
- b) servizi o forniture di importo fino a € 5.000;
- c) servizi o forniture di importo fino a € 20.000;
- d) servizi o forniture di importo fino a € 40.000;
- e) servizi o forniture di importo oltre i € 40.000.

Al momento della scelta degli operatori economici da invitare non può essere invitato l'operatore economico risultato aggiudicatario dell'affidamento immediatamente precedente per la medesima categoria merceologica o tipologia di servizio e per la medesima fascia di importo.

Per l'anno 2024 l'utilizzo della piattaforma APPASOT sarà estesa a tutti i Dipartimenti, previo rilascio dell'accesso alla stessa, predisposizione di una apposita guida operativa e realizzazione di una specifica formazione.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2024

##### *Misura specifica: digitalizzazione delle procedure di acquisto sottosoglia*

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: avviare la sperimentazione dell'utilizzo della piattaforma "APPASOT" presso i dipartimenti per la gestione digitale dei processi di acquisto (entro il 31.03.2024: rilascio accesso piattaforma e guida operativa) (collegamento con obiettivo 2024_PROG_DAEP_1.10)	Entro il 31.03.2024	U.O. Forniture di beni e servizi - Sezione Economato - Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	Numero di azioni realizzate	2
Fase 2: realizzare la formazione on the job per l'utilizzo della piattaforma APPASOT (collegamento con obiettivo 2024_PROG_DAEP_1.11)	Entro il 30.04.2024	U.O. Forniture di beni e servizi - Sezione Economato - Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	Numero di strutture dipartimentali coinvolte entro il 30.04.2024	19
Fase 3: avviare l'utilizzo della piattaforma APPASOT (collegamento con obiettivo 2024_PROG_DAEP_1.12)	Entro il 31.12.2024	UU.OO. Contabilità e attività negoziali - Dipartimenti	Percentuale di acquisti gestiti tramite piattaforma (a partire dalla data di completamento delle attività formative)	70%
Fase 4: digitalizzare la gestione delle procedure di rotazione degli operatori economici (su piattaforma APPASOT) (collegamento con obiettivo 2024_PROG_DAEP_1.07)	Entro il 31.12.2024	UU.OO. Contabilità e attività negoziali - Dipartimenti U.O. Forniture di beni e servizi - Sezione Economato - Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	On/Off (Report annuale di monitoraggio degli operatori economici)	ON
Fase 5: monitoraggio annuale sull'attuazione della misura popolare	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### **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 2024

<b>Misura specifica: Miglioramento del processo di risk management</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
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 Struttura 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 Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

**Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023**

Con nota recante numero di protocollo 267219 del 16.11.2023, la RPCT, al fine di dare attuazione alla misura, ha invitato i Referenti delle strutture 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, la RPCT ha chiesto ai medesimi Referenti di suggerire eventuali misure specifiche di contrasto alla corruzione.

Con la predetta nota la RPCT ha invitato, in particolar modo, le strutture a supporto del Sistema Bibliotecario di Ateneo alla compilazione della tabella della valutazione del rischio in relazione ai nuovi processi disciplinati dal D.D.G. n. 336/2023.

All'esito dell'attività di monitoraggio effettuata sulla misura: A) un Dipartimento, una Scuola ed una Direzione hanno provveduto ad aggiornare le tabelle di valutazione del rischio corruttivo; B) 27 strutture hanno confermato le valutazioni del rischio corruttivo precedentemente espresse; C) le strutture a supporto del Sistema Bibliotecario di Ateneo hanno provveduto alla compilazione della predetta tabella. Inoltre, alla RPCT non sono pervenute indicazioni circa eventuali nuove misure specifiche da attuare.

**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'ANAC<sup>57</sup> 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 Spin Off", emanato con D.R. n. 687 del 17.02.2023.

Oltre alle fasi elencate nella seguente tabella di programmazione, contribuiscono all'attuazione della misura il seguente obiettivo di *performance*: revisione dei regolamenti relativi a brevetti e spin off alla luce della riforma art. 65 CPI (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_RTM\_2.04).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2024

<b>Misura specifica: Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
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	Entro il 31.10.2024	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Convenzioni e Partecipate	Report sulle attività svolte	ON

<sup>57</sup> 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.

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				
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, in relazione alle diverse tipologie; delle rappresentazioni grafiche e dei provvedimenti di cui alla lettera d) bis del predetto articolo	Entro il 31.12.2024	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Convenzioni e Partecipate	Numero di elenchi con dati aggiornati/ numero di elenchi con dati da aggiornare	100%
Fase 3: verifica del rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 10 e dall'art.18 c.2 del Regolamento Spin Off (D.R. n. 687 del 17.02.2023)	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 Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023

Il Consiglio di Amministrazione dell'Università, nelle sedute del 23.11.2023 e del 21.12.2023, ha deliberato l'approvazione della ricognizione delle partecipazioni possedute dall'Università alla data del 31.12.2021; apposite misure di razionalizzazione per alcune delle società partecipate; gli adempimenti da porre in essere per gli altri enti partecipati.

La Referente della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione ha dichiarato che durante il periodo oggetto di monitoraggio il "report relativo all'aggiornamento dell'inquadramento degli Enti partecipati, 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" è stato tempestivamente predisposto, entro il 31.10.2023, come previsto dalla Fase 1 della misura.

Con riferimento alla Fase 3 della misura, i Referenti hanno attestato "di aver verificato tempestivamente il rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 10 e dall'art. 18 c. 2 del nuovo Regolamento" oppure che alla struttura "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 nella sezione Amministrazione Trasparente – Bandi di gara e contratti, 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 2024

<b>Misura specifica: Pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
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 rispettivi semestri precedenti	RPCT  Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON
---	--	---	--------------------------------	----

### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023

Il Referente della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha attestato, per l'intero periodo di monitoraggio, di aver pubblicato, sul sito istituzionale, le percentuali di ribasso e/o i punteggi attribuiti agli offerenti all'esito delle aggiudicazioni definitive, entro il termine stabilito dalla Fase 1 della misura.

#### **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.

Oltre alle fasi elencate nella seguente tabella di programmazione, contribuisce all'attuazione della misura i seguenti obiettivi di performance: A) realizzare iniziative di sensibilizzazione/informazione finalizzate a promuovere la partecipazione ai bandi competitivi (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_RTM\_1.07 ); B) Definizione contenuti e pubblicazione dati in formato aperto per la sezione Ricerca e Terza Missione del portale Open Data di ateneo (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_RTM\_2.14).

#### 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  Struttura di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023

La Referente della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione ha attestato che, durante l'intero periodo di monitoraggio, le attività previste dalle Fasi 1, 2 e 3 della misura sono state espletate rispettando il target previsto.

#### **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) Elaborazione di una proposta di linee guida finalizzate alla costituzione dei Centri interuniversitari di ricerca (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_COO\_2.02); B) Aggiornamento dello Statuto del Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_COO\_2.08); C) Predisposizione del Regolamento del Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_COO\_2.09); D) Predisposizione di linee guida per il corretto trattamento fiscale dei redditi da lavoro autonomo/assimilati (codice azione corrispondente 2024\_PROG\_DAF\_2.02); E) Predisposizione di linee guida sulla rilevazione contabile dei progetti coordinati di cui l'Università di Bari è capofila (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_DAF\_2.03); F) Predisporre Linee guida e format per la realizzazione di Corsi di Studio a carattere internazionale (doppi – multipli – congiunti) - (output: Linee guida e format entro 30 Giugno 2024) (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_OFF\_1.08); G) Predisposizione di procedure amministrative finalizzate alla Rendicontazione dei progetti PNRR (entro 31.03.2024) (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_RTM\_1.03); H) Predisposizione del regolamento Etico per la Ricerca (entro 31.03.2024) (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_RTM\_2.03); I) Revisione dei regolamenti relativi a brevetti e spin off alla luce della riforma art. 65 CPI (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_RTM\_2.04); L) Predisposizione del Regolamento startup (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_RTM\_2.08); M) Predisposizione di procedure interne per la gestione delle carriere dei dottorandi e delle fonti di finanziamento a supporto dei Coordinatori (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_RTM\_3.01); N) Redigere una proposta di revisione del regolamento sul lavoro agile (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_RU\_1.08).

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2024

<b>Misura specifica: Standardizzazione e Trasparenza di procedimenti e processi</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: Regolamento per le composizioni e i compensi delle Commissioni dei concorsi per i corsi di laurea a numero chiuso a programmazione nazionale e locale e per l'ammissione ai percorsi di formazione per il conseguimento della specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità (collegamento 2024_PROG_TRAS_1.06)	Entro il 31.12.2024	Direzione Risorse Umane - Sezione procedure concorsuali - U.O. Procedure di accesso ai corsi di studio a numero programmato	ON/OFF	ON
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT Struttura di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023

Con riferimento alla Fase 1, è stato emanato il Regolamento per l'istituzione e la gestione dell'elenco di professionisti per l'affidamento dei servizi legali, emanato con D.R. n. 4121/2023; relativamente alle Fasi 2 e 5,

la modulistica da adeguare è stata predisposta e trasmessa con nota recante prot. n. 175453 del 12.07.2023; in ordine alla Fase 3, la modulistica da aggiornare è stata adottata con D.R. n. 720 del 17.02.2023.

Ulteriormente, si riporta come nel corso dell'anno trascorso, con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici), l'Università di Bari abbia emanato, a beneficio dei propri dipendenti, delle "Linee guida per l'utilizzo del nuovo codice dei contratti pubblici – D.lgs. 36/2023 e degli affidamenti PNRR".

La misura prevedeva, inoltre, 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 30.06.2024.

### **2.3.6.23 Misura specifica: Implementazione del sistema antiriciclaggio**

La presente misura è stata introdotta nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025", a seguito dell'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 "anormali" 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 PNRR, inserito all'interno del programma Next Generation EU.

<b>Misura specifica: implementazione del sistema antiriciclaggio</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: adozione del decreto di costituzione del gruppo di lavoro	Entro il 29.02.2024	Gestore e Direzione Risorse Umane	ON/OFF	ON
Fase 2: adozione dell'atto organizzativo di regolamentazione delle procedure di gestione delle comunicazioni di operazioni sospette di riciclaggio	Entro il 30.04.2024	Gestore	ON/OFF	ON
Fase 3: formazione del personale coinvolto	Entro il 30.06.2024	Direzione Risorse Umane - U.O. Formazione	ON/OFF	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12.2024	RPCT Struttura di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### **Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023**

Come previsto dalla Fase 1 della programmazione della misura per il 2023, entro il 31.03 è stata erogata la formazione al Gestore, che ha successivamente dato attuazione alla fase 2, con l'elaborazione della mappatura dei processi a rischio riciclaggio e finanziamento del terrorismo, trasmessa al RPCT.

Con riferimento alla Fase 3, la cui realizzazione è stata programmata con scadenza 30.09.2023, il Gestore ha predisposto la bozza di atto organizzativo di regolamentazione delle procedure di gestione delle comunicazioni di operazioni sospette e di trasmissione delle informazioni ai fini della valutazione da parte del Gestore stesso, condivisa con il Direttore Generale e i Dirigenti.

In considerazione dell'assenza di una struttura organizzativa dedicata e tenuto conto della complessità della normativa in materia di antiriciclaggio, nella bozza dell'atto organizzativo è stata prevista la costituzione di un gruppo di lavoro a supporto delle attività di competenza del Gestore.

In considerazione del quadro normativo disciplinante la materia e della concreta attuazione dei correlati adempimenti, che appaiono allo stato attuale ancora in evoluzione, e tenuto conto della possibilità di eventuali modifiche al modello organizzativo di questo Ateneo ed ai relativi processi, nel mese di settembre 2023 si è deciso di differire al 2024 l'attuazione della quarta Fase, riguardante la formazione del personale, la cui individuazione dovrà comunque avvenire previa condivisione con i Direttori delle Direzioni interessate.

### 2.3.6.24 Misura generale: Trasparenza

Come noto, il PNA 2022 ha introdotto importanti aggiornamenti relativi alle pubblicazioni di dati e documenti all'interno della sottosezione "Bandi di gara e contratti" e le disposizioni inerenti a tale sottosezione, contenute nell'allegato n.9 dello stesso PNA, hanno sostituito l'allegato 1 alla delibera Anac 1310/2016.

La novità più rilevante è consistita nella pubblicazione degli atti relativi alla fase esecutiva; inoltre, le pubblicazioni di dati, atti e informazioni sui contratti pubblici per finalità di trasparenza devono essere organizzate in modo tale da consentire la consultazione per ogni singola procedura di tutti gli atti della catena procedimentale, dall'avvio della gara al collaudo, e non più in ordine cronologico di adozione. L'allegato 9 del PNA 2022 ha chiarito anche il contenuto dell'obbligo "resoconto della gestione finanziaria dei contratti". Secondo quanto previsto dall'art. 225, comma 2 del nuovo Codice degli appalti, emanato con D.lgs. n. 36/2023, le stazioni appaltanti assicurano la trasparenza dei contratti pubblici come declinata nel predetto allegato 9 fino al 31.12.2023. Con la delibera Anac n. 261 del 20.06.2023, sono state definite le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e tale trasmissione assolve agli obblighi di pubblicazione; mentre, con la delibera 264 del 20.06.2023, modificata con la delibera n. 601 del 19.12.2023, l'Anac ha individuato le informazioni e i dati che non devono essere comunicati alla BDNCP e che devono essere pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente", elencati nell'all.1 al predetto provvedimento.

Oltre alle fasi elencate nella seguente tabella di programmazione, contribuiscono all'attuazione della misura i seguenti obiettivi di *performance*: A) Redazione del progetto di revisione e aggiornamento dei contenuti del portale del SiBA in conformità con il nuovo assetto organizzativo (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_COO\_1.01); B) Digitalizzare la gestione delle procedure di rotazione degli operatori economici (su piattaforma APPASOT) (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_DAEP\_1.07); C) Supportare il processo per l'interoperabilità della Sezione Amministrazione Trasparente con le piattaforme di gestione telematica degli acquisti e con Titulus (codice azione corrispondente: 2024\_PROG\_DAEP\_1.06).

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2024

<b>Misura generale: Trasparenza</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: monitoraggio degli obblighi di pubblicazione	Entro i termini previsti dalla tabella "Obblighi di pubblicazione UNIBA" allegata al PIAO	Tutte le Strutture RPCT Struttura di supporto al RPCT	Predisposizione di appositi report	ON
Fase 2: Emanazione di una circolare relativa all'obbligo di pubblicazione "progetti di investimento pubblico" (collegamento con obiettivo 2024_PROG_TRAS_1.03)	Entro il 31.12.2024	Struttura di Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione	ON/OFF	ON
Fase 3: Definire una procedura per la raccolta e alimentazione delle informazioni relative alla attuazione e rendicontazione dei progetti PNRR (collegamento con obiettivo 2024_PROG_TRAS_1.07)	Entro il 31.12.2024	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione - U.O. Affari generali e segreteria della Direzione	ON/OFF	ON

#### Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2023

I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza attestano tramite l'applicazione SIMPAT-DE, presentata nel par. 2.3.3, anche l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Con riferimento al primo periodo di monitoraggio della misura (intercorso dal 01.01.2023 al 30.06.2023): 1) 28 Referenti su 30 hanno dichiarato che "tutti gli obblighi di pubblicazione di propria competenza previsti dalla normativa vigente ed indicati nella tabella estratta dall'allegato 6 del PIAO 2023-2025 (TAB.A) sono stati assolti, con riferimento alla Pubblicazione"; 2) tutti i Referenti hanno riportato che gli obblighi di pubblicazione previsti dalla

Fase 1 sono stati assolti in ordine alla *“completezza del contenuto”* ed *“all’aggiornamento”*; 3) 23 Referenti su 30 hanno riferito che gli obblighi di pubblicazione previsti dalla Fase 1 sono stati rispettati avendo riguardo alla *“apertura del formato”*. Tanto premesso, si precisa che: 1) due strutture su 30 (una Direzione ed un Dipartimento) hanno riferito di non essere riuscite ad assolvere integralmente gli obblighi di pubblicazione previsti dalla Fase 1 della misura se non, rispettivamente, in una percentuale pari al 95% ed al 98%. Tale discostamento dalla piena realizzazione dell’attività programmata è dipesa da ragioni di eccessivo carico di lavoro, in un caso, e da un cattivo funzionamento dei *software*, dall’altro; 2) 8 strutture su 30 (una Direzione e sette Dipartimenti) hanno riscontrato alcune difficoltà nell’attuare la misura nel pieno rispetto del formato richiesto per la pubblicazione dei documenti. Tali difficoltà sono dipese, prevalentemente, dallo scarso spirito di collaborazione degli interessati che hanno trasmesso alle strutture documenti in formato immagine senza produrli in formato aperto, come reiteratamente invitati a fare; da una carente dotazione di *software* adeguati, che consentano di elaborare i documenti digitali secondo i requisiti richiesti.

L’attività di controllo svolta dalla RPCT con l’ausilio della Struttura di supporto, infine, ha evidenziato alcune criticità residue nell’ambito degli obblighi di pubblicazione inerenti i *“consulenti e collaboratori”*, riferibili al formato del *curriculum*. La RPCT, pertanto, ha invitato tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione a pubblicare i *curricula* secondo le modalità operative loro indicate dall’Ufficio in un’apposita circolare.

A seguito dell’emanazione del PNA 2022 ed in particolare dell’all. 9, nella sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* era stato programmato l’aggiornamento della tabella degli obblighi di pubblicazione dell’Università di Bari, al fine di individuare i responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti oggetto dei nuovi obblighi, individuando i seguenti obiettivi (Fasi 2 e 3 della misura):

- aggiornamento della sottosezione *“Bandi di gara e contratti”* in linea con l’allegato 9 al PNA 2022 – revisione della tabella degli obblighi di pubblicazione”, attribuito al Responsabile della Struttura di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

- aggiornamento della sottosezione *“Bandi di gara e contratti”* in linea con l’allegato 9 al PNA 2022 – individuazione delle strutture competenti”, attribuito al Dirigente della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio.

La Struttura di Supporto al RPCT ha pertanto predisposto una nuova tabella degli obblighi di pubblicazione UNIBA (che costituisce l’allegato 6 al DPI 2023-2025), aggiornando la sottosezione *“Bandi di gara e contratti”* della sezione *“Amministrazione Trasparente”* secondo quanto previsto dall’allegato 9 al PNA 2022. Nello specifico, l’ufficio ha provveduto alla definizione, per ciascun obbligo della predetta sottosezione, delle informazioni relative al *“Responsabile dell’elaborazione/trasmissione dei dati”*, al *“Responsabile della pubblicazione dei dati”*, al *“Termine di scadenza per la pubblicazione”* e alla *“Comunicazione al RPCT – Monitoraggio”*.

L’attività è stata realizzata con la collaborazione del Dott. Alessandro Quarta, Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio.

Con riferimento alla fase 4 *“progettare e implementare la sezione del sito web Uniba dedicata alle azioni di informazione e comunicazione riferite agli interventi finanziati all’interno del PNRR”*, la sezione è stata realizzata ed è disponibile all’indirizzo <https://www.uniba.it/it/ricerca/pnrr/>.

## 2.3.7 SEZIONE TRASPARENZA

### 2.3.7.1 – Introduzione

L’Ateneo si è prefissato l’obiettivo di implementare la trasparenza rendendo totalmente accessibili le informazioni concernenti la propria organizzazione e le proprie attività nonché predisponendo adeguati strumenti di condivisione che consentano a ciascun componente della comunità accademica di acquisirne conoscenza.

La gestione dei documenti da pubblicare sul sito web dell’Ateneo, nell’apposita sezione denominata *“Amministrazione trasparente”*, rappresenta un onere non indifferente anche in considerazione del fatto che le informazioni sono detenute da uffici diversi, spesso decentrati (si pensi, ad esempio, ai Dipartimenti ed alle sedi dislocate a Valenzano, Brindisi e Taranto). L’Autorità Nazionale Anticorruzione, al fine di semplificare la pubblicazione e la consultazione dei dati, documenti e informazioni da pubblicare ai sensi del d. lgs. n. 33/2013, ha avviato un percorso per la realizzazione di una Piattaforma unica della trasparenza, concepita come unico punto di accesso e consultazione dei dati che le amministrazioni sono chiamate a rendere conoscibili in virtù del citato decreto. Si tratta di un sistema centralizzato degli obblighi di trasparenza, facilmente accessibile, messo a punto al fine di rafforzare i livelli di trasparenza nel settore pubblico anche nell’ottica di ridurre gli oneri per le pubbliche amministrazioni. Al fine di assicurare l’uniformità e la comparabilità dei dati da inserire nella Piattaforma, Anac ha predisposto appositi schemi standard di pubblicazione ai sensi dell’art. 48 del d.lgs. 33/2013. Un primo set di schemi di pubblicazione dei dati per la standardizzazione è stato posto in consultazione nel mese di dicembre 2023.

Con il nuovo Codice degli appalti, è stata avviata dal 1° gennaio 2024 la digitalizzazione dell'intero ciclo degli appalti e dei contratti pubblici. La digitalizzazione si applica a tutti i contratti di appalto o concessione, di qualunque importo. Al centro del nuovo sistema di appalti digitali c'è la Banca Dati Anac, che interagisce da una parte con le piattaforme certificate utilizzate dalle stazioni appaltanti, e dall'altra con le banche dati statali che detengono le informazioni necessarie alle stazioni appaltanti per gestire le varie fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici. Pertanto, le fasi di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione di appalti e concessioni verranno gestite dalle stazioni appaltanti mediante piattaforme di approvvigionamento digitale certificate, di cui ogni ente pubblico deve avvalersi. Tali piattaforme devono essere utilizzate per la redazione o acquisizione degli atti relativi alle varie procedure di gara; la trasmissione dei dati e documenti alla Banca Dati Anac; l'accesso alla documentazione di gara; la presentazione del Documento di gara unico europeo; la presentazione delle offerte; l'apertura, gestione e conservazione del fascicolo di gara; il controllo tecnico, contabile e amministrativo dei contratti in fase di esecuzione e la gestione delle garanzie.

Un'altra novità rilevante è la piena operatività del Fascicolo virtuale dell'operatore economico predisposto da Anac, strumento per l'accesso alle informazioni riguardanti un operatore economico per la verifica del possesso dei requisiti per la partecipazione agli appalti pubblici e l'assenza di cause di esclusione (casellario giudiziale, certificati antimafia, regolarità fiscale e contributiva, eccetera).

I dati e i documenti contenuti nel fascicolo, che l'operatore economico può inserire attraverso apposite funzionalità, verranno aggiornati automaticamente dagli enti certificatori (Ministero della Giustizia, Ministero dell'Interno, Inps, Inail, Agenzia delle Entrate etc.) attraverso l'interoperabilità, potranno essere consultati dalle stazioni appaltanti e riutilizzati in tutte le procedure di affidamento a cui uno stesso operatore economico partecipa.

Un'ulteriore rilevante novità riguarda una specifica fase del ciclo di vita dei contratti pubblici, quella della pubblicazione. Anac garantirà la pubblicità degli atti di gara, mediante la trasmissione delle informazioni all'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea. Gli effetti giuridici degli atti pubblicati decorreranno dalla data di pubblicazione nella BDNCP. La documentazione di gara sarà resa costantemente disponibile attraverso le piattaforme digitali e i siti istituzionali delle stazioni appaltanti e rimarrà costantemente accessibile attraverso il collegamento con la BDNCP.

La digitalizzazione della pubblica amministrazione del processo di acquisto - mediante la realizzazione di un ecosistema integrato, costituito da piattaforme e servizi digitali infrastrutturali (Banca Dati e servizi per l'interoperabilità messi a disposizione da Anac), dalle piattaforme di e-procurement "certificate" utilizzate dalle stazioni appaltanti e piattaforme di interoperabilità, scambio e riuso di informazioni consentirà alle amministrazioni pubbliche una gestione trasparente, efficiente, moderna dei propri acquisti, con ricadute positive anche sulla qualità dei servizi offerti ai cittadini.

L'Università di Bari continuerà ad utilizzare le piattaforme informatiche "TuttoGare PA" e "Mepa", entrambe iscritte nel registro Anac delle piattaforme certificate.

L'acquisizione dei codici identificativi di gara (CIG) dovrà essere effettuata direttamente dalle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate che gestiscono il ciclo di vita del contratto, mediante lo scambio di dati ed informazioni con la BDNCP e, al fine di agevolare le operazioni di acquisizione dei predetti codici identificativi di gara tramite TuttoGare PA, la Direzione Appalti Edilizia e Patrimonio ha predisposto un video esplicativo, accessibile dall'area riservata del sito istituzionale dell'Università.

È stato inoltre predisposto un apposito progetto direzionale per l'anno 2024 (2024\_PROG\_DAEP\_1) "*realizzare il processo di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici*", al fine di programmare la realizzazione, per tutte le strutture coinvolte nei processi di acquisto di beni e servizi e negli affidamenti di lavori, della disciplina del ciclo di vita digitale dei contratti pubblici sia per quanto concerne gli affidamenti sotto soglia comunitaria (di competenza anche delle strutture Dipartimentali) che per le procedure di gara sopra soglia. In particolare, saranno delineati gli adempimenti procedurali a carico del RUP e dei singoli responsabili di fase, sia in termini di pubblicità legale sia in termini di trasparenza. Tale progetto è collegato all'obiettivo strategico A.2 "Favorire la transizione digitale per il Piano Triennale per l'informatica".

### **2.3.7.2 – Attuazione degli obblighi di pubblicazione e gestione dei flussi informativi**

Con la delibera n. 1310 del 28.12.2016<sup>58</sup>, l'ANAC ha emanato le "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni*".

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*

---

<sup>58</sup> Cfr., Anac, [delibera n. 1310/2016 e relativi allegati](#).

pubblicazione”<sup>59</sup> all’interno della quale, in corrispondenza di ciascun obbligo di pubblicazione, sono riportate 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 R.P.C.T. – monitoraggio”.

Nell’anno 2023 è stato approvato l’aggiornamento dei contenuti della predetta tabella al fine di recepire l’all. 9 al PNA 2022, come già descritto nel paragrafo 2.3.6.24.

Conformandosi alle indicazioni fornite dall’A.G.I.D. (Agenzia per l’Italia Digitale), il RPCT ha dato istruzioni a tutte le strutture amministrative dell’Ateneo affinché pubblicino i documenti soggetti a pubblicazione in formato aperto<sup>60</sup>, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Sul punto, si osserva come già nel corso dell’anno 2019 il Rettore dell’Università ed il RPCT allora in carica, a seguito del monitoraggio effettuato, abbiano invitato il personale a pubblicare sul sito web istituzionale solo documenti in formato aperto “derivanti da Word / Excel / OpenOffice, grazie al semplice salvataggio del file in formato pdf”<sup>61</sup>. Con il medesimo provvedimento, inoltre, è stata fatta chiarezza in ordine alla periodicità con la quale le predette strutture amministrative devono “controllare l’attualità e l’esattezza delle informazioni pubblicate e a rettificarle ai sensi dell’art. 16 del Regolamento (UE) 2016/679” e garantire la fruibilità dei documenti pubblicati (“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”).

Ciò detto, si rileva come l’art. 46 del D.lgs. n. 33/2013 sancisca che l’inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e/o la limitazione dell’accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall’articolo 5 bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale, da valutarsi ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Nel 2023 è stato completato l’adeguamento del “portale trasparenza” (<https://trasparenza.ict.uniba.it/>) alla nuova versione del software già in uso per il portale istituzionale Uniba.it; tale versione ha consentito di ottimizzare la fruizione tramite i dispositivi “mobile” (smartphone, tablet ecc.) delle informazioni contenute all’interno del predetto portale e integrate nella Sezione Amministrazione trasparente del sito Uniba.it.

In particolare, il “portale trasparenza” (che è parte di Amministrazione trasparente) mostra contenuti relativi ad applicativi gestionali già in uso nell’Università da cui i dati vengono estratti e pubblicati al fine di ottemperare agli adempimenti previsti dal D. Lgs 33/2013.

La migrazione alla versione “mobile” del portale trasparenza rientra tra le attività programmate volte ad ottimizzare il sito web Uniba al fine di migliorarne le prestazioni sia in termini di funzionalità che di usabilità e di qualità grafica.

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 si avvale di “Google Analytics”, un servizio gratuito che consente di analizzare dettagliatamente le statistiche riferibili ai visitatori di un sito web, monitorate trimestralmente e pubblicate sul sito istituzionale<sup>62</sup>.

### **2.3.7.3 – Attestazioni dell’OIV sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione**

Con delibera n. 203/2023, l’ANAC ha fornito indicazioni circa l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30.06.2023, come previsto dall’art. 14 comma 4 lett. g) del D.lgs. n. 150/2009.

Nel 2023, gli OIV hanno utilizzato un’apposita applicazione disponibile sul sito dell’ANAC ai fini dello svolgimento delle verifiche sull’assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Per poter accedere alla suddetta applicazione, è stato necessario effettuare richiesta di attivazione del profilo OIV, previa registrazione dell’utente al Sistema di registrazione e profilazione utenti dell’Autorità. Nella fase di attuazione delle procedure previste dal nuovo applicativo, ovvero sia nella fase di registrazione sia nell’inserimento dei dati, si sono registrate alcune disfunzioni comunque superate.

L’utilizzo dell’applicativo ha permesso di documentare, mediante specifica scheda, la verifica, effettuata nella sezione «Amministrazione trasparente», non solo sulla pubblicazione dei dati oggetto di attestazione, ma anche sulla loro qualità in termini di completezza, aggiornamento, formato, secondo le indicazioni fornite.

L’applicazione ha consentito, pertanto, all’utente OIV:

- di documentare le verifiche in apposita scheda di rilevazione al 30 giugno 2023;

---

<sup>59</sup> Cfr., UniBa, [Obblighi di pubblicazione](#).

<sup>60</sup> Come precisato dall’A.G.I.D., “il formato dei dati digitali si definisce “aperto” quando ne viene resa pubblica, mediante esaustiva documentazione, la sintassi, la semantica, il contesto operativo e le modalità di utilizzo”.

<sup>61</sup> Cfr., Uniba, “Circolare Informativa – Pubblicazione dei dati - Delle informazioni e dei documenti”, prot. n. 37235 – 1/8.

<sup>62</sup> I dati più aggiornati del monitoraggio sono consultabili al seguente link, Uniba, “[Statistiche di accesso e visualizzazione delle pagine della sezione Amministrazione Trasparente](#)”.

- di convalidare le verifiche entro il 31 luglio 2023 e con la convalida di trasmetterle all'Autorità;
- di estrarre tutti i documenti utili (attestazione e scheda verifiche) ai fini della loro pubblicazione nella sezione «Amministrazione trasparente».

Il Nucleo di Valutazione, in ottemperanza alla succitata delibera ANAC, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella scheda verifiche al 30 giugno 2023, 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. 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 Amministrazione Trasparente, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente.

Il Nucleo di Valutazione, altresì, ha attestato all'unanimità "la veridicità e l'attendibilità [...] di quanto riportato nella scheda verifiche rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'Amministrazione".

L'attestazione, completa della scheda delle verifiche di rilevazione al 30 giugno 2023, è stata pubblicata nell'apposita pagina della sezione «Amministrazione trasparente».

#### 2.3.7.4 – Trasparenza

In tema di accesso civico generalizzato, l'art. 5 comma 2 del D.lgs. n. 33/2013, introdotto dal D.lgs. n. 97/2016, ha previsto un'ulteriore modalità di accesso ai dati e ai documenti in possesso delle pubbliche amministrazioni, sul modello del Freedom of Information Act (FOIA) di origine anglosassone. Tale tipologia di accesso è stata prevista dal legislatore in aggiunta rispetto a quella già disciplinata dall'art. 5 comma 1 del D.lgs. n. 33/2013.

Conseguentemente l'Università, con D.R. n. 1804 del 28.03.2019<sup>63</sup>, 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, aggiornata nel corso dell'anno 2023. Si è colta l'occasione per aggiornare anche le informative privacy e adeguare i moduli ad un uso corretto del linguaggio di genere (obiettivo prefissato dal GEP 2023-2025).

Il registro degli accessi<sup>64</sup>, in forma di banca dati, contiene le richieste di accesso pervenute, il loro oggetto, la data di presentazione dell'istanza ed il relativo esito ed è consultabile nella sottosezione "Altri contenuti" in "Amministrazione trasparente".

Nel corso del 2023 sono pervenute all'Ateneo n. 142 richieste di accesso (suddivise in n. 138 istanze di accesso documentale, n. 2 istanze di accesso civico e n. 2 richieste di accesso civico generalizzato) delle quali: 120 hanno trovato accoglimento, 2 sono incorse in un diniego totale, 12 in un diniego parziale e 8 richieste sono state considerate inammissibili e/o irricevibili.

In materia di protezione dei dati personali, l'Università di Bari, in seguito all'entrata in vigore del D.lgs. n. 101/2018 che ha adeguato il Codice della *privacy* (D.lgs. n. 196/2003) alle disposizioni del Regolamento Europeo n. 679/2016, si è impegnata ad effettuare il trattamento degli stessi nel pieno rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità, riservatezza e responsabilizzazione. In quest'ottica l'Ateneo, con Decreto del Rettore n. 1587 del 13.03.2019, ha adottato un proprio "Regolamento in materia di protezione dei dati personali in attuazione del Regolamento UE 2016/679"<sup>65</sup>.

Con D.R. n. 1275 del 10.05.2018 è stata nominata quale Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) di questa Università la Dott.ssa Rosa Maria Sanrocco. Al RPD spetta il delicato compito di ricercare il giusto equilibrio tra due esigenze contrapposte: quella della *full disclosure* e della *privacy*. Con il provvedimento di riorganizzazione delle strutture dell'Ateneo, a decorrere dal 01.01.2022 è stata istituita la U.O. Supporto al Responsabile della protezione dei dati (RPD).

Nel 2023 l'Università di Bari si è dotata di una piattaforma per la gestione degli adempimenti GDPR e dal 2024 è diventato operativo il Sistema Gestionale Privacy che consentirà una gestione più efficace e conforme agli obblighi normativi in materia di protezione dei dati personali, in linea con il Regolamento UE 2016/679. Il processo sarà completamente digitalizzato. Infatti, dopo aver ricevuto l'autorizzazione, ciascun utente si dovrà autenticare nel gestionale e scaricare l'atto di nomina/autorizzazione: tale azione formalizzerà la nomina e consentirà di effettuare le operazioni necessarie a garantire la corretta gestione delle attività di trattamento assegnate. Questo permetterà una gestione flessibile e distribuita delle responsabilità relative alla protezione

<sup>63</sup> 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](#)".

<sup>64</sup> Cfr., UniBa, [Registro degli accessi](#).

<sup>65</sup> Cfr., UniBA, [D.R. n. 1587 del 13.03.2019](#).

dei dati, assicurando che ogni attività di trattamento effettuata dall' Ateneo sia adeguatamente mappata e correttamente eseguita.

Tutti i referenti e gli utenti autorizzati saranno opportunamente formati ed istruiti per garantire una piena comprensione delle funzionalità e dell'importanza strategica del Sistema Gestionale Privacy. Questa formazione sarà essenziale per assicurare che tutti gli interessati siano ben preparati a utilizzare efficacemente il sistema nel rispetto delle normative vigenti.

#### **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 riportati nel paragrafo 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 “*Misuriamoci*”), 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).

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.

### 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E ANALISI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NON DIRIGENZIALI

Con riferimento alla struttura organizzativa illustrata nella parte del documento relativa alle informazioni di sintesi per gli stakeholder, si presentano di seguito alcune analisi relative alla copertura delle posizioni organizzative di livello non dirigenziale utilizzate per la definizione del fabbisogno delle figure professionali riconducibili alle attuali categorie D ed EP, anche in considerazione dei contenuti del nuovo contratto collettivo nazionale.

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, conteggio di genere<sup>66</sup> e categoria delle/dei ricoprenti posizione organizzativa risulta essere la seguente:

Tabella 10 - distribuzione delle posizioni organizzative al 31/12/2023

TIPOLOGIA DI POSIZIONE	fascia della posizione	Donna			Donna Totale	Uomo				Uomo Totale	Totale complessivo
		C <sup>67</sup>	D	EP		B	C	D	EP		
Responsabile di Sezione	I FASCIA		6	3	9			7	3	10	19
	II FASCIA		4	1	5				1	1	6
	III FASCIA			1	1						1
Responsabile di Sezione (ad interim)	I FASCIA		1		1						1
Coordinatore di Dipartimento	I FASCIA		2	3	5			5	2	7	12
	II FASCIA		3		3			4		4	7
Coordinatore dell'Avvocatura	I FASCIA			1 <sup>68</sup>	1						1
Direttore di Polo Bibliotecario	I FASCIA		4	1	5						5
Direttore Tecnico del CSI	I FASCIA							1		1	1
Responsabile del Career Management Service	I FASCIA							1		1	1
Responsabile di Staff della Direzione Generale	I FASCIA		4		4			1		1	5
Responsabile di Struttura di Supporto alla Scuola	II FASCIA	1			1						1
	III FASCIA		1		1						1
Direttore Tecnico dell'Agenzia per il Placement (ad interim)	II FASCIA							1		1	1
Responsabile del Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità	III FASCIA							1		1	1

<sup>66</sup> 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"

<sup>67</sup> Categorie contrattuali dei ricoprenti posizione organizzativa

<sup>68</sup> Pensionamento intervenuto a decorrere dal 01/01/2024. Attualmente coperta da unità di personale di categoria D

TIPOLOGIA DI POSIZIONE	fascia della posizione	Donna			Donna Totale	Uomo				Uomo Totale	Totale complessivo
		C <sup>67</sup>	D	EP		B	C	D	EP		
Responsabile del Centro Linguistico di Ateneo	III FASCIA			1	1						1
Responsabile del Sistema Museale di Ateneo	III FASCIA	1			1						1
Responsabile della Biblioteca Centrale	I FASCIA		4	1	5						5
Responsabile della Struttura di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	I FASCIA		1		1						1
Responsabile di Ufficio del Rettorato	I FASCIA	1	2		3						3
	II FASCIA		2		2						2
Responsabile di Unità Operativa	I FASCIA		24		24		7	12	2	21	45
	II FASCIA	4	14	1	19		7	10	2	19	38
	III FASCIA	4	8	1	13		6	3		9	22
Responsabile di Unità Operativa (ad interim)	I FASCIA	1	1		2			3	1	4	6
	II FASCIA		4		4			1		1	5
	III FASCIA	1		1	2			1		1	3
Responsabile di Unità Operativa di Biblioteca	II FASCIA	2	2	1	5						5
	III FASCIA	4	4		8		1			1	9
Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio	I FASCIA		3	1	4		3	3	3	9	13
	II FASCIA	4	6		10		8	10		18	28
Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio (ad interim)	II FASCIA	1			1						1
Responsabile di Unità Operativa Gestionali standard dipartimenti	I FASCIA	8	9		17		4	1		5	22
	II FASCIA	9	13	2	24	1	8			9	33
	III FASCIA	4	4		8	1	4	3		8	16
Responsabile di Unità Operativa Gestionali standard dipartimenti (ad interim)	I FASCIA		1		1						1
	II FASCIA		1		1			2		2	3
	III FASCIA		1		1			1		1	2
Totale complessivo		45	129	19	193	2	48	71	14	135	328

La tabella precedente mostra una prevalenza numerica complessiva delle donne sulle posizioni organizzative di livello non dirigenziale. Tale prevalenza risulta confermata anche sulle posizioni sub-apicali di strutture complesse o che prevedono coordinamenti funzionali.

Un altro dato rilevante ai fini dell'individuazione del fabbisogno nelle categorie D ed EP è quello della categoria di inquadramento contrattuale dei ricoprenti posizione organizzativa. Il dato presente in tabella mostra un numero rilevante di unità inquadrate nella categoria D ricoprenti posizioni organizzative sub-apicali (strutture complesse) ed un numero importante di unità inquadrate nella categoria C ricoprenti posizioni di responsabilità su strutture semplici. A tal proposito risulta rilevante anche il dato delle posizioni affidate ad interim. A questo si aggiunge anche il numero delle posizioni organizzative scoperte che, alla data del 31/12/2023, risulta essere di 1 Sezione, 4 unità operative gestionali e 4 unità operative di laboratorio<sup>69</sup>.

<sup>69</sup> Di cui una coperta ad interim da un dirigente

### 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 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.

In coerenza con la normativa in materia, in continua evoluzione, 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).

Unitamente al Regolamento l'Università ha elaborato un report di sintesi che riepiloga, per ciascun ufficio, i processi e le fasi dei processi compatibili con forme di lavoro flessibile ed una procedura specifica tecnica per il lavoro agile contenente le istruzioni di lavoro.

Sulla base del suddetto Regolamento l'Università ha emanato, per le annualità 2022 (periodo 01/09/2022 – 31/12/2022) e 2023 (periodo 01/02/2023 – 31/12/2023), "Avvisi per la manifestazione di interesse al lavoro agile da parte del personale universitario" (prot. n. 176566 del 08/07/2022 per l'annualità 2022 e prot. n. 294861 del 15/11/2023 per l'annualità 2023).

A seguito dei suddetti Avvisi Pubblici, sono stati sottoscritti:

- n. 263 accordi individuali di lavoro in modalità agile per il periodo 01/09/2022 – 31/12/2022;
- n. 382 accordi individuali di lavoro in modalità agile per il periodo 01/02/2023 – 31/12/2023.

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.

In data 18/01/2024 è stato sottoscritto il CCNL 2019/2021 del personale del comparto Istruzione e ricerca che, tra l'altro, introduce novità sul tema del lavoro agile. Nelle more dell'aggiornamento del Regolamento in materia di lavoro agile alla luce delle novità introdotte dal nuovo CCNL, l'Ateneo ha prorogato fino al 29.02.2024 la vigenza degli accordi di lavoro agile in essere.

Inoltre, tenuto conto della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, l'Ateneo ha disposto che il personale fragile debba continuare a svolgere la propria attività lavorativa in modalità agile al 100% sino al 30.04.2024.

### 3.2.1 Livello di attuazione e azioni realizzate nel 2023

L'implementazione del lavoro agile si collocava nell'ambito della priorità politica D. SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO – obiettivo strategico: Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA del Piano strategico 2023-2025, oltre a costituire una delle misure previste nell'ambito del Gender Equality Plan (2023-2025).

L'utilizzo dello strumento del lavoro agile è stato accompagnato da una progressiva adozione di misure finalizzate alla gestione delle prestazioni lavorative rese da remoto. Tali azioni sono state integrate con gli obiettivi di performance 2023 (Sezione Performance del PIAO) e costituivano, altresì, "azioni positive" di cui all'ex Piao Triennale delle azioni positive, documento che a partire dal 2023 è stato assorbito dal PIAO.

#### Azioni realizzate nel 2023

##### CONTESTO REGOLAMENTARE E CONTRATTUALE

- Completati i contratti di lavoro agile a valere sull'annualità 2023
- Definizione di una proposta di revisione del Regolamento in materia di lavoro agile alla luce delle novità introdotte dal CCNL 2019-2021 del personale del comparto Istruzione e ricerca sottoscritto il 18/01/2024

##### SISTEMI DI CONTROLLO E DI VALUTAZIONE

- Realizzata 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
- Predisposizione e adozione del Disciplinare per la Costituzione di una Short List degli Studenti Valutatori (D.R. n. 2837 del 27.07.2023)
- Avviso Pubblico per la costituzione della Short List (D.D.G. n. 806 del 07.08.2023)
- Costituzione della Short List degli Studenti Valutatori dei servizi dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro in attuazione del Progetto ""Sistema di monitoraggio degli impatti" dello Smart-working" (D.D.G. n. 1200 del 13.11.2023)
- Organizzazione dell'evento "Gli studenti valutatori per la nuova visione dell'Ateneo", svoltosi il 27/11/2023, in cui gli studenti valutatori attraverso focus group hanno, tra l'altro, valutato l'impatto dello smart working sui servizi di Uniba

##### SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA' E DELLE COMPETENZE

- Erogazione di un percorso formativo rivolto al personale titolare di posizione organizzativa sul tema della gestione per obiettivi
- Organizzazione di un percorso formativo rivolto al personale agile disponibile sulla piattaforma FAD di Ateneo
- Erogazione di un percorso formativo sulle competenze digitali di base rivolto a tutto il personale

##### SISTEMI INFORMATICI E ASPETTI STRUMENTALI

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

#### I numeri del lavoro agile in UNIBA

Nel corso del 2023 il personale Dirigente e Tecnico-amministrativo corrispondeva a 1354 unità (PTA e dirigenti). Il numero di unità di personale che hanno complessivamente usufruito del lavoro agile è pari a 464 (34% sul totale). Tra questi, il 17% è costituito da soggetti fragili.

La tabella che segue riporta analiticamente i dati sul lavoro agile Uniba per l'anno 2023.

Distribuzione per genere	Donne	%	Uomini	%	Totale
NUMERO UNITA' DI PTA (complessivo)	771	56,94	583	43,06	1.354
NUMERO UNITA' DI PERSONALE IN LAVORO AGILE	305	65,73	159	34,27	464
di cui PERSONALE IN LAVORO AGILE A DOMANDA	254	66,15	130	33,85	384

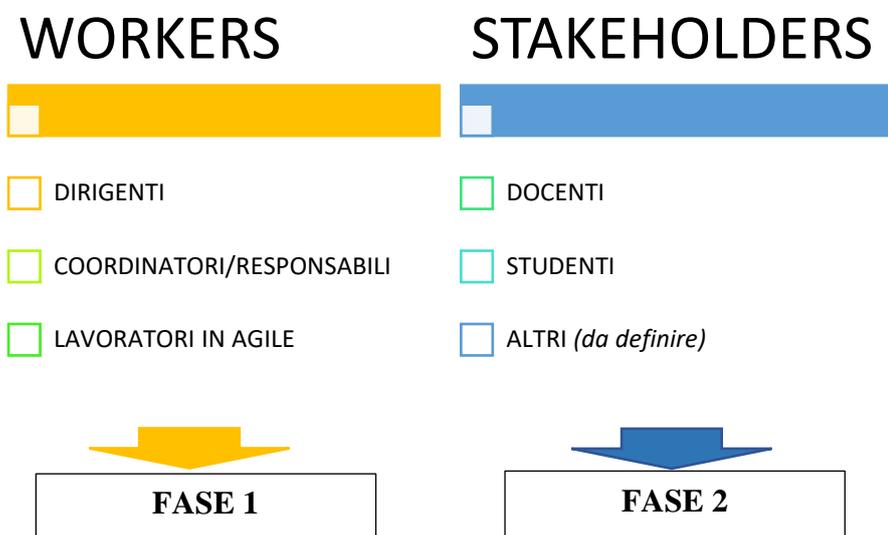
di cui PERSONALE IN LAVORO AGILE CON FRAGILITA'	51	63,75	29	36,25	80
NUMERO RESPONSABILI IN LAVORO AGILE	57	65,52	30	34,48	87

### 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:



Per l'anno 2023 il monitoraggio ha coinvolto il personale tecnico amministrativo e gli studenti della Short List degli Studenti Valutatori.

Con riferimento alla prima categoria di destinatari, in continuità con quanto realizzato per l'anno 2022, è stato utilizzato lo strumento del questionario presentato a tutto il personale tecnico amministrativo in occasione di una giornata di formazione/informazione che si è tenuta su Piattaforma Teams in data 20 dicembre 2023. L'iniziativa è stata organizzata con il coinvolgimento del CUG.

Nell'ambito del predetto evento sono state presentate le finalità e le modalità di rilevazione dell'impatto dello smart working relativo al periodo febbraio 2023-dicembre 2023. Il team di lavoro ha coinvolto tutto il personale UniBa nella somministrazione degli strumenti di rilevazione, consentendo a chiunque di intervenire e porre quesiti di chiarimento/suggerimento al riguardo.

Lo strumento è stato migliorato rispetto ai seguenti aspetti:

- somministrazione del questionario a tutto il personale (non solo quello in agile) con l'integrazione di specifiche domande destinate al personale che non ha voluto/potuto lavorare in agile nel corso del 2023,
- somministrazione del questionario rivolto al solo personale titolare di posizione organizzativa che ha gestito personale in agile nel corso del 2023.

Per agevolare la somministrazione, gli strumenti di rilevazione sono stati caricati su Microsoft Teams Forms con l'invito alla compilazione, anonima e volontaria, tramite link inoltrati loro a mezzo posta elettronica istituzionale.

Con riferimento agli studenti, con D.D.G. 1200 del 13.11.2023 è stata costituita la Short List degli Studenti Valutatori dei servizi.

Gli studenti della Short List sono stati coinvolti in focus group che hanno trattato il tema della digitalizzazione dei servizi e dello smart-working.

Di seguito si presentano alcuni risultati che sono, attualmente, in fase di ulteriore approfondimento.

## ANALISI DELL'IMPATTO SUL PERSONALE IN AGILE

### a) *Indagine sul Personale Tecnico Amministrativo*

#### Informazioni socio-anagrafiche e lavorative sui partecipanti alla rilevazione

Alla seconda rilevazione dell'impatto del lavoro agile sul personale tecnico amministrativo UniBa, riferita al periodo febbraio 2023- dicembre 2023, hanno partecipato 638 dipendenti su 1354 invitati, con un tasso di risposta pari al 47,43%. Il 59,25% ha indicato il genere femminile, il 39,81% il genere maschile e lo 0,94% ha preferito non fornire una risposta sul genere. La maggior parte delle/i rispondenti ha un'età compresa tra 40 e 59 anni (il 37,93% 50-59 ed il 28,84% 40-49), seguita dai 30-39enni per il 14,57% e dagli over 60 per il 13,47%; invece, circa il 5% ha un'età compresa tra 18 ed 29 anni.

Circa il 50% del personale rispondente ha indicato di aver conseguito una laurea magistrale o a ciclo unico, seguito da circa il 32% in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado. Riguardo al ruolo, circa il 70% delle/i rispondenti non ricopre incarichi di responsabilità. Il 54,86% delle/dei rispondenti afferisce all'Amministrazione Centrale; mentre il 44,04% afferisce ai Dipartimenti di Didattica e Ricerca; infine, solo l'1,10% concerne le Scuole. Riguardo alle categorie, il 42,32% del personale rispondente è inquadrato nella categoria C, il 37,93% nella categoria D, segue la categoria B con il 16% circa e infine la categoria EP con il 3,76%. Il 30,89% delle/i rispondenti ha un'anzianità di servizio compresa tra 29 e 39 anni, il 24,76% tra 15 e 24 anni ed un altrettanto 24,45% lavora in UniBa da meno di due anni.

Il 62,04% delle/i rispondenti ha indicato di avere almeno un figlio (il 35,12% 2 figli, il 22,20% 1 figlio, il 4,41% 3 figli, lo 0,31% ha più di 3 figli). Riguardo alle età dei figli delle/i dipendenti UniBa partecipanti al monitoraggio, si raccolgono maggiori risposte sulla fascia "18 e oltre", seguite a scalare dai range "14-17", "6-10", "11-13", "0-3" e "4-5".

Poco più del 50% ha riportato di avere tra i suoi familiari, anche non conviventi, persone bisognose di assistenza, in particolare, una buona fetta ha indicato di avere persone anziane in famiglia. Il 45,92% percorre una distanza casa-lavoro inclusa tra 0 e 9 km, il 24,61% tra 10 e 19 km, il 24,29% da 20 a 59 km, il 4,55% da 60 a 149 km e lo 0,47% oltre 150 km. Eccetto chi impiega meno di 30 minuti (il 58,46%), il 33,07% delle/i rispondenti impiega tra i 30 e di 60 minuti per raggiungere la sede di lavoro, il 7,84% da 61 a 120 minuti e lo 0,63% oltre 2 ore.

### **Risultati**

Nel corso del 2023 il 45% delle/i rispondenti ha usufruito dello smart working; tra coloro i quali non hanno usufruito dello strumento, il 56,13% non era interessato, il 25,07% non è rientrato nella percentuale di personale consentita ed il 18,80% non ha potuto partecipare.

Il personale che ha usufruito dello smart working ritiene perlopiù immutati i seguenti aspetti: relazione con responsabile, relazione con colleghe/i di ufficio, rapporto con soggetti interni ed esterni ed opportunità di carriera. La stessa porzione di rispondenti ritiene prevalentemente migliorati gli aspetti della motivazione e soddisfazione lavorative, il livello di stress e la sostenibilità ambientale. Il 91,29% ha dichiarato di aver tratto beneficio nell'armonizzazione vita/lavoro attraverso l'utilizzo di questo strumento. Il carico di lavoro percepito da chi ha utilizzato lo smart working è risultato invariato per l'83,62% delle/dei rispondenti, mentre il 13,94% dichiara di aver percepito un carico di lavoro maggiore durante lo smart working rispetto al lavoro in presenza. Riguardo, invece, alla percezione del carico di lavoro di chi non usufruisce del lavoro agile, le percentuali di risposta si distribuiscono in maniera quasi equivalente tra "maggiore per chi è in presenza" (51,88%) e "diviso equamente tra chi è in smart working e chi è in presenza" (48,12%).

Il personale che ha usufruito dello smart working ha dichiarato che le relazioni con le/i colleghe/i sono apparse per la maggior parte le stesse rispetto a quelle in presenza (87,46%). Coloro i quali lavorano prettamente in presenza, con colleghe/i in smart working, hanno indicato per il 60,67% che le relazioni sono le stesse rispetto alla modalità in presenza, per il 35,98% che sono più difficoltose e per il restante 3,35% che risultano essere meno difficoltose.

Alla domanda su eventuali difficoltà comunicative riscontrate durante le attività svolte in smart working, il personale che ha usufruito di tale strumento ha risposto di no per l'81,18%. Anche per la maggior parte di coloro i quali non sono mai in smart working, pur avendo colleghe/i che lavorano da remoto, la percentuale maggiore si attesta su "no" (61,92%), seguita da "a volte" (23,43%) e "sì" (14,64%).

Rispetto alla qualità del lavoro, il personale che ha usufruito dello smart working, ha dichiarato che la modalità del lavoro agile ha influito principalmente in positivo (67,60%) e per il 28,92% non ha influito né in positivo né in negativo; sempre sulla dimensione qualità del lavoro si sono espressi anche coloro i quali lavorano sempre in presenza, indicando che lo strumento per il 71,55% non ha influito né in bene né in male, per il 21,34% ha avuto un'influenza prevalentemente negativa e per il restante 7,11% l'influenza è stata prevalentemente positiva.

In generale, tra gli aspetti ritenuti carenti durante l'esperienza di smart working, il personale coinvolto in prima persona ha evidenziato maggiormente le opzioni di scelta: "gli strumenti a disposizione", "il contatto con le persone" e "nessuna difficoltà". Tra gli aspetti vissuti come positivi durante l'esperienza di smart working il personale partecipante ha indicato: il risparmio di tempo, il benessere complessivo, la gestione familiare ed in ultimo la qualità del lavoro/delle prestazioni lavorative. Potendo scegliere, l'80,49% del personale in smart working, rispondente, lavorerebbe alternando smart working e presenza; infatti, il 93,73% è interessato a chiedere un prolungamento dell'utilizzo dello smart working.

A chi non è in smart working, ma ha colleghe/i che usufruiscono di questo strumento, è stato chiesto quali sono le principali ricadute dello smart working su persone, organizzazione e ambiente; le risposte agli indicatori proposti si attestano prevalentemente su "invariato" ad eccezione della percezione di un maggiore sviluppo delle competenze digitali del personale e di un vantaggio ai fini della sostenibilità ambientale attraverso il ricorso al lavoro agile. Sempre a chi non è in smart working pur avendo colleghe/i che usufruiscono di questo strumento è stato chiesto se ritiene fattibile una positiva collaborazione tra chi è in lavoro agile e chi svolge le sue attività in presenza; il 53,97% ha risposto positivamente ("prevalentemente sì"), il 33,89% ha indicato "in parte" e soltanto il 12,13% ha riportato la propria scelta su "prevalentemente no". Inoltre, esse/i riconoscono prevalentemente vantaggioso lo strumento soprattutto per armonizzare le esigenze personali e lavorative e per impiegare meglio il proprio tempo. Infatti, potendo, sceglierebbero di lavorare per il 61,92% alternando presenza e smart working, per il 36,40% sempre in presenza e per l'1,67% sempre da remoto.

Infine, dinanzi ad una scelta, anche chi non usufruisce in prima persona del lavoro agile, come neppure le/i sue/o/i colleghe/i di ufficio, lavorerebbe per il 63,39% alternando presenza e smart working, per il 33,04% sempre in presenza e per il 3,57% sempre da remoto.

#### b) Lo Smart Working dal punto di vista degli utenti

In occasione dell'incontro di presentazione della Short List, tenutosi in data 27.11.2023, si sono tenuti 3 focus group a cui hanno partecipato gli Studenti valutatori UniBA. Il tema trattato è stato "I servizi digitali e la percezione dello Smart Working.

Nello specifico sono stati affrontati i seguenti aspetti:

- *L'Università ha introdotto nuove modalità di lavoro maggiormente "agili e flessibili" sui diversi servizi erogati alla comunità studentesca, quanto evidente risulta questo cambiamento organizzativo dal vostro punto di vista di studenti/ utenti.*
- *Gli strumenti digitali introdotti dall'Università hanno portato un effettivo miglioramento dei servizi amministrativi rivolti agli studenti?*
- *I cambiamenti e le introduzioni tecnologiche hanno portato un miglioramento al benessere e alla vita dello studente universitario?*
- *Quali i principali vantaggi, quali le criticità riscontrate;*
- *L'introduzione dello smart working nelle organizzazioni universitarie va rafforzata o andrebbe ripristinato il lavoro totalmente in presenza?*

I focus group hanno consentito di individuare quali vantaggi si potrebbero ottenere con l'implementazione dello smart-working e, anche, quali criticità sono state riscontrate.

Principali vantaggi dello strumento	Principali criticità riscontrate
Orario di ricevimento più flessibile da parte del personale universitario in smart working	In alcuni casi, assenza di un confronto diretto (anche telematico) con il personale in smart working per approfondire problematiche più complesse
Comunicare con personale universitario in modalità telematica consente agli studenti di non recarsi personalmente presso gli uffici con conseguenti vantaggi in termini di risparmio di tempo (si evitano l'utilizzo dei mezzi per andare in città e le eventuali noiose attese presso gli uffici)	Gli strumenti tecnologici utilizzati dal personale in smart working non risultano sempre adeguati o in linea con le esigenze o le aspettative degli studenti

Ampliare i canali di comunicazione con gli utenti grazie all'utilizzo di ampia gamma di strumenti (ad es. telefono, mail, Microsoft teams, etc.)	Occorre implementare le competenze tecnologiche e digitali del personale universitario
--	--

### 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 e determinato di durata pari o superiore a 1 anno, con regime di impegno a tempo pieno o parziale Personale in comando presso l'Università La modalità di lavoro agile non può essere applicata durante il periodo di prova
<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 (salvo proroghe) e per un massimo di 2 giorni a settimana.

Gli accordi individuali 2023 prevedono i seguenti contenuti obbligatori:



L'implementazione del lavoro agile è stata accompagnata da percorsi formativi disponibili sulla piattaforma FAD di Ateneo.

AZIONI FORMATIVE	DESTINATARI DELLA FORMAZIONE	CORSO
Cambiamento organizzativo e Gestione delle Risorse Umane	Dirigenti – Responsabili di posizione Tutto il PTA	La programmazione degli obiettivi per la gestione del lavoro agile - Corso Blended  Impatto dello Smart Working in UNIBA- 2023 - Diretta Streaming e somministrazione questionario
Prevenzione rischi psico sociali. Organizzazione e flessibilità.	Personale in lavoro agile senza incarichi	Corso di formazione per i lavoratori in Lavoro Agile
Acquisizione e potenziamento delle soft skills collegate allo smart working	Personale in lavoro agile	Modulo all'interno del Corso di formazione per i lavoratori in Lavoro Agile, E-learning su piattaforma FAD
Stili di comunicazione, Ascolto attivo, Comunicazione efficace	Dirigenti, PTA e CEL	Salute organizzativa e benessere individuale: valorizzare le risorse personali per potenziare la performance. Unità didattica: Stili di comunicazione, Ascolto attivo, Comunicazione efficace
Teamworking: lavorare con gli altri	Dirigenti, PTA e CEL	Salute organizzativa e benessere individuale: valorizzare le risorse personali per potenziare la performance - Unità didattica: "Teamworking: Leadership e gestione dei collaboratori"
Leadership e gestione dei collaboratori	Dirigenti, PTA e CEL	
Gestione dello stress	Dirigenti, PTA e CEL	Salute organizzativa e benessere individuale: valorizzare le risorse personali per potenziare la performance- Unità didattica "Gestione dello stress"
Gestione del tempo	Dirigenti, PTA e CEL	Salute organizzativa e benessere individuale: valorizzare le risorse personali per potenziare la performance - Unità didattica "Gestione del tempo"

Gestione dei conflitti all'interno dei contesti lavorativi	Dirigenti, PTA e CEL	Salute organizzativa e benessere individuale: valorizzare le risorse personali per potenziare la performance - Unità didattica: Gestione dei conflitti all'interno dei contesti lavorativi
Competenze Digitali Fascicolazione Titulus	PTA e CEL Bibliotecari e personale di nuova assunzione	Uniba digitale Corso di formazione base per utenti Titulus

Alla luce del nuovo CCNL 2019-2021 del personale del comparto Istruzione e ricerca, sottoscritto in data 18/01/2024, l'Ateneo sta valutando gli interventi di revisione che saranno necessari per l'allineamento dell'attuale regolamento alle nuove disposizioni contrattuali.

A tal fine è stato istituito un tavolo tecnico con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Nelle more della definizione degli aspetti regolamentari, i contratti individuali di lavoro agile del 2023 sono stati prorogati al 29.02.2024.

### 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 11 – I soggetti del processo di implementazione del lavoro agile

Soggetti	Ruolo nell'ambito del Progetto di implementazione del lavoro agile
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
RESPONSABILI DI STRUTTURA DI LIVELLO NON DIRIGENZIALE	Esercitano il controllo sulle attività rese in lavoro agile
	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
	Definisce gli adeguamenti tecnologici necessari per l'attuazione del lavoro agile

Soggetti	Ruolo nell'ambito del Progetto di implementazione del lavoro agile
RESPONSABILE DELLA 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.

## DIMENSIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE

### SALUTE ORGANIZZATIVA

INDICATORI	RISULTATI 2022	RISULTATI 2023	TARGET 2024	FONTE
Coordinamento organizzativo del lavoro agile	X	X	X	DIREZIONE RISORSE UMANE
Sistema di monitoraggio del lavoro agile	X	X	X	DIREZIONE GENERALE - DIREZIONE RISORSE UMANE
Help desk informatico dedicato al lavoro agile	X	X <sup>70</sup>	X	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o processi	X	X	X	DIREZIONE GENERALE

### SALUTE PROFESSIONALE

INDICATORI	RISULTATI 2022	RISULTATI 2023	TARGET 2024	FONTE
Competenze direzionali: % di dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	51%	82%	95%	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	0	38%	95%	DIREZIONE RISORSE UMANE
Competenze digitali: % di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	0	58%	95%	DIREZIONE RISORSE UMANE

### SALUTE DIGITALE

INDICATORI	RISULTATI 2022	RISULTATI 2023	TARGET 2024	FONTE
------------	----------------	----------------	-------------	-------

<sup>70</sup> Nel corso del 2023 sono state realizzate 17 consulenze

N° di dispositivi (PC) messi a disposizione per lavoro agile	151	151	190	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
N° di licenze software base (antivirus, office, etc)	11000	11000	11000	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
N° di applicazioni da sostituire/aggiornare perché siano fruibili da remoto	0	0	0	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
N° soluzioni (hardware o software) per sicurezza dei dati	5	5	5	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
Presenza di un sistema VPN	X	X	X	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
Presenza di una intranet	X	X	X	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	X	2	X	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
% di applicativi consultabili da remoto (Numero di applicativi consultabili da remoto/Numero di applicativi presenti)	100%	100%	100%	CENTRO SERVIZI INFORMATICI

### SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA

INDICATORI	RISULTATI 2022	RISULTATI 2023	TARGET 2024	FONTE
(€) investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	70.125	50.000	Nd	CENTRO SERVIZI INFORMATICI
(€) Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile	0	1.032	11.000	DIREZIONE RISORSE UMANE

Gli ambiti formativi sono definiti per ruolo organizzativo e integrati nella Programmazione della Formazione – Sezione 3.3 del PIAO.

Tabella 12 - Ambiti formativi per lo sviluppo del lavoro agile 2024

TARGET	MACRO-TEMA	CONTENUTI
Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambiamento Organizzativo</li> <li>- Gestione delle risorse umane-</li> <li>- Valutazione delle prestazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importanza dello smart working nei processi di cambiamento e innovazione organizzativa.</li> <li>- Strumenti normativi e gestionali per introdurre lo Smart Working</li> <li>- La comunicazione della performance e i colloqui di feed-back;</li> <li>- La gestione per obiettivi</li> </ul>
Responsabili di PO di livello non dirigenziale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership e motivazione del personale.</li> <li>- Gestione dello stress lavoro correlato</li> <li>- Gestione per obiettivi e valutazione delle prestazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importanza della comunicazione nel lavoro a distanza.</li> <li>- Gestione del tempo e della pianificazione del lavoro;</li> <li>- La comunicazione della performance e i colloqui di feed-back;</li> <li>- La gestione per obiettivi</li> </ul>
Personale senza incarichi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenzione rischi psico sociali (in particolare rischio isolamento)</li> <li>- Organizzazione e flessibilità</li> <li>- Competenze digitali</li> <li>- Lavorare per obiettivi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilanciamento della vita familiare e lavorativa</li> <li>-Rafforzamento delle azioni di comunicazione tra smart worker e gruppo di lavoro</li> <li>-Corretta gestione privacy e tutela dei dati personali;</li> <li>- Utilizzo degli applicativi per la gestione da remoto dei processi assegnati</li> <li>- Il processo di lavoro per obiettivi (dalla programmazione al feedback)</li> </ul>

L'implementazione dello smart working si colloca nell'ambito A - Comunità sostenibile, digitale ed inclusiva, obiettivo A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone, del Piano Strategico 2024-2026 dell'Università. Nell'ambito della programmazione annuale 2024 (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 2024

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

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

L'implementazione della cultura del lavoro agile costituisce, altresì, un obiettivo del Gender Equality Plan 2024-2026 che si declina nelle seguenti azioni pluriennali:

- migliorare i sistemi di monitoraggio dei servizi e dell'impatto del lavoro agile
- sviluppare le competenze collegate al lavoro agile
- favorire lo sviluppo di strumenti per la gestione del lavoro agile
- implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria.

Nell'ambito della programmazione annuale 2024 (Sezione Performance del PIAO), nell'ottica della sostanziale integrazione dei contenuti programmatici, sono definiti obiettivi operativi funzionali alla attuazione del Progetto.

### CONTESTO REGOLAMENTARE E CONTRATTUALE

- Allineamento del regolamento sullo smart working al contratto collettivo nazionale
- Predisposizione dell'Avviso per la manifestazione di interesse al lavoro agile da parte del personale universitario per l'anno 2024
- Attuazione della Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 29/12/2023 sul lavoro agile per i soggetti fragili

### SISTEMI DI CONTROLLO E DI VALUTAZIONE

- 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

- Follow up formazione rivolta al personale in smart working
- Realizzazione di percorsi formativi sulle competenze digitali (office automation)

### SISTEMI INFORMATICI E ASPETTI STRUMENTALI

- Nuove piattaforme per l'acquisizione e la gestione dei dati

Per il monitoraggio dello stato di attuazione del Progetto sono selezionati i seguenti indicatori:

Tabella 13 - Indicatori di monitoraggio

DIMENSIONI	INDICATORI	2022	2023	2024	FONTE
IMPLEMENTAZIONE LAVORO AGILE	% di lavoratori agili effettivi (indicatore di quantità)	20%	34%	30%	DIREZIONE RISORSE UMANE
	% di giornate di lavoro agile (indicatore di quantità)	1%	X (in corso di misurazione)	20%	DIREZIONE RISORSE UMANE

DIMENSIONI	INDICATORI	2022	2023	2024	FONTE
	Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere ( <i>indicatore di qualità percepita</i> )	75	75% <sup>71</sup> ;	X	GRUPPO DI COORDINAMENTO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	Riduzione del tasso di assenza ( <i>indicatore di efficienza produttiva</i> )	Uomini: -10%; Donne -29%	In corso di rilevazione	X	DIREZIONE RISORSE UMANE
	Riduzione delle ore di lavoro straordinario rispetto all'anno precedente	23589	In corso di rilevazione	X	DIREZIONE AMMINISTRAZIONE E FINANZA

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 14 - Indicatori di monitoraggio dell'impatto

DIMENSIONI	INDICATORI	2022	2023	2024	FONTE
IMPATTO SOCIALE ESTERNO	Livello di soddisfazione sui servizi da parte degli utenti	4,41/6	In fase di somministrazione (rilevazione Misuriamoci 2023)	X	DIREZIONE GENERALE
IMPATTO AMBIENTALE ESTERNO	Riduzione dei costi per carta (€)	ND	6820 <sup>72</sup>	< annualità 2023	DIREZIONE APPALTI, EDILIZIA E PATRIMONIO
IMPATTO INTERNO SULLA SALUTE DELL'ENTE	Livello di benessere organizzativo	4,19 <sup>73</sup> /6	Rilevazione feb. 2024	X	DIREZIONE GENERALE

<sup>71</sup> Il 75,26% delle/dei rispondenti che hanno svolto attività da remoto evidenzia un miglioramento della qualità di vita in seguito all'utilizzo di tale strumento; il 20,91% segnala un miglioramento della qualità di vita solo in parte, mentre il 3,83% non dichiara miglioramenti nella qualità di vita in seguito all'utilizzo dello smart working.

<sup>72</sup> Il dato si riferisce all'Amministrazione Centrale

<sup>73</sup> Il dato si riferisce alla rilevazione rivolta al personale tecnico-amministrativo

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE DIRIGENTE, TECNICO-AMMINISTRATIVO E CEL

Il **Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026**, 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 dell'Ateneo 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.

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.

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 nel documento, l'Ateneo intende avviare un progetto di Sviluppo del sistema delle competenze (conoscenze, comportamenti e capacità) del PTA che consentirà di: realizzare un sistema dei profili professionali dinamico che cambia in funzione del contesto esterno ed interno; mappare e monitorare le competenze del personale; disporre di una banca dati informatizzata del personale aggiornata e integrata con gli altri sistemi di gestione del personale dell'Ateneo.

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 prevista nel CCNL 2019-2021, che consentirà 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 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 26 gennaio 2023 all'interno del più ampio Documento di programmazione integrata 2023-2025 (adottato con D.R. n. 443 del 01 febbraio 2023).

Tabella 15 - sintesi del livello di soddisfacimento complessivo del fabbisogno rilevato nella programmazione precedente

cod. profilo	profilo professionale	cat.	area ccnl profilo	n. unità in fabbisogno 2023	n. unità in fabbisogno 2024	n. unità in fabbisogno 2025	n. di posti istituiti	assunti nella programmazione precedente
F.7	Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	Dirigenti	Dirigente amministrativo	1			1	1
H.6	Direttore della Direzione Risorse Umane	Dirigenti	Dirigente amministrativo	1			1	0
K.5	Direttore della Direzione Affari istituzionali	Dirigenti	Dirigente amministrativo	1			0	0
D.4	Direttore della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1			1	1

cod. profilo	profilo professionale	cat.	area ccnl profilo	n. unità in fabbisogno 2023	n. unità in fabbisogno 2024	n. unità in fabbisogno 2025	n. di posti istituiti	assunti nella programmazione precedente
H.7	Direttore della Direzione Sanità	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo			1	0	0
J.2	Dirigente bibliotecario	Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo		1		0	0
M.1	Dirigente tecnico	Dirigente a tempo determinato	Dirigente tecnico		1		0	0
M.9	Dirigente informatico	Dirigente a tempo determinato	Dirigente tecnico			1	0	0
C.5	Specialista amministrativo con funzioni di coordinamento	EP	Area amministrativa-gestionale	6	10	6	0	0
L.11	Specialista tecnico	EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	4	4	4	0	0
J.4	Direttore di Polo Bibliotecario	EP	Area biblioteche	2			0	0
A.2	Esperto di Approvvigionamenti e attività negoziali	D	Area amministrativa-gestionale	3			1	1
B.1	Avvocato	D	Area amministrativa-gestionale	2			1	1
C.1	Supporto Specialistico alle Direzioni Centrali	D	Area amministrativa-gestionale	2	1		0	0
C.4	Coordinatore amministrativo dipartimento di didattica e di ricerca	D	Area amministrativa-gestionale	1			1	1
C.6	Esperto in Organizzazione, Programmazione, Controllo e Valutazione	D	Area amministrativa-gestionale	2			0	0
E.2	Interprete/Traduttore	D	Area amministrativa-gestionale	1			0	0
F.3	Knowledge Transfer Manager	D	Area amministrativa-gestionale	1			1	1
F.4	Manager della Ricerca	D	Area amministrativa-gestionale	6			5	5
G.1	Fiscalista e Tributarista	D	Area amministrativa-gestionale	1			1	1
I.2	Esperto in Validazione e Certificazione delle Competenze (EVCC)	D	Area amministrativa-gestionale	1			0	0
I.4	Psicologo clinico – Psicoterapeuta	D	Area amministrativa-gestionale	2			1	1
K.1	Archivista	D	Area amministrativa-gestionale	1			1	1
K.2	Esperto in Comunicazione e Promozione dell'Immagine	D	Area amministrativa-gestionale	1	1		0	0

cod. profilo	profilo professionale	cat.	area ccnl profilo	n. unità in fabbisogno 2023	n. unità in fabbisogno 2024	n. unità in fabbisogno 2025	n. di posti istituiti	assunti nella programmazione precedente
F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	20	10	6	12	7
K.3	Manager Green Economy	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1			1	1
L.10	Ingegnere informatico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1			1	0
L.4	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1			0	0
L.5	Ingegnere meccanico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2			2	2
L.6	Ingegnere elettrico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1			1	1
L.9	Ingegnere civile	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	0			0	0
M.4	Manager e-learning	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2			1	1
M.8	Esperto informatico	D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	14			5	2
J.3	Manager di Biblioteca	D	Area biblioteche	6	4		1	1
A.3	Supporto Amministrativo Contabile per la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	C	Area amministrativa	2			1	1
D.3	Supporto alla didattica e servizi di segreteria studenti	C	Area amministrativa	42	20		28	28
F.5	Tecnico di laboratorio	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	15	8		7	2
M.2	Informatico applicativi	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	17	4		10	10
M.5	Sistemista	C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	4		2	2
J.1	Bibliotecario	C	Area biblioteche	6	0		6	4
K.4	Supporto amministrativo alle direzioni centrali	B	Area amministrativa	51	22		51	0
L.3	Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici	B	Area servizi generali e tecnici	40	15		40	15
D.1	CEL	CEL	Area non individuata	4			4	2

Con riferimento ai contenuti della tabella precedente si fornisce un riepilogo dei numeri delle assunzioni effettuate sui singoli profili professionali e sulle corrispondenti categorie e aree.

Tabella 16 - Assunzioni effettuate sui profili professionali in fabbisogno nella programmazione precedente

cod. profilo	Descrizione Profilo	N. di unità assunte su P.O.
F.7	Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	1
D.4	Direttore della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	1
B.1	Avvocato	1
A.2	Esperto di Approvvigionamenti e attività negoziali	1
C.4	Coordinatore amministrativo dipartimento di didattica e di ricerca	1
F.3	Knowledge Transfer Manager	1
F.4	Manager della Ricerca	5
G.1	Fiscalista e Tributarista	1
I.4	Psicologo clinico – Psicoterapeuta	1
K.1	Archivista	1
F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	7
K.3	Manager Green Economy	1
L.5	Ingegnere meccanico	2
L.6	Ingegnere elettrico	1
M.4	Manager e-learning	1
M.8	Esperto informatico	2
J.3	Manager di Biblioteca	1
A.3	Supporto Amministrativo Contabile per la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	1
D.3	Supporto alla didattica e servizi di segreteria studenti	28
F.5	Tecnico di laboratorio	2
M.2	Informatico applicativi	10
M.5	Sistemista	2
J.1	Bibliotecario	4
L.3	Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici	15
D.1	CEL	2
		93

Tabella 17 - Assunzioni effettuate sulle categorie e aree in fabbisogno nella programmazione precedente

Categoria	Area	N. di unità assunte
Dirigente	Dirigente amministrativo	2
D1	Area amministrativa-gestionale	12
D1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	14
D1	Area biblioteche	1
C1	Area amministrativa	29
C1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	14
C1	Area biblioteche	4
B3	Area servizi generali e tecnici	15
CEL	Area non individuata	2
		93

Nell'ambito Programmazione 2023-2025, con riferimento all'anno 2023, risultano in corso azioni che non hanno ancora prodotto gli impatti assunzionali programmati. Tali procedure, riepilogate nelle tabelle che seguono, continueranno il loro iter di reclutamento, fermo restando l'accantonamento delle corrispondenti risorse assunzionali necessarie (punti organico).

Nell'ambito delle procedure di reclutamento esterno autorizzate dal Consiglio di Amministrazione in attuazione del Piano 2023-2025, fatta eccezione per le figure dirigenziali, riprogrammate nel fabbisogno 2024-2026, sono state avviate le seguenti procedure:

Tabella 18 - Piano dei fabbisogni 2023-2025 - posti istituiti che non hanno prodotto assunzioni nel 2023

cod. profilo	profilo professionale	cat.	area ccnl profilo	istituiti non assunti	di cui posti posti che non prevedono la spesa di punti organico	annotazioni	p.o. accantonati	di cui a valere sulle risorse del dm n. 445 del 06-05-2022
D.1	CEL	B3	Area non individuata	2			0,4	
F.5	Tecnico di laboratorio	C1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	5			1,25	1
F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	D1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	5			1,5	
M.8	Esperto informatico	D1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3			0,9	
J.1	Bibliotecario	C1	Area biblioteche	2			0,5	
K.4	Supporto amministrativo alle direzioni centrali	B3	Area amministrativa	51	12	Assunzioni obbligatorie - Legge 12 marzo 1999, n. 68	7,8	
K.12	Supporto amministrativo di base alle direzioni centrali	B1	Area amministrativa	1	1	Assunzioni obbligatorie - Legge 12 marzo 1999, n. 68	0	
L.3	Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici	B3	Area servizi generali e tecnici	24	2	Assunzioni obbligatorie - Legge 12 marzo 1999, n. 68	4,4	20
L.10	Ingegnere informatico	D1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1			0,3	
				94			17,05	

I punti organico a copertura delle suddette procedure sono stati accantonati e non costituiranno contingente assunzionale utilizzabile nella Programmazione 2024-2026.

Inoltre, con riferimento alle progressioni verticali, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001, nella precedente programmazione, sull'anno 2023, sono state accantonate le risorse per il reclutamento delle seguenti figure professionali:

Tabella 19 - Piano dei fabbisogni 2023-2025 – programmazione delle PEV anno 2023

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

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

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

A riguardo della PEV in programmazione, va evidenziato che al fine della ripartizione delle relative disponibilità assunzionali, si è proceduto ad un'analisi preventiva del fabbisogno delle posizioni organizzative da ricoprire, partendo da quelle sub-apicali (posizioni di EP) per poi individuare le unità organizzative la cui responsabilità va affidata al personale di categoria D. Si è tenuto conto di tutte le aree interessate (amministrativa, tecnica e delle biblioteche), nonché del rispettivo personale in organico, sulla base del quale si è proceduto alla assegnazione delle posizioni destinate alla PEV, sia per l'amministrazione centrale sia per i dipartimenti. E tanto emerge espressamente dall'allegato 8 alla presente relazione, in cui sono individuabili le strutture individuate in questa prima fase. È evidente che non è possibile soddisfare l'intero fabbisogno, atteso che le facoltà assunzionali sono reperibili esclusivamente entro il contingente dei punti organico a disposizione.

Si ricorda, infine, che l'articolo 52 del decreto legislativo 165/2001 stabilisce la possibilità di programmare la progressione tra le aree, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno. Di seguito, si rappresenta l'analisi sulla verifica dei limiti imposti dal suddetto articolo con riferimento ai posti programmati a PEV nel 2023.

Tabella 20 - PIANO DEI FABBISOGNI 2023-2025 - VERIFICA ART 52 D.LGS. 165/2001

Categoria	Area	Posti 2023 a PEV	TOTALE POSTI ESTERNI 2023	di cui ASSUNZIONI SU POSTI ESTERNI	di cui POSTI ESTERNI ISTITUITI (NON ANCORA ASSUNTI)	VERIFICA SCOPERTURE art. 52 d.lgs. 165/2001 (posti esterni - posti a PEV)
D	Area amministrativa-gestionale	11	12	12	0	1
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	19	23	14	9	4

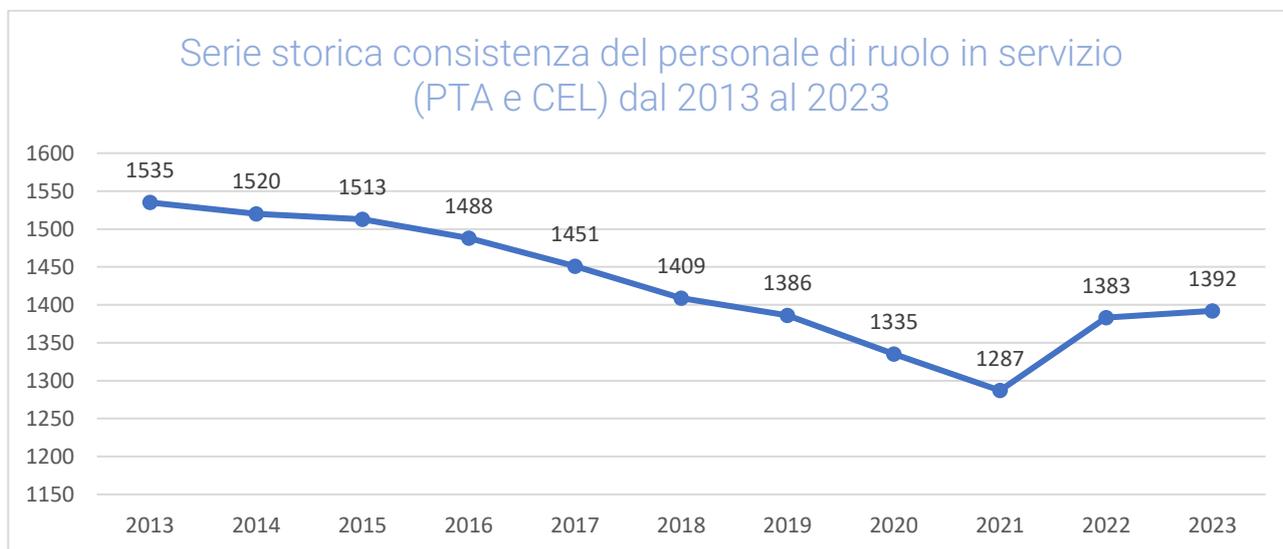
Categoria	Area	Posti 2023 a PEV	TOTALE POSTI ESTERNI 2023	di cui ASSUNZIONI SU POSTI ESTERNI	di cui POSTI ESTERNI ISTITUITI (NON ANCORA ASSUNTI)	VERIFICA SCOPERTURE art. 52 d.lgs. 165/2001 (posti esterni - posti a PEV)
D	Area biblioteche	3	1	1	0	-2
C	Area amministrativa	15	29	29	0	14
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	15	19	14	5	4
		63	84	70	14	

Dalla lettura della tabella precedente, si evidenzia una scopertura di 2 posti corrispondenti alla categoria D - area delle biblioteche, compensata con un aumento dei posti esterni in fabbisogno sul 2024 come si evince dalla lettura della tabella "Fabbisogno 2024 del Personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL, per categorie e aree", presentata di seguito nel presente documento.

### 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 strutturato tecnico-amministrativo (PTA) e CEL per comprendere lo stato delle risorse, la loro evoluzione e le prospettive collegate alle cessazioni.

Figura 19 - Consistenza numerica PTA e CEL – Serie storica decennio 2013-2023 (fonti: PROPER)<sup>74</sup>



Il grafico precedente, riferito al personale strutturato in organico, aggiornato anche a seguito delle chiusure a consuntivo dei dati 2022 presenti su PROPER, evidenzia, dopo anni di diminuzione progressiva del personale dovuta ad un limitato turnover, una ripresa a partire dal 2022, frutto delle politiche assunzionali di investimento che l'ateneo ha messo in campo negli ultimi anni, anche grazie alle risorse assunzionali derivanti dai Piani straordinari di reclutamento.

Di seguito si forniscono alcune rappresentazioni qualitative del personale in servizio al 31/12/2023.

Tabella 21 - Ripartizione del PTA per categoria, area, genere e range di età al 31.12.2023

categoria	area	Donna					Donna Totale	Uomo					Uomo Totale	Totale complessivo
		<=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	Area amministrativa	8	13	14	9	1	45	12	9	8	2		31	76
	Area servizi generali e tecnici	3	8	11	22	5	49	11	5	41	28	8	93	142
	Area servizi generali e tecnici - Autista								1		1		2	2
C	Area amministrativa	14	38	60	64	32	208	7	19	37	37	16	116	324
	Area biblioteche		8	8	8	1	25		2	2	3		7	32
	Area socio-sanitaria				1	3	4							4
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3	9	21	32	7	72	3	8	40	49	28	128	200

<sup>74</sup> Il dato del 2023 potrebbe essere soggetto a variazioni a seguito dei controlli a consuntivo sul 2023 che si effettueranno su PROPER nel corso dell'anno del 2024.

categoria	area	Donna					Donna Totale	Uomo					Uomo Totale	Totale complessivo
		<=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		
D	Area amministrativa-gestionale	2	25	58	74	43	202	1	4	19	45	22	91	293
	Area biblioteche	1		3	15	4	23		1		1	3	5	28
	Area socio-sanitaria				21	8	29				3	5	8	37
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	10	20	38	8	77	1	5	15	43	21	85	162
Dirigenti	Dirigente amministrativo				1		1				3	2	5	6
EP	Area amministrativa-gestionale			1	4	11	16				4	3	7	23
	Area biblioteche				1	2	3							3
	Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria				1	1	2				1	1	1	3
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati				4	4	8				5	9	14	22
Totale complessivo		32	111	196	295	130	764	35	54	162	224	118	593	1357

Tabella 22 - Ripartizione dei collaboratori esperti linguistici per genere e range di età al 31.12.2022

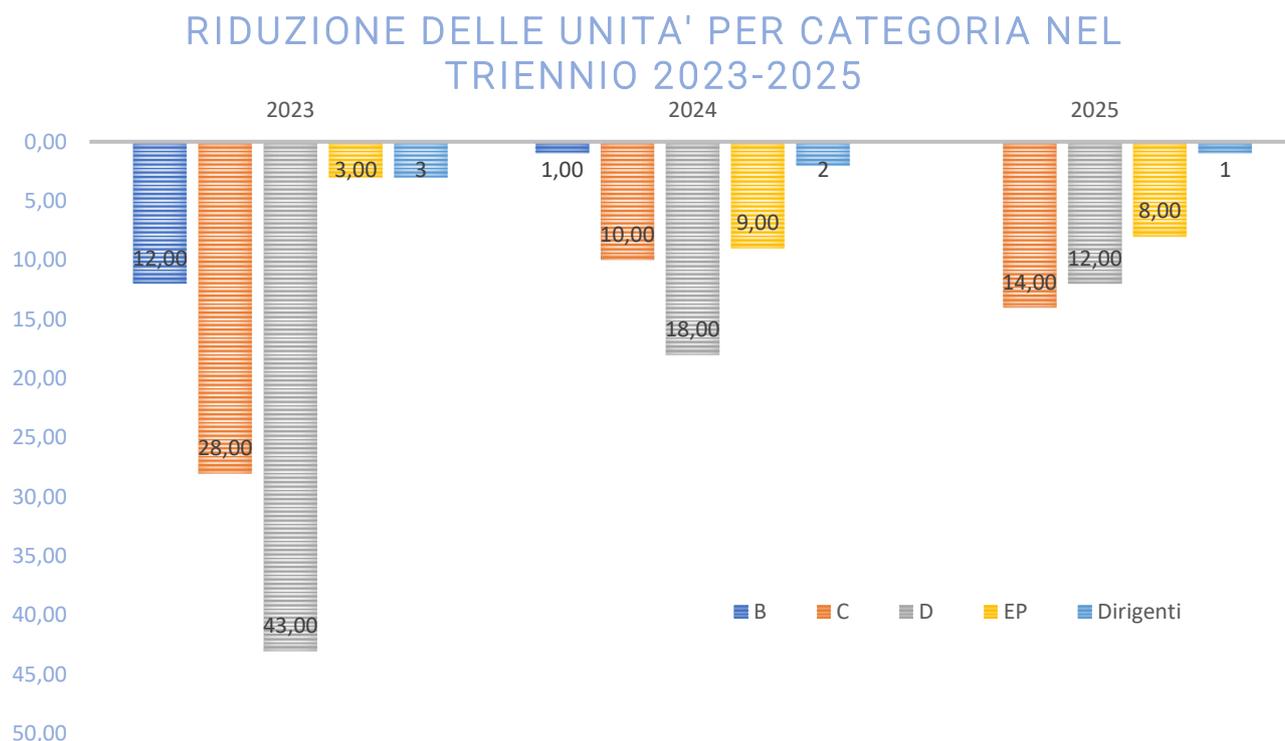
Donna			Donna Totale	Uomo					Uomo Totale	Totale complessivo
da 31 a 40	da 51 a 60	>60		<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60		
1	8	14	23	1	1	1	3	6	12	35

### 3.3.3 Analisi delle cessazioni

L'analisi delle cessazioni riferita agli anni 2023, 2024 e 2026, 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 2025 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 2023, 2024 e 2026.

Figura 20 - Riduzione del numero di unità negli anni 2023, 2024 e 2025



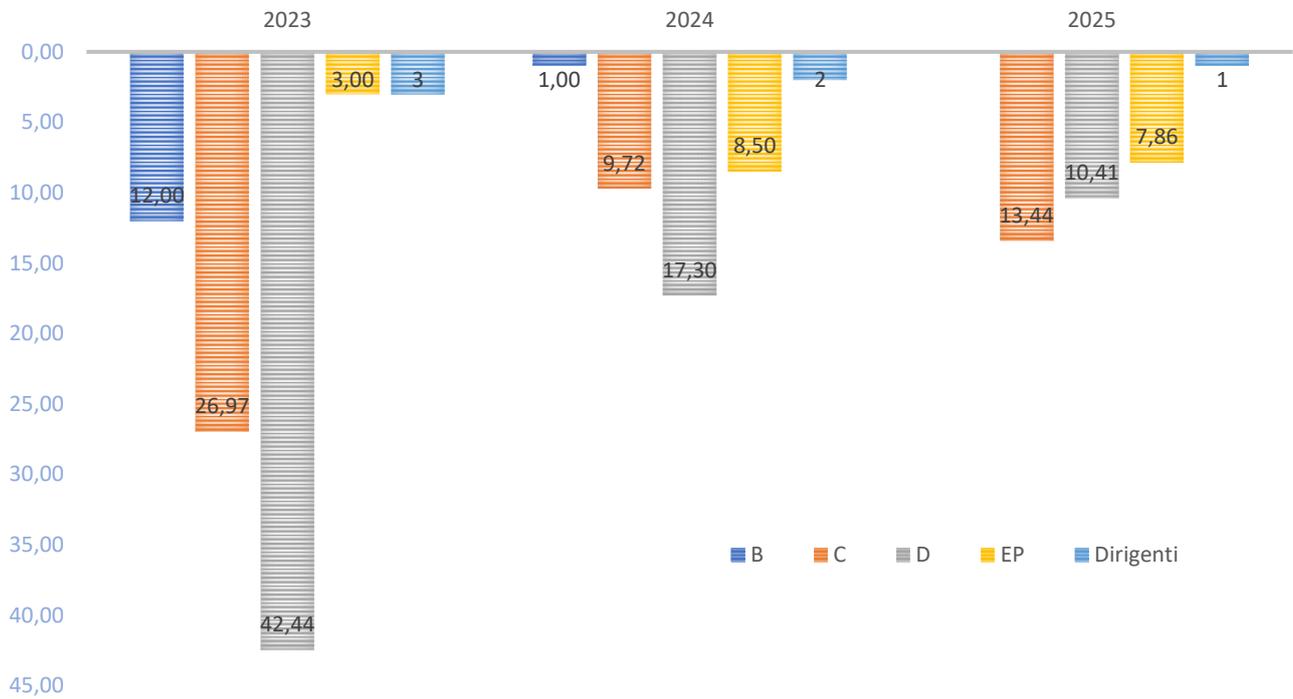
Si vede chiaramente che l'impatto maggiore delle cessazioni riguarda le categorie riconducibili ai ruoli di coordinamento (D ed EP), come era desumibile dall'analisi delle fasce di età per categoria, presentata in precedenza. Pertanto, fermo restando uno sviluppo omogeneo dei profili in programmazione, bisognerà prestare attenzione ad assicurare, comunque, un adeguato turnover di tali figure.

L'analisi si riferisce alle cessazioni di tutte le figure professionali, comprese quelle ad impatto zero sullo sviluppo dei punti organico, quali i dirigenti a tempo determinato.

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 21 - Riduzione del FTE negli anni 2023, 2024 e 2025 del PTA

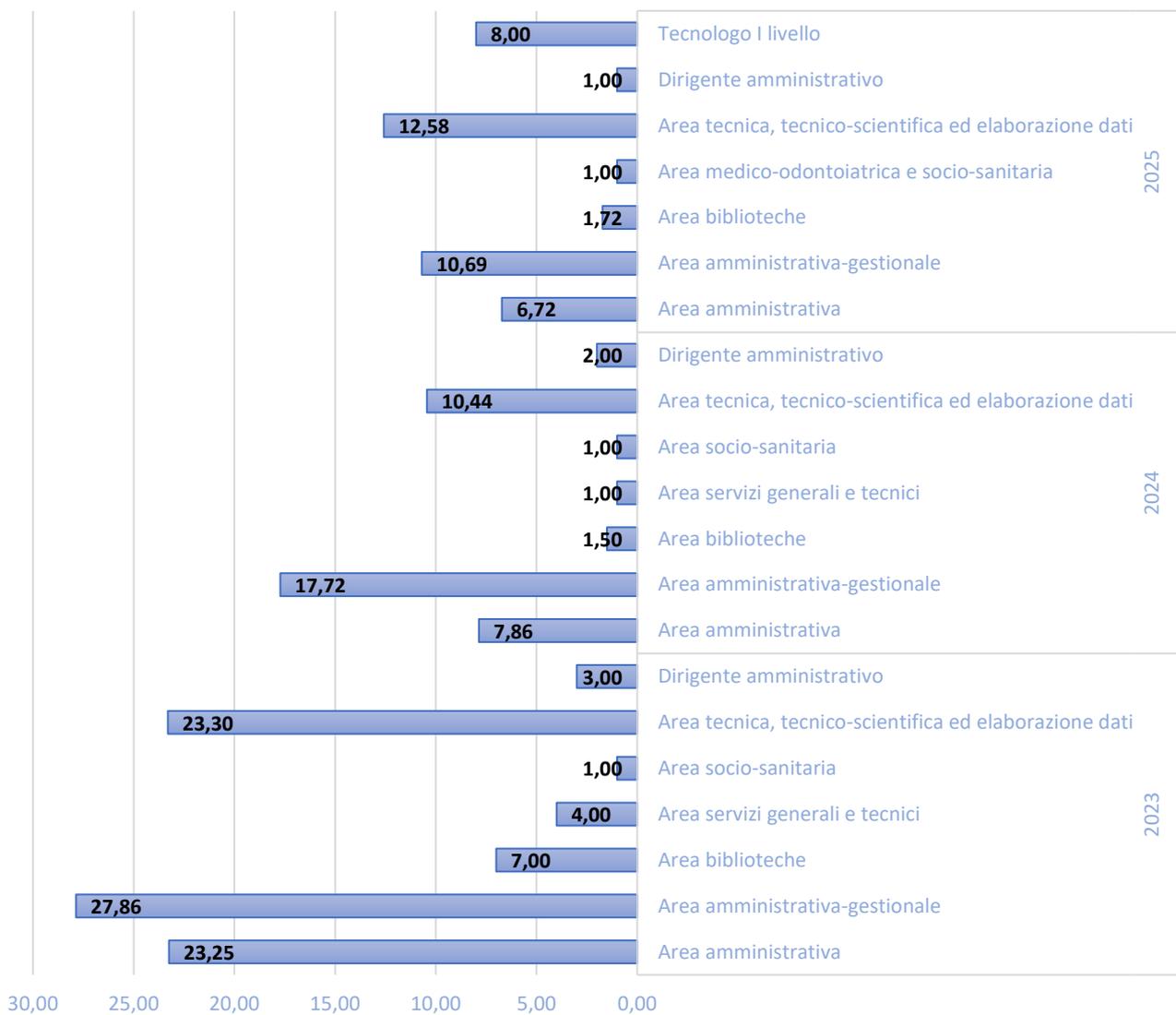
## RIDUZIONE DELL'FTE PER CATEGORIA NEL TRIENNIO 2023-2025



La lettura del grafico che segue 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.

Figura 22 - Riduzione del tempo effettivo di impiego sulle aree negli anni 2023, 2024 e 2025

### RIDUZIONE DELL'FTE PER AREA NEL TRIENNIO 2023-2025



### 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 2024-2026.

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* (PROPER anno 2022) è stato chiuso e certificato il dato relativo alle cessazioni 2022 del personale.

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

Alla luce dei calcoli effettuati sulle imputazioni di P.O. e in considerazione di tutti i posti istituiti, per i quali non si sono ancora prodotti impatti assunzionali, si presenta, di seguito, il prospetto delle disponibilità dei Punti Organico utili alla programmazione 2024-2026:

Tabella 23 - Calcolo dei Punti Organico utili alla programmazione 2024-2026

DESCRIZIONE ASSEGNAZIONI	P.O. ASSEGNATI	SPESI	RESIDUO
PO 2021 (103% DELLE CESSAZIONI 2020) - DM n. 1096 del 24-09-2021	22,4	18,24	4,16
PO 2022 (D.M. n. 1106 del 24-09-2022) - 0,863% del turnover	17,7	0	17,7
Decreto Ministeriale n. 1560 del 01-12-2023	20,4	0	20,4
PO 2024 (PROVVISORIO - 50% DELLE CESSAZIONI 2023)	10,67	0	10,67
PO 2025 (PROVVISORIO - 50% DELLE CESSAZIONI 2024)	6,27	0	6,27
TOTALE residuo non speso PO ORDINARI			59,2
di cui certificato PROPER			42,26

DESCRIZIONE ASSEGNAZIONI	P.O. (ASSEGNATI)	(SPESI)	(RESIDUO)
DM 445 - PIANO STRAORDINARIO	22,4	18,15	4,25
Decreto Ministeriale n. 795 del 26-06-2023	26	0	26,00

TOTALE P.O. ACCANTONATI ma non SPESI per POSTI ESTERNI	17,70
TOTALE P.O. ACCANTONATI ma non SPESI per Procedure PEV 2023	3,15

DETTAGLIO DEI PUNTI ORGANICO ACCANTONATI ma non spesi PER NATURA CONTINGENTE ASSUNZIONALE	
di cui ACCANTONATI SU PO ORDINARI	16,60
di cui ACCANTONATI SU PIANO STRAORDINARIO DM 445	4,25

ULTERIORE DETTAGLIO DEI PUNTI ORGANICO ACCANTONATI <i>ma non spesi</i>	
di cui per PROCEDURE IN FASE DI ESPLETAMENTO	13,25
di cui per PROCEDURE NON ANCORA BANDITE	2,80
di cui per DIFFERIMENTI DI ASSUNZIONI	1,00
di cui per Procedure PEV 2023 sulle categorie C e D	3,15
di cui per figure dirigenziali	0,65

P.O. ORDINARI DISPONIBILI DA ACCANTONARE NEL TRIENNIO	42,60
P.O. ORDINARI DISPONIBILI DA ACCANTONARE CERTIFICATI PROPER	26,31
P.O. DISPONIBILI DA ACCANTONARE DM 445	0,00
P.O. DISPONIBILI DA ACCANTONARE DM n. 795	26,00

### 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 2022 dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, come certificato su PROPER, ha portato ai seguenti valori:

Tabella 24 - indicatori 2022 UNIBA

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

Tali valori, compresi nei range di sicurezza, hanno permesso l'accesso alle quote premiali a valere sui P.O. 2022 così come formalizzate dal Decreto Ministeriale n. 1560 del 01-12-2023.

Inoltre, tenendo conto dei dati forniti dalla Direzione Amministrazione e Finanza, relativamente ai costi stipendiali dell'anno 2023 e alla quantificazione e classificazione delle entrate dell'anno 2023, è stata prodotta una simulazione degli indicatori 2023 al fine di verificare la sostenibilità della programmazione 2024 e l'eventuale accesso alle quote premiali di P.O. 2024.

La simulazione mostra i seguenti risultati:

Tabella 25 - Simulazione indicatori 2023

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

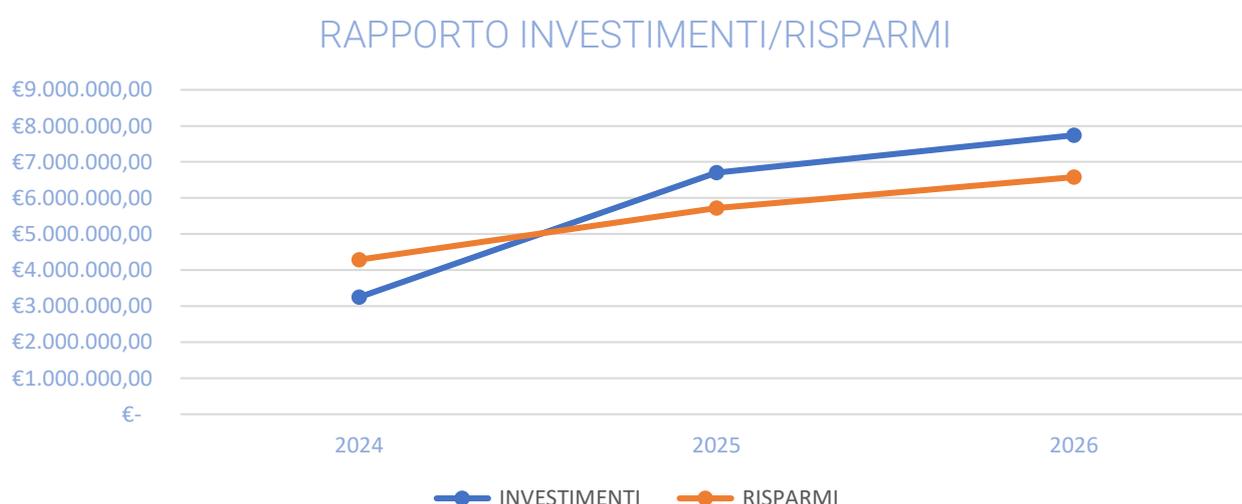
\* Spese (compresi oneri riflessi calcolati al 37,7%) per un totale di € 183.884.327,31, al netto dei finanziamenti esterni stimati in € 12.500.000 destinati al personale e comprensiva della quota del Fondo della contrattazione integrativa stimato in € 5.991.766 e dei costi dei contratti per incarichi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

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

La stima evidenzerebbe i segnali della politica assunzionale degli ultimi anni, pur mantenendo i valori nei limiti di sicurezza.

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 2024-2026, al netto delle risorse assunzionali aggiuntive derivanti dai Piani straordinari di reclutamento.

Figura 23 – Rapporto investimenti/risparmi



Dalla lettura del grafico precedente appare un superamento degli investimenti rispetto ai risparmi a partire dal secondo anno. 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 2024 e 2025. 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.

### 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 specie 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.

UNIBA, al fine di valorizzare le professionalità del personale interno, intende continuare l'applicazione dell'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, 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.

Nell'ambito dell'iniziativa relativa ai Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027, prevista dalla legge 232/2016, art.1, commi 314-337, l'Amministrazione dovrà gestire le risorse dedicate al reclutamento del personale nei tempi e nelle modalità previste dai Progetti.

### 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.

Il monitoraggio del mese di gennaio 2024 non è stato ancora chiuso per problemi tecnici sulla piattaforma.

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, i dati relativi alle scoperture sulle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 68/99 risultavano essere i seguenti:

Tabella 26 - Scoperture assunzioni obbligatorie (al 31.12.2023)

N. scoperture disabili (L.68/99 art.1)	15
N. scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	3

A favore di tale scoperta sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione le opportune procedure di reclutamento con delibera del 02/03/2023.

Si attende il dato aggiornato di gennaio 2024 per metter in atto le eventuali, opportune procedure di reclutamento.

### 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 27 - Riepilogo applicazione riserve a favore dei militari e degli operatori volontari del servizio civile

Numero di posti banditi	186
Numero di posti da riservare	55,8
Numero di riserve inserite	56

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, inoltre, nel rispetto della Legge 21 giugno 2023 n. 74, di conversione del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, recante "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche", provvederà a riservare un numero di posti pari al 15%, nei concorsi pubblici e per le assunzioni di personale non dirigenziale, in favore degli operatori volontari che abbiano concluso il servizio civile universale senza demerito.

### 3.3.10 Programmazione delle risorse umane

Il fabbisogno 2024-2026 è stato costruito tenendo in considerazione:

- i risultati delle azioni realizzate in attuazione del Piano 2023-2025, rielaborate alla luce delle attuali esigenze;
- i raccordi con la Programmazione Strategica e con gli ambiti d'intervento del PIAO;
- l'analisi dei dati;
- la sostenibilità delle spese di personale;
- l'intento di produrre uno sviluppo omogeneo delle diverse famiglie professionali;
- l'intento di rafforzare la capacità amministrativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro in funzione anche dell'attuazione del PNRR;
- 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'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;
- la volontà di valorizzare le professionalità del personale interno, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001, proponendo le progressioni verticali<sup>75</sup>, 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;
- il rispetto degli equilibri di sostenibilità economico-finanziaria previsti dal DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012, n. 49.

L'analisi di tutti i dati presenti nel documento proposto ha permesso la costruzione del fabbisogno 2024-2026.

Nell'allegato 8 al presente documento 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 e agli obiettivi strategici dell'Ateneo.

---

<sup>75</sup> 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.

Di seguito, si forniscono prospetti riepilogativi del fabbisogno contenuto nell'allegato 8, per categoria e area.  
Le righe evidenziate si riferiscono ai profili professionali che prevedono una riserva di posti a PEV

Tabella 28 - Fabbisogno 2024 del Personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL, per categorie e aree

2024								
categoria	Area CCNL Profilo	N. TOTALE unità in fabbisogno 2024	di cui unità su PO ORDINARI + DM 445 fabbisogno 2024	di cui unità che non prevedono spesa di PO 2024	N. UNITA' A PEV 2024	SCOPERTURE ART 52 d.lsg. 165/2001 - anno 2023	di cui unità SUL PIANO STRAORDINARIO DM 795 fabbisogno 2024	DI CUI su budget MIUR - Dipartimenti di Eccellenza (2024)
B	Area amministrativa	22	0	0	0	0	22	0
B	Area servizi generali e tecnici	14	6	0	0	0	5	3
C	Area amministrativa	31	6	0	3	0	25	0
C	Area biblioteche	4	0	0	0	0	4	0
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	29	12	0	6	0	17	0
CEL	Area non individuata	2	2	0	0	0	0	0
D	Area amministrativa-gestionale	61	48	0	24	0	13	0

## 2024

categoria	Area CCNL Profilo	N. TOTALE unità in fabbisogno 2024	di cui unità su PO ORDINARI + DM 445 fabbisogno 2024	di cui unità che non prevedono spesa di PO 2024	N. UNITA' A PEV 2024	SCOPERTURE ART 52 d.lsg. 165/2001 - anno 2023	di cui unità SUL PIANO STRAORDINARIO DM 795 fabbisogno 2024	DI CUI su budget MIUR - Dipartimenti di Eccellenza (2024)
D	Area biblioteche	2	2	0	0 <sup>76</sup>	-2	0	0
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	39	22	0	11	0	17	0
Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1	0	1	0	0	0	0
Dirigenti	Dirigente amministrativo	4	4	0	0	0	0	0
EP	Area amministrativa-gestionale	16	16	0	8	0	0	0
EP	Area biblioteche	2	2	0	1	0	0	0
EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	8	8	0	4	0	0	0
Totali		235	128	1	57	-2	103	3

<sup>76</sup> Numero di unità esterne a pareggio del risultato delle verifiche dell'applicazione dell'articolo 52 del decreto legislativo 165/2001 sull'anno 2023.

Tabella 29 - Fabbisogno 2025 del Personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL, per categorie e aree

2025					
categoria	Area CCNL Profilo	N. TOTALE unità in fabbisogno 2025	di cui unità su PO ORDINARI fabbisogno 2025	di cui unità che non prevedono spesa di PO 2025	N. UNITA' A PEV 2025
B	Area amministrativa	10	10	0	0
B	Area servizi generali e tecnici	10	10	0	0
C	Area amministrativa	8	8	0	4
C	Area biblioteche	0	0	0	0
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	6	6	0	3
CEL	Area non individuata	0	0	0	0
D	Area amministrativa-gestionale	0	0	0	0
D	Area biblioteche	0	0	0	0
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	4	4	0	2
Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1	0	1	0

# 2025

categoria	Area CCNL Profilo	N. TOTALE unità in fabbisogno 2025	di cui unità su PO ORDINARI fabbisogno 2025	di cui unità che non prevedono spesa di PO 2025	N. UNITA' A PEV 2025
Dirigenti	Dirigente amministrativo	1	1	0	0
EP	Area amministrativa-gestionale	6	6	0	3
EP	Area biblioteche	0	0	0	0
EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	4	4	0	2
Totali		50	49	1	14

Tabella 30 - Fabbisogno 2026 del Personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL, per categorie e aree

2026						
categoria	Area CCNL Profilo	N. TOTALE unità in fabbisogno 2026	di cui unità su PO ORDINARI fabbisogno 2026	di cui unità che non prevedono spesa di PO 2026	N. UNITA' A PEV 2026	DI CUI su budget MIUR - Dipartimenti di Eccellenza (2026)
B	Area amministrativa	7	7	0	0	0
B	Area servizi generali e tecnici	7	7	0	0	0
C	Area amministrativa	16	16	0	8	0
C	Area biblioteche	0	0	0	0	0
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	0	0	0	0	0
CEL	Area non individuata	0	0	0	0	0
D	Area amministrativa-gestionale	0	0	0	0	0
D	Area biblioteche	4	4	0	2	0
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	0	0	0	0	0

# 2026

categoria	Area CCNL Profilo	N. TOTALE unità in fabbisogno 2026	di cui unità su PO ORDINARI fabbisogno 2026	di cui unità che non prevedono spesa di PO 2026	N. UNITA' A PEV 2026	DI CUI su budget MIUR - Dipartimenti di Eccellenza (2026)
Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	1	0	1	0	0
Dirigenti	Dirigente amministrativo	0	0	0	0	0
EP	Area amministrativa-gestionale	1	0	0	1	1
EP	Area biblioteche	0	0	0	0	0
EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	0	0	0	0	0
Totali		36	34	1	11	1

Il calcolo dei punti organico a copertura della programmazione contenuta nella tabella precedente, sviluppato per categoria e area, risulta essere il seguente:

Tabella 31 - Spesa P.O. Programmazione 2024-202677

categoria	Area CCNL Profilo	PO ordinari per profili in programmazione nel 2024	PO PIANO STRAORDINARIO per profili in programmazione nel 2024	PO per profili in programmazione nel 2025	PO per profili in programmazione nel 2026
B	Area amministrativa	0	4,4	2	1,4
B	Area servizi generali e tecnici	1,2	1	2	1,4
C	Area amministrativa	0,9	6,25	1,2	2,4
C	Area biblioteche	0	1	0	0
C	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1,8	4,25	0,9	0
CEL	Area non individuata	0,4	0	0	0
D	Area amministrativa-gestionale	8,4	3,9	0	0
D	Area biblioteche	0,6	0	0	0,7
D	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	3,85	5,1	0,7	0

<sup>77</sup> Si ricorda che i profili evidenziati riservano il 50% dei posti alle progressioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001. La spesa di punti organico per le progressioni verticali è pari al solo differenziale tra la categoria di arrivo e la categoria di partenza

categoria	Area CCNL Profilo	PO ordinari per profili in programmazione nel 2024	PO PIANO STRAORDINARIO per profili in programmazione nel 2024	PO per profili in programmazione nel 2025	PO per profili in programmazione nel 2026
Dirigente a tempo determinato	Dirigente amministrativo	0	0	0	0
Dirigenti	Dirigente amministrativo	2,6	0	0,65	0
EP	Area amministrativa-gestionale	4	0	1,5	0,1
EP	Area biblioteche	0,5	0	0	0
EP	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	0	1	0
Totali		26,25	25,9	9,95	6

### 3.3.11 Piano della Formazione del Personale

Il Piano della formazione si inserisce nella più ampia strategia di sviluppo delle persone necessaria per rispondere alle sfide che siamo chiamati ad affrontare nell'attuale scenario, che si presenta complesso e bisognoso di interiorizzare specifici profili culturali e professionalizzanti.

La complessità richiede, infatti, un approccio olistico e trasversale, una visione integrata della gestione delle risorse umane che mette in relazione selezione, formazione, sviluppo professionale, valutazione e politiche di valorizzazione del merito (rewarding).

L'approccio descritto è sostenuto dalla normativa<sup>78</sup> e dagli attuali indirizzi<sup>79</sup> che individuano interventi per le pubbliche amministrazioni a supporto dell'attuazione dei milestone del PNRR e richiamano l'attenzione al cambio di passo necessario a favore dello sviluppo delle competenze con lo scopo di contribuire, attraverso il loro rafforzamento e riqualificazione, alla transizione amministrativa, digitale ed ecologica.

Allo scenario descritto si aggiungono altri interventi che concorrono alla riforma delle competenze, di tipo organizzativo, che riguardano l'implementazione di nuove tecnologie, e quelli contrattuali derivanti dal rinnovo del CCNL.

Il PNRR offre, quindi, opportunità recepite nei contenuti della presente programmazione che si allineano ad esso nel metodo, in termini di obiettivi, indicatori e target, con un orientamento al risultato, e nel merito.

---

<sup>78</sup> Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Art. 6 del decreto-legge prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. D.M. n. 132 del 30 giugno 2022.

Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81.

<sup>79</sup> "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (G.U. 14/09/2022), per la predisposizione del fabbisogno di personale e di formazione delle risorse umane.

Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale (ambiti di intervento: Syllabus e PA 110 e Lode).

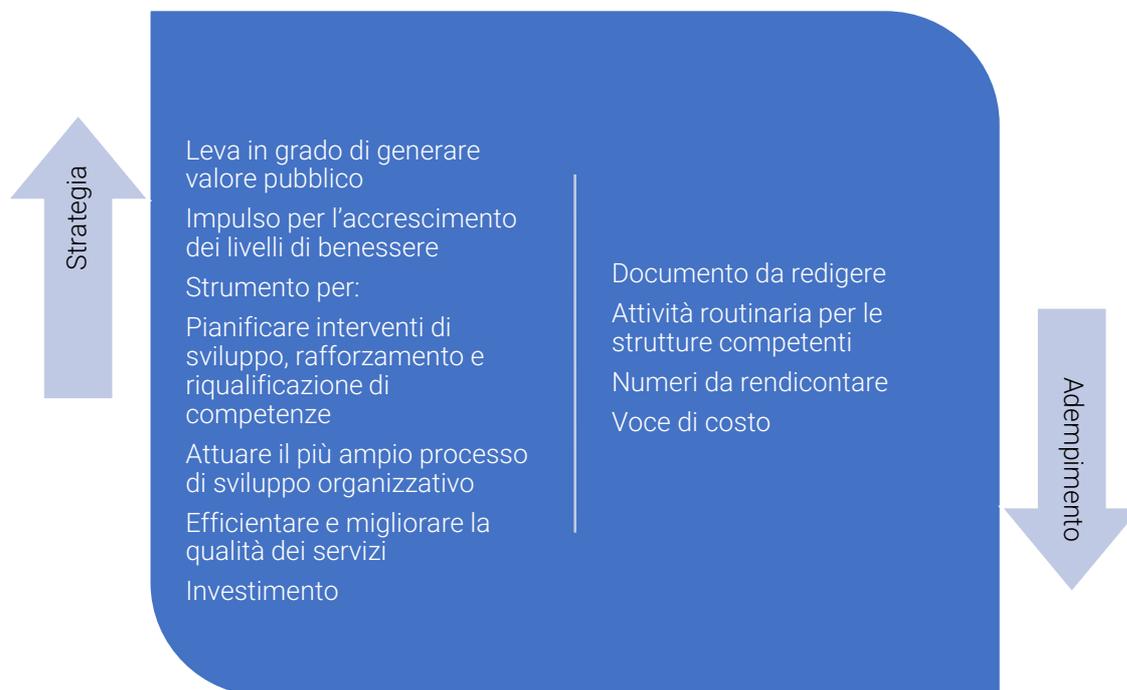
Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" per la valorizzazione delle persone delle pubbliche amministrazioni nel loro contesto organizzativo.

Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato il 28/06/2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni.

Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità).

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023, "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme".

Figura 24 – La formazione quale strumento per l’attuazione della strategia



Il processo di sviluppo delle competenze si ispira ai principi di trasversalità, integrazione degli ambiti, innovazione e sostenibilità.

### La programmazione della formazione e i contenuti Formativi

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.

Figura 25 - L'integrazione con gli ambiti del PIAO



L’Ateneo sta avviando il progetto di Sviluppo del sistema delle competenze (conoscenze, comportamenti e capacità) del PTA con lo scopo di realizzare un approccio proattivo rispetto ai processi di reclutamento, mobilità, formazione, incentivazione, valorizzazione del merito. Il progetto, triennale, consentirà di:

- a) realizzare un sistema dei profili professionali dinamico che cambia in funzione del contesto esterno ed interno;
- b) mappare e monitorare le competenze del personale al fine di adeguarle tempo per tempo ai profili;
- c) disporre di una banca dati informatizzata del personale aggiornata e integrata con gli altri sistemi di gestione del personale dell’Ateneo;

d) favorire l'accountability interna (relazioni sindacali e consapevolezza individuale ed organizzativa delle competenze possedute dall'Amministrazione) ed esterna (attrattività dell'Amministrazione).

Nelle more che si concluda il progetto, l'Amministrazione rileva il proprio fabbisogno formativo utilizzando diversi approcci.

La Direzione per il Coordinamento con le strutture dipartimentali e i collegamenti funzionali delle Direzioni con i Dipartimenti sono strumentali alle attività di programmazione e attuazione della formazione relativa a progetti e processi in quanto la gestione delle attività è organizzata per filiera professionale (macroprocessi, processi) e tiene conto dei ruoli e responsabilità.

I contenuti formativi collegati agli obiettivi strategici e operativi discendono dal processo di declinazione della strategia nell'ambito della elaborazione dei progetti direzionali. Scaturisce dal confronto DG/Dirigenti, Dirigenti/Coordinatori e Responsabili di unità operative.

Le azioni formative necessarie allo sviluppo dei progetti direzionali, professionalizzanti e organizzati per filiera professionale, sono individuati nel catalogo formativo con il codice di progetto.

Inoltre, sono utilizzati anche gli esiti delle valutazioni partecipative ex ante (sul punto si rinvia al Piano Strategico, Sezione I del Documento di Programmazione Integrata) ed ex post:

- ✓ 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" sui servizi;
- ✓ Attività di valutazione con i componenti della short list degli Studenti.

L'esito del processo di programmazione della formazione del personale confluisce nel Catalogo della formazione (allegato n. 9 del PIAO) strutturato tenendo conto delle priorità strategiche, degli ambiti del PIAO, dei destinatari individuati per livello organizzativo e/o per filiera professionale. Il catalogo è flessibile, si arricchisce con eventuali necessità che intervengono in corso di anno.

Figura 26 - Il processo di programmazione della formazione in relazione al ciclo della performance



A. Progetti e azioni di Ateneo finalizzate allo sviluppo delle competenze, a implementare misure di conciliazione volte ad incentivare e favorire l'accesso

In attuazione alla più ampia strategia di sviluppo delle persone, sono in programma azioni di sistema che coinvolgono trasversalmente l'Amministrazione:

I progetti di performance direzionali prevedono azioni intermedie finalizzate allo sviluppo delle competenze (si rinvia alla sezione performance e al catalogo della formazione per i riferimenti puntuali), all'implementazione di misure di conciliazione volte ad incentivare e favorire l'accesso.

In particolare, il Progetto di performance "Sviluppo delle competenze delle persone" codice 2024\_PROG\_RU\_02 concorre direttamente, in termini di obiettivi e i risultati attesi, all'attuazione della strategia congiuntamente alle azioni descritte nella presente sottosezione.

- percorsi formativi orientati a rendere la performance ancora più efficace e riferiti, in modo differenziato, a specifiche modalità di lavoro di tipo laboratoriali consone ai seguenti contenuti specifici:
- Corso di formazione su sviluppo della leadership (Dirigenti e Coordinatori);
- Corso di formazione su processi valutativi della performance (Dirigenti e PTA);
- attività di networking e di scambio di buone pratiche ed il confronto con reti nazionali ed internazionali;
- programmi sperimentali di mentorship e job shadowing che valorizzino il passaggio di esperienze inter-generazione oltre che inter-generazionale favorendo 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 dei dipendenti con una elevata anzianità di servizio, acquisito con l'esperienza, trasferendolo ai più giovani (Progetto di Performance "Sviluppare un sistema di monitoraggio e di promozione delle politiche di genere" (cod. 2024\_PROG\_RU\_01)
- processi di cambiamento e innovazione organizzativa nella gestione dei lavoratori in smart working (si veda la Sezione POLA);
- valorizzazione delle differenze di genere e il superamento degli stereotipi Gender Equality Plan (GEP);
- campagne di comunicazione interna per la divulgazione delle opportunità;
- definizione della library degli indicatori di risultato e di impatto della formazione;
- implementazione degli Open Badge;
- attivazione, 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);
- in continuità con il 2023, comunità di pratica intesi quali interventi per favorire le relazioni e la condivisione e per facilitare uno stile di direzione più orizzontale e collaborativo, intervenendo sulla comunicazione interna affinché, oltre ad assolvere alle tradizionali funzioni informative attraverso canali ormai consolidati, si avvii la sperimentazione dell'ambiente collaborativo nonché la valorizzazione delle buone pratiche di organizzazione del lavoro.

Attivare la cosiddetta "spirale della conoscenza" che riguarda la sistematica identificazione, registrazione e distribuzione di idee ed esperienze.

I processi di cambiamento seguono 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 sia all'interno delle famiglie professionali sia in modo trasversale tra Direzioni.

## Le comunità di pratica

PNRR	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>garantire la gestione dei progetti PNRR e l'impatto sulla produzione di risultati per la ricerca ai fini della VQR</i></li></ul>
GRANT OFFICE	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>garantire l'aumento di proposte progettuali a livello europeo come richiesto dalla nuova VQR</i></li></ul>
TRASFERIMENTO TECNOLOGICO	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>garantire lo sviluppo di awareness sui temi del TT per la ricerca ai fini della VQR</i></li></ul>
OPEN SCIENCE	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>garantire lo sviluppo di awareness sui temi dell'Open Science ai fini della VQR</i></li></ul>
IL NUOVO CODICE DEGLI APPALTI TRA OBBLIGHI DI RISULTATO, TRASPARENZA, SEMPLIFICAZIONE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>conoscenza della normativa in materia di contrattualistica pubblica al fine di rafforzare le competenze e le conoscenze in materia di appalti pubblici e di condividere le buone prassi sulle modalità di scelta del contraente nell'ottica della trasparenza e della prevenzione dei fenomeni corruttivi</i></li></ul>
PERCORSI FORMATIVI INSEGNANTI	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Studio di un modello organizzativo per la gestione e l'erogazione dei percorsi formativi degli insegnanti</i></li></ul>

- attività di On Boarding personale neo assunto la procedura di accompagnamento all'inserimento delle nuove risorse all'interno dell'organico (Onboarding), avviata a partire da settembre 2022 è gestito dal Diversity Manager di Ateneo. L'onboarding aziendale è uno strumento per mezzo del quale le/i neoassunte/i acquisiscono le conoscenze di lavoro, le abilità e i comportamenti necessari per diventare membri efficaci dell'organizzazione. Lo scopo è permettere alla nuova risorsa di prepararsi al ruolo da ricoprire ed alle nuove responsabilità, sentirsi accolta, ottenere le conoscenze necessarie per poter lavorare nel modo migliore e divenire velocemente una risorsa utile alla comunità. Il sistema di onboarding messo in campo da UniBa prevede cinque tappe consecutive e complementari.

Figura 27 - Le tappe del Sistema di Onboarding UniBa



## B. Progetti esterni

Uniba aderisce ai seguenti interventi promossi Dipartimento della Funzione Pubblica per l'attuazione dei milestone e le finalità del PNRR:

Progetto	Finalità	Misura
PA 110 e Lode Protocollo d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica	Favorire il reskilling e l'upskilling del personale negli ambiti coerenti con il PNRR	Attualmente in corso la sottoscrizione per l'a.a. 2023/2024 che prevede agevolazioni e contributi nell'ambito del <a href="#">Regolamento sulla contribuzione studentesca</a> . Per i dipendenti Uniba sono previsti esoneri totali per l'iscrizione ai corsi di laurea ed esoneri parziali (75%) per i corsi post-laurea. Per i dipendenti pubblici sono previsti esoneri parziali
"Syllabus" La piattaforma del Dipartimento della funzione pubblica di formazione dedicata al capitale umano delle PA	Sviluppare le competenze e rafforzare le amministrazioni (transizione digitale, ecologica e amministrativa) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze digitali per le PA</li> <li>• Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA</li> <li>• Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile (Obiettivi dell'Agenda 2030) e le competenze per la transizione ecologica</li> <li>• Sviluppare le soft skills</li> <li>• Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023</li> <li>• Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto</li> <li>• Accountability per il governo aperto</li> <li>• RIFORMA Mentis (Obiettivi dell'Agenda 2030 parità di genere, inclusione, violenza di genere,...)</li> </ul>	L'offerta formativa è gratuita e strutturata per consentire a chiunque di imparare in accordo con le proprie esigenze di lavoro e personali

### **Uniba aderisce a iniziative esterne per favorire e incentivare lo scambio di buone pratiche outdoor:**

- INPS "Valore PA" su aree d'interesse individuate dall'Ateneo in coerenza con i processi professionalizzanti e trasversali
- Comunità professionali in coerenza con i processi professionalizzanti e trasversali (es. COINFO, CRUI, AGID, SNA, LineAtenei, APRE, ecc.)

## C. Formazione Obbligatoria

Le misure di formazione obbligatoria riguardano i seguenti ambiti: sicurezza, privacy, anticorruzione, etica pubblica, formazione in ingresso, questioni di genere, prevenzione e contrasto alla violenza di genere, lavoro agile.

### Strumenti e risorse per l'attuazione

Di seguito si riepilogano gli strumenti e le risorse che saranno utilizzate per l'attuazione del Piano della Formazione 2024-2026:

- ✓ attività laboratoriali - in affiancamento alla 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 formativi (coaching, il counseling e il mentoring);
- ✓ ruolo del Diversity Manager di Ateneo;
- ✓ figure professionali interne con competenze elevate per svolgere il ruolo di formatori - nell'ottica di valorizzarne le competenze e far leva sull'aspetto motivazionale.
- ✓ figure professionali in ingresso con l'obiettivo di utilizzare le nuove competenze tanto attese e poco o per niente presenti in organico qualora si individuino una specifica competenza da trasferire.
- ✓ permessi Studio. Al PTA, in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sono concessi<sup>80</sup> permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno solare, finalizzati al conseguimento di titoli di studio.
- ✓ esoneri parziali e totali per l'iscrizione a corsi di laurea, post laurea e competenze trasversali previsti nel [Regolamento sulla contribuzione studentesca](#).

L'unità operativa Formazione e l'unità operativa Formazione a Distanza (FAD) supportano l'attuazione della formazione al PTA.

Il portale intranet - Piattaforma FAD, strumento di informazione principale del dipendente è predisposto per la costante implementazione dell'erogazione dell'offerta formativa in modalità e-learning rivolta al personale. L'ambiente è interattivo e riserva uno spazio di condivisione delle attività e-learning anche in autoapprendimento (come risorse multimediali, attività interattive, test di autovalutazione, forum di discussione).

### Risorse finanziarie

Descrizione	Stanziamiento
Formazione personale tecnico amministrativo	€160.000,00
Formazione obbligatoria	€147.000,00
Formazione Direzione Appalti (Corso di formazione BIM-PRIMUS-AUTOCAD)	€36.500,00

---

<sup>80</sup> Ai sensi dell'art. 11 del CCNL stipulato in data 13/05/2003. Il numero dei dipendenti che contemporaneamente possono fruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, non deve superare il 3% del totale delle unità in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

## 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;
- ✓ Potenziamento degli strumenti per la valutazione di risultato e dell'impatto della formazione;
- ✓ Potenziamento delle misure di condivisione per facilitare uno stile di direzione più collaborativo intervenendo sulla comunicazione interna;
- ✓ Allineamento a obiettivi e target del PNRR.

## 3.4 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DOCENTE E DEI RICERCATORI

---

### 3.4.1 Premesse e note metodologiche

Il Piano è riferito ai professori e ricercatori e costituisce, con il piano del fabbisogno del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario, dirigenziale e CEL, il Piano triennale del fabbisogno del personale dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, redatto ai sensi della normativa di cui al successivo cap. 2.

La distinzione dei due documenti trova fondamento in ragioni quali:

- il turnover del personale docente ha valori di ingresso differenziato; la cessazione di un professore ordinario, il cui valore in punti organico (P.O.) è 1, può consentire anche l'avanzamento di carriera di più docenti interni aventi valore inferiore di ingresso (ricamatore 0,50 – differenziale 0,50; professore associato p.a. 0,70 – differenziale 0,30); peraltro vi sono vincoli nella scelta delle diverse categorie (l'assunzione di professori ordinari, nel caso essi rappresentino più del 30% del totale dei professori, comporta l'assunzione di un RTB). Per il personale tecnico amministrativo e dirigenziale i valori di uscita ed ingresso sono più appiattiti;
- i professori e ricercatori sono stati e sono destinatari di piani straordinari ministeriali, di interventi di cofinanziamento volti a favorirne la progressione di carriera e/o il loro reclutamento. Il personale tecnico amministrativo e dirigenziale non è invece mai stato destinatario di risorse extra turnover ed interventi di stabilizzazione e progressione di carriera sono previsti a valore sulle risorse ordinarie.

Il Piano dei fabbisogni di personale unitariamente inteso è stato formulato tenuto conto:

- a. degli obiettivi strategici definiti dagli Organi di Governo nel Documento di programmazione integrata 2024-2026;
- b. dei documenti di programmazione triennale dei dipartimenti,
- c. dei vincoli normativi, di cui al paragrafo successivo;
- d. delle cessazioni delle diverse categorie di personale previste nel triennio e fatti salvi eventi non prevedibili, in particolare per quanto attiene a normative in materia di collocamento in quiescenza anticipata per il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale;
- e. dei contratti con ricercatori di tipo b) attivi ed in scadenza nel triennio;
- f. dei contratti con ricercatori di tipo a), attivi ed in scadenza nel triennio;
- g. dei Ricercatori Universitari (RU) abilitati per la II fascia;
- h. del numero di R.U. ed Associati abilitati per la I fascia;
- i. degli interventi a livello ministeriale a sostegno delle Università per la ricerca e formazione ed in particolare per il reclutamento e la progressione di carriera dei professori e ricercatori;
- j. dei vincoli di bilancio, per la sostenibilità finanziaria.

In particolare, il Piano triennale è stato redatto integrando i dati e le informazioni estratte dal sistema PROPER/CINECA; le delibere degli Organi di governo e dei Dipartimenti ed è stato approvato nella forma integrata di cui alla presente versione nelle sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, del 30/01/2024.

Il Piano sarà poi implementato e realizzato con le delibere che verranno assunte dagli Organi competenti nel prosieguo del triennio e dai pertinenti documenti della sede ministeriale che si renderanno via via disponibili.

Va infatti evidenziato, che lo sfasamento temporale fra programmazione, attribuzione ministeriale dei P.O. e successiva assunzione in servizio, nonché l'incertezza delle politiche ministeriali dei piani straordinari accentuano la natura meramente previsionale del Piano.

Vi è anche da aggiungere che i tempi spesso lunghi delle procedure concorsuali e l'inserimento e consolidamento della programmazione nel sistema PROPER con un anno di sfasamento rispetto alla programmazione, portano a dover riprogrammare anche in corso d'anno il suddetto piano.

### 3.4.2 Riferimenti normativi e vincoli

Il presente capitolo riassume il quadro normativo di riferimento che disciplina la programmazione triennale dei Fabbisogni del Personale docente di Ateneo.

A decorrere dal 2018, il sistema delle università statali può procedere ad assunzioni di personale rapportate alle cessazioni dell'anno precedente. Il 50% di ogni ateneo può essere immediatamente investito per l'anno successivo. Il 50% restante viene distribuito, fra gli atenei, in funzione di una premialità a cui accedono, in modo comparativo, le università che hanno un indicatore del personale inferiore al 75% ed un indicatore di sostenibilità economica finanziaria superiore al 110%.

La Legge 240/2010, agli [art. 18](#) e art. 24 prevede gli ulteriori vincoli al reclutamento dei professori di seguito riportati:

- **Art. 18 comma 4:** "Ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di <sup>81</sup>coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa".
- **Art. 24 comma 6:** per il prossimo biennio tale procedura può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale. Tale fattispecie può essere utilizzata soltanto a valere sui punti organico fino a un massimo del 50% a disposizione degli atenei, ma non sui piani straordinari.

### 3.4.3 Dati di sintesi

#### Consistenza dell'Organico

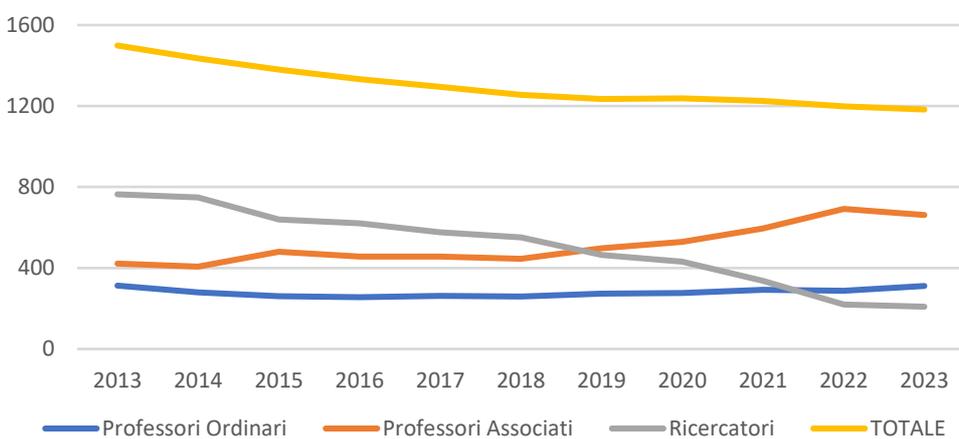
Si propone, di seguito, una serie storica della consistenza del personale (per Ruolo) riferita al decennio 2013-2023, con dati estratti da PROPER.

Tabella 32 – Consistenza del personale docente – Serie storica decennio 2013-2023 (fonti: PROPER)

ANNO	Professori Ordinari	Professori Associati	Ricercatori	TOTALE
2013	313	422	764	1499
2014	280	407	749	1436
2015	261	480	639	1380
2016	256	457	620	1333
2017	263	456	576	1295
2018	259	446	551	1256
2019	273	498	464	1235
2020	277	529	432	1238
2021	293	596	336	1225
2022	288	692	219	1199
2023	312	662	209	1183

Figura 28 – Andamento dell'organico nell'ultimo decennio

#### Andamento dell'organico nell'ultimo decennio



Appare evidente la progressiva riduzione del personale che ha visto perdere in un decennio oltre 300 unità. Solo nel caso dei Professori Associati si rileva un significativo incremento negli ultimi anni, dovuto alla politica di accelerazione del reclutamento dei RU con abilitazione ASN alla fascia degli associati, resa possibile anche grazie ai piani straordinari ministeriali. Non sono inclusi i ricercatori a tempo determinato.

Nella tabella successiva, si propone, con dettaglio riferito al singolo dipartimento di didattica e di ricerca, la consistenza del personale docente inclusi i ricercatori a tempo determinato di tipo A (RA) e di tipo B (RB).

Tabella 33 – Consistenza dell'organico al 31/12/2023 per Dipartimento

Dipartimento	Totali al 31/12/2023
<b>DIPARTIMENTO DI BIOMEDICINA TRASLAZIONALE E NEUROSCIENZE</b>	<b>84</b>
PA	36
PO	19
RA	15
RB	4
RU	10
<b>DIPARTIMENTO DI BIOSCIENZE , BIOTECNOLOGIE E AMBIENTE</b>	<b>120</b>
PA	50
PO	20
RA	25
RB	11
RU	14
<b>DIPARTIMENTO DI CHIMICA</b>	<b>58</b>
PA	25
PO	14
RA	9
RB	8
RU	2
<b>DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E FINANZA</b>	<b>68</b>
PA	26
PO	13
RA	10
RB	5
RU	14
<b>DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, MANAGEMENT E DIRITTO DELL'IMPRESA</b>	<b>70</b>
PA	22
PO	19

Dipartimento	Totale al 31/12/2023
RA	9
RB	7
RU	13
<b>DIPARTIMENTO DI FARMACIA-SCIENZE DEL FARMACO</b>	<b>72</b>
PA	43
PO	9
RA	11
RB	6
RU	3
<b>DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA</b>	<b>91</b>
PA	23
PO	33
RA	8
RB	3
RU	24
<b>DIPARTIMENTO DI INFORMATICA</b>	<b>66</b>
PA	23
PO	10
RA	20
RB	6
RU	7
<b>DIPARTIMENTO DI MATEMATICA</b>	<b>47</b>
PA	24
PO	8
RA	4
RB	6
RU	5
<b>DIPARTIMENTO DI MEDICINA DI PRECISIONE E RIGENERATIVA E AREA JONICA DiMePre-J</b>	<b>139</b>
PA	54
PO	27
RA	20
RB	15
RU	23

Dipartimento	Totale al 31/12/2023
<b>DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA</b>	<b>63</b>
PA	28
PO	17
RA	4
RB	7
RU	7
<b>DIPARTIMENTO DI RICERCA E INNOVAZIONE UMANISTICA</b>	<b>172</b>
PA	87
PO	27
RA	22
RB	18
RU	18
<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL SUOLO,DELLA PIANTA E DEGLI ALIMENTI - DISSPA</b>	<b>124</b>
PA	57
PO	19
RA	24
RB	15
RU	9
<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE, PSICOLOGIA, COMUNICAZIONE</b>	<b>63</b>
PA	25
PO	12
RA	12
RB	4
RU	10
<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA TERRA E GEOAMBIENTALI</b>	<b>67</b>
PA	36
PO	5
RA	13
RB	6
RU	7
<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE</b>	<b>57</b>
PA	26
PO	11

Dipartimento	Totale al 31/12/2023
RA	9
RB	6
RU	5
<b>DIPARTIMENTO INTERATENEO DI FISICA</b>	<b>51</b>
PA	18
PO	12
RA	13
RB	7
RU	1
<b>DIPARTIMENTO INTERDISCIPLINARE DI MEDICINA</b>	<b>102</b>
PA	36
PD	1
PO	23
RA	11
RB	9
RU	22
<b>DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO: società, ambiente, culture</b>	<b>65</b>
PA	23
PO	14
RA	6
RB	7
RU	15
<b>Totale complessivo</b>	<b>1579</b>

Totali per Ruolo al 31/12/2023:

(\*) PD professore straordinario a tempo determinato

Tabella 34 - Consistenza dell'organico al 31/12/2023 per ruolo

Ruolo	Totale al 31/12/2023
PA	662
PD	1
PO	312
RA	245

RB	150
RU	209
<b>Totale complessivo</b>	<b>1579</b>

L'analisi delle cessazioni previste nel triennio 2024-2026 è stata realizzata considerando i dati anagrafici e di carriera del personale docente, calcolando lo sviluppo potenziale di Punti Organico, a sostegno di un progetto assunzionale di respiro triennale. Per la stima dei punti organico per i Ricercatori a tempo determinato si assume il valore 0,5 o zero se cofinanziato esterno<sup>82</sup>.

Tabella 35 - Cessazioni previste per il 2024, 2025 e 2026

Anno	N. Ordinari	N. Prof. Straord tempo determinato (PD)	N. Associati	N. Ricercatori	Totale	PO turn over (PO=1; PD=1;PA=0,7;RU =0,5)	Note
2024	6	0	4	4	14	10,8	
2025	14	1	13	8	36	28,1	PD considerato 1 Punto Org.
2026	15	0	7	11	33	25,4	

Si fornisce, di seguito, un dettaglio stimato degli impatti delle cessazioni dei ricercatori a tempo determinato sui singoli dipartimenti di didattica e di ricerca. Questo dato, di forte consistenza a motivo delle 245 unità totali, verrà tenuto in chiara considerazione nella programmazione triennale delle risorse di docenza anche facendo riferimento alle nuove figure dei ricercatori tenure track (RTT) il cui regolamento di ateneo è in fase di predisposizione.

Tabella 36 - Ricercatori a tempo determinato di tipo A in servizio al 31/12/2023 e cessandi nel 2024 o 2025 o 2026

Dipartimenti/Anni	Totali
<b>DIPARTIMENTO DI BIOMEDICINA TRASLAZIONALE E NEUROSCIENZE</b>	<b>15</b>
2024	2
2025	5
2026	8
<b>DIPARTIMENTO DI BIOSCIENZE, BIOTECNOLOGIE E AMBIENTE</b>	<b>25</b>
2024	3
2025	8
2026	14
<b>DIPARTIMENTO DI CHIMICA</b>	<b>9</b>
2024	2
2025	2
2026	5
<b>DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E FINANZA</b>	<b>10</b>

Dipartimenti/Anni	Totali
2024	2
2025	3
2026	5
<b>DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, MANAGEMENT E DIRITTO DELL'IMPRESA</b>	<b>9</b>
2024	3
2025	1
2026	5
<b>DIPARTIMENTO DI FARMACIA-SCIENZE DEL FARMACO</b>	<b>11</b>
2024	3
2025	4
2026	4
<b>DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA</b>	<b>8</b>
2024	2
2025	5
2026	1
<b>DIPARTIMENTO DI INFORMATICA</b>	<b>20</b>
2024	2
2025	5
2026	13
<b>DIPARTIMENTO DI MATEMATICA</b>	<b>4</b>
2024	3
2026	1
<b>DIPARTIMENTO DI MEDICINA DI PRECISIONE E RIGENERATIVA E AREA JONICA DiMePre-J</b>	<b>20</b>
2024	2
2025	9
2026	9
<b>DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA</b>	<b>4</b>

Dipartimenti/Anni	Totali
2025	1
2026	3
<b>DIPARTIMENTO DI RICERCA E INNOVAZIONE UMANISTICA</b>	<b>22</b>
2024	1
2025	13
2026	8
<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL SUOLO, DELLA PIANTA E DEGLI ALIMENTI - DISSPA</b>	<b>24</b>
2024	2
2025	5
2026	17
<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE, PSICOLOGIA, COMUNICAZIONE</b>	<b>12</b>
2024	6
2025	3
2026	3
<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA TERRA E GEOAMBIENTALI</b>	<b>13</b>
2025	4
2026	9
<b>DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE</b>	<b>9</b>
2024	2
2025	4
2026	3
<b>DIPARTIMENTO INTERATENEO DI FISICA</b>	<b>13</b>
2024	1
2025	2
2026	10
<b>DIPARTIMENTO INTERDISCIPLINARE DI MEDICINA</b>	<b>11</b>
2024	1

Dipartimenti/Anni	Totali
2025	7
2026	3
<b>DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO: società, ambiente, culture</b>	<b>6</b>
2025	5
2026	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>245</b>

#### Verifica dei vincoli – stima sul 2023

La normativa impone vincoli in materia di reclutamento del personale docente. Di seguito si riportano, in forma tabellare, gli esiti delle verifiche effettuate su PROPER. Si nota come l'Università di Bari Aldo Moro rispetti pienamente i vincoli ministeriali, facilitando una programmazione pensata per la sostenibilità della ricerca e della didattica e non condizionata dalla rincorsa del rispetto dei vincoli. Attenzione dovrà essere comunque posta all'equilibrio fra il reclutamento attraverso l'art 18c4 ed il rapporto fra professori Ordinari ed Associati. Quest'ultimo può essere migliorato attraverso un'attenta programmazione dei nuovi posti di ricercatore di tipo RTDB abilitati alla fascia dei professori Associati ed anche, eventualmente anticipando la presa di servizio come professori associati di quelli al secondo e/o terzo anno già abilitati, prima del limite ultimo ministeriale del terzo anno.

Tabella 37 - ART. 18, COMMA 4, LEGGE 240/2010 – Stima del valore TRIENNIO 2021-2023

Ruolo	Punti Organico Assunti (A)	Di cui Punti Organico Assunti Esterni (B)	Percentuale (B/A)
Docenti	75,3	18,6	25% <sup>(*)</sup>

Tabella 38 - ART. 4, COMMA 2, LETTERE A) - D.LGS 49/2012 – Stima del valore al 31/12/2023

Ordinari	Associati	Totale	Ordinari	Ordinari
			-----	----- >30%
			Ordinari+Associati	Ordinari+Associati
313	665	978	32,00%	Sì

Tabella 39 - ART. 4, COMMA 2, LETTERA C) D.LGS 49/2012 - Stima del valore al 31/12/2023

2021		2022		2023		TRIENNIO 2021/2023		Rapporto Ricercatori TD Tipo B)/ Ordinari NEL TRIENNIO	Totale Ricercatori TD Tipo B) >= 100% Ordinari
Ordinari	Ricercatori - TD Tipo B)	Ordinari	Ricercatori - TD Tipo B)	Ordinari	Ricercatori - TD Tipo B)	Totale Ordinari	Totale Ricercatori - TD Tipo B)		
42	41	14	89	41	25	97	155	159,79%	Sì

Tabella 40 - ART. 24, COMMA 6 LEGGE 240/10 – stima del trend al 2023

Anno	Numero Professori Assunti Art. 24, Comma 6 (A)	Punti Organico Professori Assunti Art. 24, Comma 6 (B)	Punti Organico Totale Professori Assunti (C)	Rapporto (B)/(C)
2013	0	0	5,6	
2014	0	0	0	
2015	60	12	25,65	
2016	23	5,3	7,9	
2017	65	15,6	18,95	
2018	11	2,8	12,05	
2019	96	21,5	32,9	
2020	28	5,8	28	
2021	103	17,6	33,5	
2022	88	0	13,7	
2023	4	1,2	24,7	
<b>Totale</b>	<b>478</b>	<b>81,8</b>	<b>202,95</b>	<b>40,31%</b>

#### 3.4.4 Punti Organico

Al fine di definire, a livello di Ateneo, i criteri e le modalità di riparto delle risorse assunzionali tra i Dipartimenti, con Delibera del S.A. 09.01.2018/p.2bis sono stati approvati i lavori della *Commissione per l'elaborazione dei criteri e proposte per la programmazione del personale di Ateneo* che prevedono i seguenti punti:

- a. dare impulso alle scelte, liberamente adottate dai Dipartimenti, di orientare il proprio reclutamento alla più ampia concorrenza – optando per la procedura di selezione più aperta e competitiva (di cui all'art. 18, comma 1, L. n. 240/2010) - e all'inserimento strutturale di giovani ricercatori (c.d. RtdB, di cui all'art. 24, comma 3, lett. b), con importanti effetti di crescita e dinamicità del sistema;
- b. mantenere le tre dimensioni in cui si articola il criterio di distribuzione (cd algoritmo) nella medesima percentuale, ossia:
  1. dimensione didattica - 40%;
  2. dimensione ricerca - 40%;
  3. dimensione perequativa - 20%;
- c. definire la dimensione didattica misurando per ogni Corso di Laurea l'impegno didattico in base a:
  - a. **quantità di didattica**, identificata nel numero medio di ore di didattica frontale (10 ore per CFU di didattica frontale erogato);
  - b. **peso della didattica**, calcolato dividendo il numero medio degli studenti del Corso di Laurea (somma degli studenti iscritti in corso e al primo anno fuori corso diviso numero anni di durata del Corso) per la numerosità di riferimento della relativa Classe di Laurea;
  - c. **apporto dei diversi Dipartimenti** identificato in termini proporzionali, ma con la precisazione che l'attività didattica prestata in Corsi di Laurea incardinati *in altro Dipartimento* è computata al 100% con riguardo ai docenti c.d. "di riferimento", al 70% con riguardo agli altri docenti.
- f) assegnare per la didattica svolta nelle scuole di specializzazione di medicina una percentuale fissa, equitativamente (e in coerenza con la proposta) individuata nel 4,2% del 40% delle risorse complessive.

Di seguito si riporta il riparto percentuale del totale di risorse di personale docente fra i dipartimenti, ottenuto sulla base dei criteri e delle modalità riportate nel paragrafo precedente e approvate con Delibera del S.A. 09.01.2018/p.2bis, aggiornata alla definizione dei nuovi dipartimenti costituiti nell'ultimo anno accademico. Questo riparto è di riferimento per il CdA per la distribuzione dei posti a valere sulla dotazione organica di punti organico, ma non fa riferimento ai piani straordinari (vedi paragrafo successivo), che data la loro straordinarietà e la peculiarità di poter fare riferimento solo a procedure dell'articolo 18 della legge 240/2010 tengono conto di esigenze particolari che vengono analizzate separatamente e nel dettaglio dei fabbisogni di "nuovo reclutamento" dei dipartimenti.

Tabella 41 - Tabella di simulazione di riparto anticipo PO 2020 (50%) + PO residuo libero 2017-2019 sulla base d

DIPARTIMENTI SIGLA	DIPARTIMENTI Denominazione	Algoritmo
DBBA	DIPARTIMENTO DI BIOSCIENZE, BIOTECNOLOGIE E AMBIENTE	7,355
CHIM	DIPARTIMENTO DI CHIMICA	3,902
DIMEPREJ	DIPARTIMENTO DI MEDICINA DI PRECISIONE E RIGENERATIVA E AREA JONICA DiMePre-J	9,8806
DIM	DIPARTIMENTO INTERDISCIPLINARE DI MEDICINA	4,4045
EFI	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E FINANZA	3,9622
DEMDI	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, MANAGEMENT E DIRITTO DELL'IMPRESA	4,6355
FARM	DIPARTIMENTO DI FARMACIA-SCIENZE DEL FARMACO	4,464
GIUR	DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	5,5441
INF	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	4,7004
FIS	DIPARTIMENTO INTERATENEO DI FISICA	3,7151
DIRIUM	DIPARTIMENTO DI RICERCA E INNOVAZIONE UMANISTICA	10,6393
MAT	DIPARTIMENTO DI MATEMATICA	3,3495
MVET	DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	3,7092
DISSPA	DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL SUOLO, DELLA PIANTA E DEGLI ALIMENTI – DISSPA	7,522
FORPSICOM	DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE, PSICOLOGIA, COMUNICAZIONE	5,0336
SCTERRA	DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA TERRA E GEOAMBIENTALI	2,8834
DIBRAIN	DIPARTIMENTO DI BIOMEDICINA TRASLAZIONALE E NEUROSCIENZE	4,891
SCPOL	DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	4,667
JON	DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO: societa', ambiente,culture	4,7414
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>

Fonte: elaborazioni UO Statistiche di ateneo su risultanze Direzione risorse umane e delibere C.d.A.

### 3.4.5 Programmazione

La politica programmatica del 2024 dell'Università degli Studi di Bari si inserisce nel triennio 2024-2026, su cui i dipartimenti, a valle della programmazione triennale di Ateneo, che è stata approvata il 31 gennaio 2024 e che ha tracciato il percorso e la filosofia di investimento delle risorse di docenza, sono stati invitati a predisporre un dettagliato documento di programmazione dipartimentale. Esso contiene una precisa programmazione dell'utilizzo di risorse per la docenza che deve tenere conto sia dei fabbisogni delle singole strutture che dell'equilibrio all'interno dell'Ateneo. L'equilibrio all'interno dell'ateneo è stabilito da un algoritmo di distribuzione dei punti organico che tiene presente sia i parametri della ricerca, sia quelli della didattica, sia una quota perequativa fra dipartimenti. La descrizione dell'algoritmo è contenuta al punto 4B.

Per quanto attiene al 2024, l'Ateneo ha deciso di attuare una politica flessibile di investimento dei punti organico che tiene conto dei seguenti fattori:

- equilibrio sui vincoli della legge 240/2010;
- spese di personale;
- sostenibilità economica finanziaria;
- piani straordinari;

Come anticipato in altre sezioni di questo documento, per il prossimo biennio sarà ancora possibile, sulle risorse di Punto Organico, utilizzare la tipologia di bandi secondo l'art. 24/c6. Questa condizione consente nel 2024, per il nostro Ateneo, almeno altre due tornate di programmazione di bandi su art. 24/c6, da armonizzare con la tipologia dell'art.18 a cui concorrono i piani straordinari. Queste risorse andranno utilizzate in funzione delle esigenze di reclutamento e di progressione di carriera all'interno dei dipartimenti commisurate con il fabbisogno di didattica e di ricerca anche alla luce della nuova definizione dei settori scientifici e delle classi di laurea. Ad oggi, non vi è certezza delle risorse che verranno attribuite all'ateneo barese nel prossimo futuro sui piani straordinari a cui la sede ministeriale ha fatto più volte riferimento, senza dettagli normativi. Una stima basata sul recente passato farebbe prevedere risorse congrue e tali da poter pensare a dei piani di "ringiovanimento" della classe docente a favore di concorsi di RTB ed RTT. Su questi ultimi l'ateneo barese è in fase di predisposizione di un apposito regolamento. Non essendovi comunque certezza della consistenza dei prossimi piani straordinari, prudenzialmente per il 2024 saranno investiti soprattutto i residui di punti organico rivenienti dagli anni precedenti, e in fase di chiusura di anno, si inizierà ad investire i punti organico del 2024 rivenienti dai cessati 2023.

Inoltre, è maturato, nel corso del 2023, un significativo residuo di punti organico degli anni precedenti non ancora utilizzati, che, una volta messi a concorso, produrranno una consistente quota di spese di personale docente nel 2024.

La stima delle spese di personale per i docenti e ricercatori è necessaria per il calcolo degli indicatori di spesa del personale e della sostenibilità economica finanziaria. Essa è stata fatta, per il 2024, con un metodo approssimato, che porta ad una somma verosimilmente in eccesso rispetto a quanto si andrà a materializzare a fine anno. La previsione della spesa del personale docente per il 2024 si basa sulla stima dell'utilizzo di PO da attribuire alle prese di servizio di docenti che avverranno nell'arco del 2024, che ammonta ad un massimo di 33,20 PO, già al netto delle cessazioni avvenute nel 2023. Ne deriva che il suddetto contingente di 33,20 PO corrisponde ad una valorizzazione di 3.784,80 k€, con valore del punto organico di 114k€ come definito dal Ministero. Questa è una stima in eccesso perché il costo trasformato in euro di un punto organico di personale neoassunto è inferiore a quello di 1 punto organico di personale cessato e sarà, tra l'altro, attualizzata alla data della effettiva presa di servizio. La cifra di 3.784,80k€ rappresenta il surplus di spese di personale docente e ricercatore strutturato rispetto al 2023 che è stato pari a 105.616,893 k€. Con questi dati l'Università di Bari Aldo Moro si manterrà intorno ad un indicatore di spese di personale ISP intorno al 70%, che la colloca ben all'interno degli atenei che avranno accesso alla premialità sui PO del 2023.

Sulla base di queste prospettive si poggerà la programmazione delle risorse da mettere a disposizione per il reclutamento e le progressioni di carriera del personale docente. Nel seguente prospetto si mostra la distribuzione dei punti organico rispetto alle categorie del personale docente. Vi è da prevedere una certa

flessibilità dei dati e delle procedure di messa a concorso anche in funzione di eventuali piani straordinari ministeriali.

Tabella 42 - distribuzione dei punti organico rispetto alle categorie del personale docente

Ruolo	Punti Organico Programmazione 2024
Ordinari	13,2
Associati	10
Ricercatori	10
Totale	33,2

## 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 2024.

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 2024 con riferimento ai diversi ambiti della Performance Organizzativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (PO<sub>UB</sub>).

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 2024:

Figura 29 - Il processo di assegnazione, monitoraggio e valutazione della performance organizzativa



Fase 1: Adozione PIAO (inizio: novembre 2023; fine: gennaio 2024)

- 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 2024; fine: febbraio 2024)

- Diffusione dei contenuti del PIAO 2024 - 2026 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 2024 (inizio: luglio 2024; fine: settembre 2026)

- 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 2025; fine: giugno 2025)

- 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 è stato introdotto 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 per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
<input type="checkbox"/> Stakeholders		<input type="checkbox"/> Referenti TAC

## 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 riepiloga, 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 tecnico amministrativo Studenti della Short List degli Studenti Valutatori

Gli esiti delle indagini sugli stakeholder sono riepilogati nella Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo e sono pubblicati sul sito istituzionale.