

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

ANNO 2020

Sommario

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	4
Tabella 1 – Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per categoria genere e range di età al 31.12.2020.....	4
Tabella 2 - Ripartizione dei collaboratori esperti linguistici per tipologia contrattuale, genere e range di età al 31.12.2020	5
Tabella 3 - Organi di vertice e politici al 31.12.2020	5
Tabella 4 - Personale dirigenziale al 31.12.2020.....	6
Tabella 5 - Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per categoria, area e genere al 31.12.2020	6
Tabella 6 – Ripartizione del personale docente per genere e range di età nel ruolo al 31.12.2020	7
Tabella 7 – Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per tipo di presenza genere e range di età al 31.12.2021	8
Tabella 8 – Ripartizione del personale docente a tempo pieno per ruolo, genere e range età al 31.12.2020.....	9
Tabella 9 – Ripartizione del personale docente a tempo determinato per ruolo, genere e range età al 31.12.2020.....	9
Tabella 10 - Ripartizione del personale docente per tipo di presenza, genere e range età al 31.12.2020	10
Tabella 11 - Posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo remunerate non dirigenziali, ripartite per genere al 31.12.2020.....	10
Tabella 12 - Posizioni di responsabilità del personale docente ripartite per genere al 31.12.2020.....	11
Tabella 14 - Anzianità del personale docente, ripartita per genere e per range di età al 31.12.2020	13
Tabella 15 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento nell'anno 2020	13
Tabella 16 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale docente, suddivise per genere e ruolo nell'anno 2020	14
Tabella 17 - Personale tecnico-amministrativo dirigenziale suddiviso per titolo di studio e genere al 31.12.2020.....	14
Tabella 18 - Personale tecnico-amministrativo non dirigenziale suddiviso per titolo di studio, genere e livello al 31.12.2020.....	15
Tabella 19 - Composizione delle commissioni di concorso per il personale tecnico-amministrativo per tipo e genere nell'anno 2020	16
Tabella 20 - Composizione delle commissioni di concorso per il personale docente per tipo e genere nell'anno 2020	16
Tabella 21 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere e range di età del personale tecnico-amministrativo nell'anno 2020.....	17
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	19

Iniziativa n. 1 Analisi di contesto e valorizzazione della dimensione integrata delle iniziative in materia di benessere organizzativo (PAP 2020-2022)	19
Iniziativa n. 2 Bilancio di Genere (PAP 2020-2022)	22
Iniziativa n. 3 Benessere organizzativo e sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa	23
Iniziativa n. 4 Iniziative informative, formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere (PAP 2020-2022)	26
Iniziativa n. 5 Promozione e realizzazione di azioni di public engagement (PAP 2020-2022)	28
Iniziativa n. 6 Competenze trasversali (PAP 2020-2022)	29
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	32
Iniziativa n. 1: Favorire l'inclusione degli studenti più vulnerabili.....	32
Iniziativa n. 2: Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	34
Iniziativa n. 3: Favorire lo sviluppo organizzativo e del personale	35
Iniziativa n. 4: Accrescere le competenze del personale e la diffusione della cultura di genere	36

Tipo di amministrazione
Università degli Studi di Bari Aldo Moro
SITUAZIONE AL 31.12.2020

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella 1 – Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per categoria genere e range di età al 31.12.2020

CATEGORIA	UOMINI					U Totale	% U per Categoria	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per Categoria	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
Dirigente			1	1	2	4	66,67	0,31				1	1	2	33,33	0,16	6
B	2	16	58	27	3	106	57,92	8,31	1	12	31	29	4	77	42,08	6,04	183
C	3	20	75	103	31	232	44,11	18,20	4	32	124	109	25	294	55,89	23,06	526
D		4	31	111	64	210	43,39	16,47		14	49	162	49	274	56,61	21,49	484
EP			2	14	18	34	44,74	2,67			1	19	22	42	55,26	3,29	76
Totale complessivo	5	40	167	256	118	586	45,96	45,96	5	58	205	320	101	689	54,04	54,04	1.275
% per genere	0,85	6,83	28,50	43,69	20,14	100,00			0,73	8,42	29,75	46,44	14,66	100,00			
% sul personale complessivo	0,39	3,14	13,10	20,08	9,25	45,96			0,39	4,55	16,08	25,10	7,92	54,04			

Fonte: Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

Tabella 2 - Ripartizione dei collaboratori esperti linguistici per tipologia contrattuale, genere e range di età al 31.12.2020

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	UOMINI				U Totale	% U per Presenza	% U su Tot. Compl.	Femmina			D Totale	% D per Presenza	% D su Tot. Compl.	Totale
	da 30 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				da 30 a 40	da 51 a 60	>60				
T.I.	1	1	6	4	12	30,00	28,57	1	17	10	28	70,00	66,67	40
T.D.						0,00	0,00	1	1		2	100,00	4,76	2
Totale complessivo	1	1	6	4	12	28,57	28,57	2	18	10	30	71,43	71,43	42
% per genere	8,33	8,33	50,00	33,33	100,00			6,67	60,00	33,33	100,00			
% sul personale complessivo	2,38	2,38	14,29	9,52	28,57			4,76	42,86	23,81	71,43			

Fonte: Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

Tabella 3 - Organi di vertice e politici al 31.12.2020

ORGANI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% colonna
Organi di governo						
Rettore	1	100,00		0,00	1	0,83
Prorettore		0,00	1	100,00	1	0,83
Senato Accademico	22	68,75	10	31,25	32	26,67
Consiglio di Amministrazione	7	100,00		0,00	7	5,83
Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia						
Direttore generale	1	100,00		0,00	1	0,83
Comitato Unico di Garanzia (CUG)	9	47,37	10	52,63	19	15,83
Nucleo di Valutazione	7	87,50	1	12,50	8	6,67
Collegio dei revisori dei conti	4	80,00	1	20,00	5	4,17
Collegio dei Direttori di Dipartimento e Presidi di Scuole	23	92,00	2	8,00	25	20,83

ORGANI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% colonna
Presidio della qualità di Ateneo	4	50,00	4	50,00	8	6,67
Garante degli studenti	1	100,00		0,00	1	0,83
Collegio dei garanti dei comportamenti	1	33,33	2	66,67	3	2,50
Collegio di disciplina	4	44,44	5	55,56	9	7,50
Totale	84	70,00	36	30,00	120	100,00
% sul totale		70		30		100

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

Tabella 4 - Personale dirigenziale al 31.12.2020

PERSONALE DIRIGENZIALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Dirigenti a tempo indeterminato	4	2	6
% sul totale	66,67	33,33	100

Fonte: Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

Tabella 5 - Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per categoria, area e genere al 31.12.2020

CATEGORIA	AREA	U Totale	% U per Categoria e area	% U su Tot. Compl.	D Totale	% D per Categoria e area	% D su Tot. Compl.	Totale
Dirigente	Dirigente amministrativo	4	66,67	0,31	2	33,33	0,16	6
B	Area amministrativa	6	21,43	0,47	22	78,57	1,73	28
	Area servizi generali e tecnici	98	64,05	7,69	55	35,95	4,31	153
	Area servizi generali e tecnici - Autista	2	100,00	0,16		0,00	0,00	2

CATEGORIA	AREA	U Totale	% U per Categoria e area	% U su Tot. Compl.	D Totale	% D per Categoria e area	% D su Tot. Compl.	Totale
C	Area amministrativa	102	35,17	8,00	188	64,83	14,75	290
	Area biblioteche	6	20,69	0,47	23	79,31	1,80	29
	Area socio-sanitaria		0,00	0,00	5	100,00	0,39	5
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	124	61,39	9,73	78	38,61	6,12	202
D	Area amministrativa-gestionale	86	32,95	6,75	175	67,05	13,73	261
	Area biblioteche	9	31,03	0,71	20	68,97	1,57	29
	Area socio-sanitaria	10	25,64	0,78	29	74,36	2,27	39
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	105	67,74	8,24	50	32,26	3,92	155
EP	Area amministrativa-gestionale	10	32,26	0,78	21	67,74	1,65	31
	Area biblioteche	1	14,29	0,08	6	85,71	0,47	7
	Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	1	16,67	0,08	5	83,33	0,39	6
	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	22	68,75	1,73	10	31,25	0,78	32
Totale complessivo		586	45,96	45,96	689	54,04	54,04	1.275

Fonte: Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

La precedente tabella non è duplicata per il personale docente, in quanto non sono previste posizioni di responsabilità come per il personale tecnico-amministrativo.

Tabella 6 – Ripartizione del personale docente per genere e range di età nel ruolo al 31.12.2020

RUOLO	UOMINI					U Totale	% U per Ruolo	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per Ruolo	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
Professori Ordinari			23	79	87	189	70,00	12,43		11	34	36	81	30,00	5,33	270	
Professori Associati		10	105	113	70	298	56,87	19,59	5	83	95	43	226	43,13	14,86	524	
Professori Straordinari					1	1	100,00	0,07						0,00	0,00	1	
Ricercatori T.I.		1	68	74	46	189	44,47	12,43	4	113	96	23	236	55,53	15,52	425	

RUOLO	UOMINI					U Totale	% U per Ruolo	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per Ruolo	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
Ricercatori a T.D. tipo A	4	56	28	1		89	44,28	5,85	5	74	29	4		112	55,72	7,36	201
Ricercatori a T.D. tipo B		29	29	2		60	60,00	3,94		15	23	2		40	40,00	2,63	100
Totale complessivo	4	96	253	269	204	826	54,31	54,31	5	98	259	231	102	695	45,69	45,69	1.521
% per genere	0,48	11,62	30,63	32,57	24,70	100,00			0,72	14,10	37,27	33,24	14,68	100,00			
% sul personale complessivo	0,26	6,31	16,63	17,69	13,41	54,31			0,33	6,44	17,03	15,19	6,71	45,69			100,00

Fonte: Sezione Personale docente

Tabella 7 – Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per tipo di presenza genere e range di età al 31.12.2021

PRESENZA	UOMINI					U Totale	% U per Presenza	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per Presenza	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
Tempo pieno	5	40	164	251	113	573	47,04	44,94	5	57	189	302	92	645	52,96	50,59	1218
Part Time >50%			2	2	2	6	16,67	0,47		1	11	10	8	30	83,33	2,35	36
Part Time <50%			1	3	3	7	33,33	0,55			5	8	1	14	66,67	1,10	21
Totale complessivo	5	40	167	256	118	586	45,96	45,96	5	58	205	320	101	689	54,04	54,04	1.275
% per genere	0,85	6,83	28,50	43,69	20,14	100,00			0,73	8,42	29,75	46,44	14,66	100,00			
% sul personale complessivo	0,39	3,14	13,10	20,08	9,25	45,96			0,39	4,55	16,08	25,10	7,92	54,04			100,00

Fonte: Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

La tabella precedente non è duplicata per il personale docente, in quanto non è, di regola, previsto il regime a tempo parziale.

Tabella 8 – Ripartizione del personale docente a tempo pieno per ruolo, genere e range età al 31.12.2020

RUOLO	UOMINI					U Totale	% U per Ruolo	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per Ruolo	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
Ordinari			21	68	75	164	68,62	11,49		10	30	35	75	31,38	5,26	239	
Associati		8	91	104	67	270	54,88	18,92		5	83	93	41	222	45,12	15,56	492
Straordinario					1	1	100,00	0,07							0,00	0,00	1
Ricercatori		1	62	68	45	176	43,03	12,33		4	112	95	22	233	56,97	16,33	409
Ricercatori tipo A	4	51	26	0	0	81	43,55	5,68	5	70	27	3	0	105	56,45	7,36	186
Ricercatori tipo B	0	29	29	2	0	60	60,00	4,20	0	15	23	2	0	40	40,00	2,80	100
Totale tempo pieno	4	89	229	242	188	752	52,70	52,70	5	94	255	223	98	675	47,30	47,30	1.427
% tempo pieno per genere	0,53	11,84	30,45	32,18	25,00	100,00			0,74	13,93	37,78	33,04	14,52	100,00			

Fonte: Sezione Personale docente

Tabella 9 – Ripartizione del personale docente a tempo determinato per ruolo, genere e range età al 31.12.2020

RUOLO	UOMINI					U Totale	% U per Ruolo	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per Ruolo	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
Ordinari			2	11	12	25	80,65	26,60			1	4	1	6	19,35	6,38	31
Associati		2	14	9	3	28	87,5	29,79				2	2	4	12,50	4,26	32
Ricercatori			6	6	1	13	81,25	13,83			1	1	1	3	18,75	3,19	16
Ricercatori tipo A		5	2	1		8	53,33	8,51		4	2	1		7	46,67	7,45	15
Totale tempo definito		7	24	27	16	74	78,72	78,72		4	4	8	4	20	21,28	21,28	94
% tempo definito per genere		9,46	32,43	36,49	21,62	100,00				20,00	20,00	40,00	20,00	100,00			

Fonte: Sezione Personale docente

Tabella 10 - Ripartizione del personale docente per tipo di presenza, genere e range età al 31.12.2020

TEMPO DI IMPIEGO	UOMINI					U Totale	% U	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
Totale tempo pieno	4	89	229	242	188	752	91,04	49,44	5	94	255	223	98	675	97,12	44,38	1.427
Totale tempo definito		7	24	27	16	74	8,96	4,87		4	4	8	4	20	2,88	1,31	94
Totale complessivo	4	96	253	269	204	826	100,00	54,31	5	98	259	231	102	695	100,00	45,69	1.521
% tempo pieno sul totale complessivo per genere	0,48	10,77	27,72	29,30	22,76	91,04			0,72	13,53	36,69	32,09	14,10	97,12			
% tempo definito sul totale complessivo per genere		0,85	2,91	3,27	1,94	8,96			0,00	0,58	0,58	1,15	0,58	2,88			

Fonte: Sezione Personale docente

Tabella 11 - Posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo remunerate non dirigenziali, ripartite per genere al 31.12.2020

RESPONSABILITA'	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% colonna
Capo di Gabinetto del Rettore		0,00	1	100,00	1	0,30
Coordinatore dell'Avvocatura		0,00	1	100,00	1	0,30
Coordinatore di Dipartimento	10	43,48	13	56,52	23	6,97
Direttore di Polo Bibliotecario		0,00	5	100,00	5	1,52
Direttore Tecnico		0,00	1	100,00	1	0,30
Responsabile di Sezione	9	45,00	11	55,00	20	6,06
Responsabile di Staff della Direzione Generale	1	20,00	4	80,00	5	1,52
Responsabile di Struttura di Supporto alla Scuola		0,00	1	100,00	1	0,30
Responsabile di Ufficio del Rettorato	1	33,33	2	66,67	3	0,91
Responsabile di Unità Operativa	71	40,80	103	59,20	174	52,73
Responsabile di Unità Operativa di Biblioteca	1	16,67	5	83,33	6	1,82

RESPONSABILITA'	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% colonna
Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio	25	58,14	18	41,86	43	13,03
Titolare di altro incarico	21	44,68	26	55,32	47	14,24
Totale complessivo	139	42,12	191	57,88	330	100
% sul totale		42,12		57,88		100

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

Tabella 12 - Posizioni di responsabilità del personale docente ripartite per genere al 31.12.2020

INCARICHI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% colonna
Rettore	1	100,00		0,00	1	0,40
Prorettore		0,00	1	100,00	1	0,40
Delegati	5	83,33	1	16,67	6	2,37
Senato Accademico	16	69,57	7	30,43	23	9,09
Consiglio di Amministrazione	2	66,67	1	33,33	3	1,19
Comitato Unico di Garanzia	3	75,00	1	25,00	4	1,58
Nucleo di Valutazione	3	100,00	0	0,00	3	1,19
Direttore di Dipartimento	21	91,30	2	8,70	23	9,09
Direttore Centri Ricerca	14	58,33	10	41,67	24	9,49
Preside di Scuola	2	100,00	0	0,00	2	0,79
Coordinatori dei Consigli di CdS	32	54,24	27	45,76	59	23,32
Coordinatori di Scuole di Dottorato	14	66,67	7	33,33	21	8,30
Direttori Scuole di Specializzazione	40	75,47	13	24,53	53	20,95
Direttori-Presidenti Centri di Ricerca	20	66,67	10	33,33	30	11,86
Totale complessivo	173	68,38	80	31,62	253	100,00
% sul totale		68,38		31,62		100

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

Tabella 13 – Anzianità del personale tecnico-amministrativo nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per categoria, genere e range di età al 31.12.2020

ANNI PERMANENZA NEL PROFILO	CATEGORIA	UOMINI					U Totale	% U per riga	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per riga	% D su Tot. Compl.	Totale
		<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
<3	B	2	3	6	1		12	54,55	0,95	1	2	5	2		10	45,45	0,79	22
	C	3	12	9	1		25	35,71	1,97	3	21	16	5		45	64,29	3,55	70
	D		3	6	3		12	27,27	0,95		13	16	3		32	72,73	2,52	44
>10	B		8	40	23	3	74	57,36	5,83		4	21	26	4	55	42,64	4,33	129
	C		4	57	98	29	188	46,19	14,81		8	88	99	24	219	53,81	17,26	407
	D			23	107	64	194	45,12	15,29			30	158	48	236	54,88	18,60	430
	EP			2	14	18	34	44,74	2,68			1	19	22	42	55,26	3,31	76
3-5	B		1	7			8	47,06	0,63		4	4	1		9	52,94	0,71	17
	C		4	6	2	1	13	38,24	1,02	1	1	15	3	1	21	61,76	1,65	34
	D		1	1			2	40,00	0,16		1	1	1		3	60,00	0,24	5
6-10	B		4	5	3		12	80,00	0,95		2	1			3	20,00	0,24	15
	C			3	2	1	6	40,00	0,47		2	5	2		9	60,00	0,71	15
	D			1	1		2	40,00	0,16			2		1	3	60,00	0,24	5
Totale complessivo		5	40	166	255	116	582	45,86	45,86	5	58	205	319	100	687	54,14	54,14	1.269
% per genere		0,86	6,87	28,52	43,81	19,93	100,00			0,73	8,44	29,84	46,43	14,56	100,00			
% sul personale complessivo		0,39	3,15	13,08	20,09	9,14	45,86			0,39	4,57	16,15	25,14	7,88	54,14			

Fonte: Sezione Personale tecnico-amministrativo

Tabella 14 - Anzianità del personale docente, ripartita per ruolo, genere e range di età al 31.12.2020

RUOLO	UOMINI					U Totale	% U per Ruolo	% su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per Ruolo	% su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
Professori Ordinari			23	79	87	189	70,00	12,43		11	34	36	81	30,00	5,33	270	
Professori Associati		10	105	113	70	298	56,87	19,59	5	83	95	43	226	43,13	14,86	524	
Professori Straordinari					1	1	100,00	0,07						0,00	0,00	1	
Ricercatori T.I.		1	68	74	46	189	44,47	12,43	4	113	96	23	236	55,53	15,52	425	
Ricercatori a T.D. tipo A	4	56	28	1		89	44,28	5,85	5	74	29	4	112	55,72	7,36	201	
Ricercatori a T.D. tipo B		29	29	2		60	60,00	3,94		15	23	2	40	40,00	2,63	100	
Totale complessivo	4	96	253	269	204	826	54,31	54,31	5	98	259	231	102	695	45,69	45,69	1.521
% per genere	0,48	11,62	30,63	32,57	24,70	100,00			0,72	14,10	37,27	33,24	14,68	100,00			
% sul personale complessivo	0,26	6,31	16,63	17,69	13,41	54,31			0,33	6,44	17,03	15,19	6,71	45,69			100,00

Fonte: Sezione Personale docente

Si precisa, che il valore considerato nella tabella sotto riportata rappresenta la media delle retribuzioni nette, espressa in Euro, ivi compresi il trattamento accessorio, del personale tecnico-amministrativo e CEL a tempo pieno presente nella stessa categoria per dodici mensilità.

Tabella 15 - Media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento, non dirigenziale, nell'anno 2020

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	Valore relativo %
B	22.167,75	22.407,04	44.574,79	-239,29	-1,08
C	24.326,41	24.016,76	48.343,17	309,65	1,27
D	32.796,60	32.480,61	65.277,20	315,99	0,96
EP	39.010,34	41.125,18	80.135,51	-2.114,84	-5,42
CEL	35.046,85	26.919,73	61.966,58	8.127,12	23,19
Totale	153.347,95	146.949,32	300.297,26	6.398,63	4,17
% sul totale U/D retribuzione netta media		51,07	48,93		

Fonte: Sezione Emolumenti

Si precisa, che il valore considerato nella tabella sotto riportata rappresenta la media delle retribuzioni nette, espressa in Euro, ivi compresi il trattamento accessorio, del personale docente presente nello stesso ruolo per dodici mensilità.

Tabella 16 - Media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale docente, suddivise per genere e ruolo nell'anno 2020

RUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	Valore relativo %
Ordinari	95.861,88	80.498,73	176.360,60	15.363,15	16,03
Associati	62.866,18	56.243,15	119.109,33	6.623,03	10,54
Straordinari	98.861,42		98.861,42	98.861,42	100,00
Ricercatori Universitari T.D.	50.170,78	47.582,13	97.752,91	2.588,65	5,16
Ricercatori Legge 240/10 T.I.	37.409,86	34.975,06	72.384,92	2.434,80	6,51
Totale	345.170,12	219.299,06	564.469,19	125.871,06	36,47
% sul totale U/D retribuzione netta media	61,15	38,85			

Fonte: Sezione Emolumenti

Tabella 17 - Personale tecnico-amministrativo dirigenziale suddiviso per titolo di studio e genere al 31.12.2020

TITOLO DI STUDIO	UOMINI			DONNE			TOTALE	
	Valori assoluti	% U titolo	%U sul totale	Valori assoluti	% D titolo	% D sul totale	Valori assoluti	%
Lauree	1	100,00	16,67		0,00	0,00	1	16,67
Lauree Vecchio Ordinamento	2	50,00	33,33	2	50,00	33,33	4	66,67
Master di I livello	1	100,00	16,67		0,00	0,00	1	16,67
Totale complessivo	4	66,67	66,67	2	33,33	33,33	6	100,00

Fonte: Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

Tabella 18 - Personale tecnico-amministrativo, non dirigenziale, suddiviso per titolo di studio, genere e livello al 31.12.2020

TITOLO DI STUDIO	UOMINI							DONNE							Totale
	B	C	D	EP	U Tot.	% U titolo	%U sul totale	B	C	D	EP	D Tot.	% D titolo	% D sul totale	
Licenze	16	27	12		55	69,62	4,33	6	15	3		24	30,38	1,89	79
Diplomi	57	115	120	5	297	53,04	23,40	32	115	114	2	263	46,96	20,72	560
Lauree brevi	2	6	2		10	50,00	0,79	2	5	3		10	50,00	0,79	20
Laurea Magistrale a Ciclo Unico	1	1			2	66,67	0,16	1				1	33,33	0,08	3
Lauree triennali	2	13	3		18	60,00	1,42	2	5	5		12	40,00	0,95	30
Specialistiche-Magistrali	2	5	5		12	33,33	0,95	4	11	9		24	66,67	1,89	36
Lauree Vecchio Ordinamento	10	22	23	18	73	38,83	5,75	8	40	44	23	115	61,17	9,06	188
Master primo livello	3	11	4		18	29,03	1,42	3	17	21	3	44	70,97	3,47	62
Master secondo livello	1	1	6	1	9	30,00	0,71	1	7	11	2	21	70,00	1,65	30
Formazione professionale		1			1	100,00	0,08						0,00	0,00	1
Dottorato di ricerca	1	10	18	6	35	35,00	2,76	6	29	25	5	65	65,00	5,12	100
Scuola di specializzazione		5	7	4	16	30,77	1,26	2	13	15	6	36	69,23	2,84	52
Non conosciuto	11	15	10	0	36	33,33	2,84	10	37	24	1	72	66,67	5,67	108
Totale complessivo	106	232	210	34	582	45,86	45,86	77	294	274	42	687	54,14	54,14	1.269

Fonte: Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

Tabella 19 - Composizione delle commissioni di concorso per il personale tecnico-amministrativo per tipo e genere nell'anno 2020

TIPO DI COMMISSIONE	UOMINI			DONNE			TOTALE		Presidente U	Presidente D
	Valori assoluti	% U tipo comm.	% U sul totale Compl.	Valori assoluti	% D tipo comm.	% D sul totale Compl.	Valori assoluti	%		
PTA tempo indeterminato	11	55,00	13,75	9	45,00	11,25	20	25,00	3	2
PTA tempo determinato	6	75,00	7,50	2	25,00	2,50	8	10,00	2	
Dirigenti tempo determinato	5	62,50	6,25	3	37,50	3,75	8	10,00	2	
Co. Lav. Autonomo	15	34,09	18,75	29	65,91	36,25	44	55,00	6	5
Totale personale	37	46,25	46,25	43	53,75	53,75	80	100,00	13	7

Fonte: Sezione Servizi al personale

Tabella 20 - Composizione delle commissioni di concorso per il personale docente per tipo e genere nell'anno 2020

TIPO DI COMMISSIONE	UOMINI			DONNE			TOTALE		Presidente U	Presidente D
	Valori assoluti	% U tipo comm.	% U sul totale Compl.	Valori assoluti	% D tipo comm.	% D sul totale Compl.	Valori assoluti	%		
Selezioni per la chiamata di professori di I fascia	46	61	8	29	39	5	75	13	8	6
Selezioni per la chiamata di professori di II fascia	49	63	8	29	37	5	78	13	17	9
Procedure di valutazione ex art. 24 c.5	11	61	2	7	39	1	18	3	4	2
Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo A	207	58	35	153	43	26	360	61	79	41
Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo B	33	58	6	24	42	4	57	10	13	6
Totale personale	346	59	59	242	41	41	588	100	121	64

Fonte: Sezione Servizi al personale

Tabella 21 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere e range di età del personale tecnico-amministrativo nell'anno 2020

TIPO MISURA CONCILIAZIONE	UOMINI					U Totale	% U mis. Concil.	% U sul Totale	DONNE					D Totale	% D mis. Concil.	% D sul Totale	TOTALE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60				<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60				
Personale che fruisce di part time a richiesta ORIZZONTALE			2		1	3	13,04	0,23	1	8	7	4	20	86,96	1,53	23	
Personale che fruisce di part time a richiesta VERTICALE		1			4	5	22,73	0,38		6	6	5	17	77,27	1,30	22	
Personale che fruisce di part time a richiesta MISTO							0,00	0,00			1		1	100,00	0,08	1	
Personale che fruisce di telelavoro																	
Personale che fruisce del lavoro agile	4	42	161	243	123	573	45,51	43,91	5	59	213	303	106	686	54,49	52,57	1.259
Personale che fruisce di orari flessibili																	
Altro																	
Totale	4	43	163	243	128	581	44,52	44,52	5	60	227	317	115	724	55,48	55,48	1.305

Fonte: Sezione Personale tecnico-amministrativo

Tabella 22 - Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere del personale tecnico-amministrativo nell'anno 2020

PERMESSI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% U sul Perm.	Valori assoluti	% D sul Perm.	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2.045	37,98	3.339	62,02	5.384	80,67
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	352	33,75	691	66,25	1.043	15,63
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	85	38,64	135	61,36	220	3,30
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	27	100,00	27	0,40
Totale	2.482	37,19	4.192	62,81	6.674	100,00

Fonte: Sezione Personale tecnico-amministrativo

Tabella 23 - Fruizione della formazione suddiviso per tipo di formazione, genere e range di età del personale tecnico-amministrativo al 31.12.2020

TIPO FORMAZIONE	UOMINI					U. Totale	% U per formazione	% U su Tot. Compl	DONNE					D Totale	% D per formazione	% D su Tot. Compl	Tot
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60				<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60				
Obbligatoria (sicurezza)		60	64	124	28	276	72,63	1,13		20	76	8	104	27,37	0,42	380	
Obbligatoria (anticorruzione)	50	423	1.568	2.220	705	4.966	43,42	20,28	30	504	2.342	2.888	706	6.470	56,58	26,43	11.436
Aggiornamento professionale	4	120	884	749	204	1.961	38,77	8,01	8	325	1.341	1.185	238	3.097	61,23	12,65	5.058
Competenze manageriali/Relazionali			120	130	90	340	24,46	1,39		140	340	530	40	1.050	75,54	4,29	1.390
Tematiche CUG																	
Violenza di genere																	
Altro (Sostenibilità ambientale [PECCEI], O.L.P., varie)	40	160	1.446	942	152	2.740	44,06	11,19		324	1.004	1.703	448	3.479	55,94	14,21	6.219
Totale ore complessivo	94	763	4.082	4.165	1.179	10.283	42,00	42,00	38	1.293	5.047	6.382	1.440	14.200	58,00	58,00	24.483
% ore per genere	0,91	7,42	39,70	40,50	11,47	100,00			0,27	9,11	35,54	44,94	10,14	100,00			
% ore sul totale ore complessivo	0,38	3,12	16,67	17,01	4,82	42,00			0,16	5,28	20,61	26,07	5,88	58,00			

Fonte: Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1 Analisi di contesto e valorizzazione della dimensione integrata delle iniziative in materia di benessere organizzativo (PAP 2020-2022)

La governance di Ateneo sta ponendo le basi affinché le questioni connesse alle pari opportunità e alle questioni di genere siano all'attenzione dei vari soggetti coinvolti. Al proposito, sono istate individuate delle Linee di azione affidate a delegate del Rettore, rispettivamente quella relativa alle questioni di genere e quella relativa allo Sviluppo del capitale umano e del welfare con impatto sulla programmazione strategica e operativa di Ateneo come si evince dagli obiettivi rappresentati nei documenti programmatori. Con lo spirito di garantire la massima partecipazione dell'Ateneo a livello nazionale anche in considerazione del rilevante impegno politico-istituzionale, l'Ateneo di Bari è presente in seno alla Crui, *Gruppo tematiche di genere*, con il coordinamento della Presidente del CUG e la partecipazione della Responsabile dello Staff Sviluppo organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione della Direzione Generale. Tale partecipazione consente di essere parte di una rete attiva soprattutto nell'acquisizione di consapevolezza delle dimensioni che riguardano le questioni oggetto delle misure in parola presupposto imprescindibile per le azioni da porre in essere a livello locale.

Obiettivo: Rilevazione del Benessere Organizzativo del personale docente, personale tecnico-amministrativo e CEL.

Azioni: L'implementazione graduale del [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance](#) ha consentito di inglobare il benessere organizzativo nell'ambito della DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE ai fini del miglioramento della performance istituzionale, nel breve e lungo periodo, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, con la finalità di tendere alla valorizzazione del ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. In questa prospettiva, la programmazione di Ateneo individua progetti di miglioramento e sviluppo organizzativo. Inoltre, la definizione di specifici obiettivi di performance (strategici e operativi) costituisce la leva per migliorare i livelli di benessere organizzativo rilevati in particolari ambiti. Al riguardo l'Ateneo ha deciso di aderire alla sperimentazione proposta dal network nazionale QualityofLife@Work (QoL@Work), con parere favorevole del CUG.

Il network è nato nel 2016 dalla necessità di ampliare il dibattito su metodologie e strumenti utilizzati e di favorire il confronto tra i portatori d'interesse su valutazione del rischio stress lavoro-correlato e benessere organizzativo negli Atenei. I membri del network sono ricercatori e ricercatrici della Sezione di "Psicologia per le organizzazioni" della Associazione Italiana di Psicologia, che afferiscono ad una quindicina di diversi atenei tra cui Milano, Torino, Pavia, Genova, Trento, Verona, Padova, Bologna, Lecce, Caserta, Palermo e Sassari.

Negli ultimi anni, il tema del benessere nelle organizzazioni è, infatti, divenuto una priorità anche nel contesto accademico per una serie di motivazioni legate soprattutto alle grandi trasformazioni ed ai cambiamenti culturali e sociali che hanno ridisegnato il sistema universitario, investendo trasversalmente tutti coloro che lavorano nella formazione e nella ricerca universitaria, indipendentemente dal loro ruolo lavorativo, che di conseguenza si ritrovano sempre più spesso esposti a situazioni di malessere, se non addirittura a rischio di stress.

D'altra parte, allo stato attuale, nel contesto italiano, le indagini sul benessere organizzativo nelle strutture pubbliche non sono ancora riuscite a sistematizzare strumenti di analisi e metodi di intervento, rendendo difficile l'identificazione di chiare linee guida sul tema. Al contrario si osserva come la normativa italiana di fatto separi la valutazione dello stress lavoro-correlato (D. Lgs. 81/2008) dalle indagini sul benessere (ex ANAC) in una dicotomia di variabili parallele, creando un divario culturale complesso da gestire.

Partendo da queste riflessioni, il network si è costituito con l'intento principale di interpretare la necessità di trovare spazi di riflessione e di ricerca intervento condivisi, finalizzati a comprendere le specificità del contesto accademico italiano ed a sviluppare una metodologia condivisa per la rilevazione e l'intervento in tema di benessere. Più nello specifico, la sua attività, che mettendo insieme studiosi universitari si traduce in riflessioni di carattere teorico ed applicativo, mira a:

- favorire il confronto scientifico sul tema della valutazione del rischio di stress lavoro-correlato e del benessere organizzativo negli Atenei, su modelli teorici, metodi e strumenti di misurazione (validazione e sviluppo di questionari standardizzati, nuovi o preesistenti)
- favorire occasioni di confronto con i principali stakeholders per la condivisione di linee di ricerca, strumenti e metodi
- Proporre dibattiti e occasioni formative capaci di fornire strumenti per l'aggiornamento teorico e metodologico
- Proporre linee-guida ed azioni migliorative

Pertanto, dopo una fase sperimentale condotta in tre atenei rappresentativi delle realtà accademiche del nord, centro e sud Italia (Torino, Verona e Lecce) il network ha elaborato delle linee guida operative destinate in prima battuta i Magnifici Rettori ed i Direttori Generali, responsabili politici e gestionali dei processi organizzativi e lavorativi. Le linee guida fanno riferimento alla doppia cornice scientifica del benessere organizzativo, da un lato, e dello stress lavoro-correlato (normativamente definito dal Dlgs. 81/2008) e si offrono come strumento a sostegno delle università per orientare, nel pieno rispetto della loro autonomia, le azioni e gli interventi organizzativi, per prevenire fenomeni di stress e più in generale per migliorare i livelli di benessere organizzativo.

Il frame teorico-metodologico adottato dal network come punto di riferimento scientifico fa riferimento ad uno dei modelli più significativi nel panorama internazionale sul tema delle *healthy universities* (Dooris et al., 2010; 2014; 2016): il modello delle risorse-richieste lavorative (Bakker & Demerouti, 2007). In estrema sintesi, il modello considera il contesto organizzativo come un sistema complesso caratterizzato da processi e compiti che ogni giorno rappresentano una sfida per la vita dei lavoratori (es. la gestione del carico di lavoro, della responsabilità, della pressione temporale, ecc.). Al contempo, il contesto si caratterizza per la presenza di diverse risorse lavorative (es. la qualità delle relazioni con i colleghi e con gli utenti, il supporto dei supervisor, i livelli di autonomia nel proprio lavoro, le possibilità di apprendimento e sviluppo professionale). In quest'ottica, indagare il benessere di un'organizzazione significa comprendere quali risorse i lavoratori utilizzano per far fronte alle richieste, poiché è da questo equilibrio che dipendono i livelli di engagement e soddisfazione lavorativa o piuttosto di malessere ed esaurimento emotivo. In sintesi, il modello, che si caratterizza per la sua estrema flessibilità e per la sua natura euristica, consente di esaminare le richieste e le risorse lavorative proprie di ciascun contesto organizzativo e professionale,

in questo caso di quello accademico, e di considerare le differenti conseguenze, in termini di benessere o malessere lavorativo, identificando esiti e possibili proposte di intervento.

La metodologia

Nel 2020 l'indagine sul Benessere Organizzativo secondo la metodologia innovata ha riguardato il personale docente. Da un punto di vista prettamente metodologico, è stato individuato un set di variabili di natura psico-sociale, finalizzate a raccogliere la percezione che docenti hanno relativamente ad alcune caratteristiche salienti del proprio contesto di lavoro.

La rilevazione secondo la metodologia innovata sarà somministrata al personale tecnico amministrativo e CEL nel 2021 tenendo conto che sino al 2020, a partire dal 2013, l'Ateneo effettua l'*Indagine sul benessere organizzativo, rivolte al personale tecnico amministrativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico ai sensi del D.Lgs. 150/2009* adottando il modello proposto dalla CIVIT il 29 maggio 2013 con le seguenti finalità:

- ⇒ conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- ⇒ conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ⇒ conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Nella Sezione [Amministrazione Trasparente](#) del sito sono pubblicati i report annuali di tali indagini e i confronti temporali che mostrano i trend utili, anche per la verifica della bontà di alcune azioni intraprese a fronte degli esiti rilevati.

Attori Coinvolti: Delegata del Rettore/Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

Misurazione: L'indagine è stata realizzata nel 2020

Beneficiari: Personale docente

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

Nota Metodologica – Azione presente nel PAP 20/22 correlata all'obiettivo Strategico E2 "Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi".

Iniziativa n. 2 Bilancio di Genere (PAP 2020-2022)

Obiettivo: Redazione del Bilancio di Genere

Azioni: L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha condiviso lo spirito, la prospettiva e la metodologia suggeriti dalle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani emanate dalla CRUI a settembre 2019. Le citate Linee Guida individuano tale processo "fortemente incardinato nella Governance di Ateneo al fine di assistere gli organi competenti nell'analisi, in ottica di genere, della situazione di coloro che si trovano ad operare all'interno dell'organizzazione, di orientarne le politiche e di rendicontarne gli effetti" (cit- Linee Guida). L'omogeneizzazione che si sta realizzando, sia pure in termini di gradualità e tenendo conto delle specificità dell'Università barese, appare idonea a inserirsi proficuamente nella governance di Ateneo, promuovendone e sostenendone l'integrazione con i principali documenti di programmazione e rendicontazione. Si fa presente, tuttavia, che l'insediamento della Governance di Ateneo, avviato con la nomina del Magnifico Rettore a decorrere dal 1° ottobre 2019, ha influito sul processo di elaborazione del Bilancio di Genere (BdG) nella misura in cui, proprio condividendo tale auspicio, si è preferito rendere graduale e progressiva l'implementazione a favore di una condivisione con la comunità accademica degli interventi da porre in essere. L'Ateneo ha provveduto, comunque, ad effettuare la rilevazione dei dati e delle informazioni nelle more che il processo possa essere realizzato nella sua interezza e inglobato nel ciclo di governo dell'Ateneo.

Attori Coinvolti: Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

Nota Metodologica – L'azione è inserita nel PAP 2020/2022

Iniziativa n. 3 Benessere organizzativo e sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa

1. **Obiettivo:** Adeguare il Regolamento di Ateneo per la mobilità interna dei professori e dei ricercatori.

L'esigenza è emersa dall'analisi di contesto effettuata in sede di programmazione di Ateneo.

Attori Coinvolti: U.O. Ricercatori e assegnisti e U.O. Carriera personale docente- Sezione Personale docente - Direzione Risors Umane

Misurazione: indicatore: on/off; Target: on; Valore consuntivo: on; Fonte del dato: Applicativo interno GZOOM

Nota Metodologica – Obiettivo Operativo correlato agli obiettivi Strategici E2 “Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi” ed F4 “Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali” presenti nel PAP 20/22 (Collegato all'obiettivo operativo 2020_DIR_RU_02_2)

2. **Obiettivo:** Adeguare il Regolamento di Ateneo per la mobilità interna del personale tecnico amministrativo.

L'esigenza è emersa dall'analisi di contesto effettuata in sede di programmazione di Ateneo.

Azioni: la bozza del regolamento (comprensiva di allegati) e' stata predisposta. e' in corso l'iter di approvazione

Attori Coinvolti: Sezione Personale tecnico amministrativo - Direzione Risorse Umane

Misurazione: indicatore: on/off; Target: on; Valore consuntivo: on; Fonte del dato: Applicativo interno GZOOM

Nota Metodologica – Obiettivo Operativo correlato agli obiettivi Strategici E2 “Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi” ed F4 “Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali” presenti nel PAP 20/22 (Collegato all'obiettivo operativo 2020_DIR_RU_02_4)

3. **Obiettivo:** Predisporre le azioni prodromiche all'avvio della rilevazione dei fabbisogni del personale in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'esigenza è emersa dall'analisi di contesto effettuata in sede di programmazione di Ateneo.

Azioni: istruttorie varie finalizzate alla presentazione della rilevazione ai vari soggetti istituzionali coinvolti nel processo

Attori Coinvolti: Staff Sviluppo Organizzativo Programmazione Controllo e Valutazione - Direzione Generale

Misurazione: indicatore: on/off; Target: on; Valore consuntivo: on; Fonte del dato: Applicativo interno GZOOM

Nota Metodologica – Obiettivo Operativo correlato agli obiettivi Strategici E2 “Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi” ed F4 “Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali” presenti nel PAP 20/22 (Collegato all'obiettivo operativo 2020_DIR_RU_01)

4. **Obiettivo:** Rilevare i fabbisogni del personale in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'esigenza è emersa dall'analisi di contesto effettuata in sede di programmazione di Ateneo.

Azioni: sono state attuate tutte le fasi necessarie per l'attuazione della rilevazione

Attori Coinvolti: U.O. Organizzazione e sviluppo risorse umane - Staff Sviluppo Organizzativo Programmazione Controllo e Valutazione - Direzione Generale; tutto il PTA e i CEL sono stati coinvolti nella rilevazione

Misurazione: indicatore: on/off; Target: on; Valore consuntivo: on; Fonte del dato: Applicativo interno GZOOM

Nota Metodologica – Obiettivo Operativo correlato agli obiettivi Strategici E2 “Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi” ed F4 “Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali” presenti nel PAP 20/22 (Collegato all'obiettivo operativo 2020_DIR_RU_03)

5. **Obiettivo:** Analizzare i requisiti di sistema dell'infrastruttura informatica utile all'avvio delle attività sui Processi telelavorabili e realizzabili in lavoro agile.

L'esigenza è emersa dall'analisi di contesto effettuata in sede di programmazione di Ateneo.

Azioni: Progetto dell'infrastruttura informatica. Le misure di sicurezza per il lavoro agile sono state inserite nel "Manuale delle procedure di lavoro per gestire il periodo di emergenza sanitaria da SARS-CoV-2". Il manuale è stato approvato dagli Organi di Governo (Senato 14 maggio 2020 e CdA 15 maggio 2020).

Attori Coinvolti: Sezione Centro servizi informatici - Direzione Affari istituzionali

Misurazione: indicatore: on/off; Target: on; Valore consuntivo: on; Fonte del dato: Applicativo interno GZOOM

Nota Metodologica – Obiettivo Operativo correlato agli obiettivi Strategici E2 “Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi” ed F4 “Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali” presenti nel PAP 20/22 (Collegato all'obiettivo operativo 2020_DIR_RU_01)

6. **Obiettivo:** Predisporre il regolamento sul telelavoro e sullo smart working sulla base dei risultati delle analisi sui fabbisogni rilevati, sui processi e sull'infrastruttura informatica.

L'esigenza è emersa dall'analisi di contesto effettuata in sede di programmazione di Ateneo.

Azioni: Al 31/12/2020 Regolamento Telelavoro emanato. Regolamento Smart working in fase istruttoria.

Attori Coinvolti: U.O. Relazioni Sindacali e Contrattazione Integrativa; Sezione Personale tecnico amministrativo - Direzione Risorse Umane

Misurazione: indicatore: on/off; Target: on; Valore consuntivo: on; Fonte del dato: Applicativo interno GZOOM

Nota Metodologica – Obiettivo Operativo correlato agli obiettivi Strategici E2 “Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi”; E4 “Promuovere il diversity e il disability management” ed F4 “Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali” presenti nel PAP 20/22 (Collegato all'obiettivo operativo 2020_DIR_RU_05)

7. **Obiettivo:** Analizzare i Processi telelavorabili e non telelavorabili e i processi realizzabili in lavoro agile e non realizzabili in lavoro agile.

L'esigenza è emersa dall'analisi di contesto effettuata in sede di programmazione di Ateneo.

Attori Coinvolti: Direttori di Direzioni

Misurazione: indicatore: on/off; Target: on; Valore consuntivo: on; Fonte del dato: Applicativo interno GZOOM

Nota Metodologica – Obiettivo Operativo correlato agli obiettivi Strategici E2 “Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi”; E4 “Promuovere il diversity e il disability management” ed F4 “Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali” presenti nel PAP 20/22 (Collegato all'obiettivo operativo 2020_DIR_RU_02)

Iniziativa n. 4 Iniziative informative, formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere (PAP 2020-2022)

1. **FESTIVAL DELLE DONNE E DEI SAPERI DI GENERE:** (organizzato dal DISUM e CISCuG e diretto dalla Prof.ssa Recchia Luciani). Il programma era articolato in 16 incontri che avrebbero dovuto svolgersi tra il 2 e 23 aprile 2020 per la IX edizione del Festival delle Donne e dei Saperi di Genere (avendo peraltro già ottenuto un finanziamento ad hoc dal CORECOM Puglia e dall'Assessorato Cultura e Turismo della Regione Puglia), a causa della pandemia COVID-19 tutte le attività sono state inizialmente riprogrammate per ottobre-novembre 2020 e poi definitivamente rimandate alla primavera-estate 2021. Tuttavia, alcune iniziative (3 in particolare: "La violenza di genere: questione maschile", 23 ottobre; "Culture violente: le conseguenze di sessismo e disumanizzazione, 14 dicembre; "Con le parole di Antigone", 15 gennaio) sono state realizzate online su piattaforme digitali, cosa che si protrarrà con altre iniziative sino a quando non si riprenderanno le attività in presenza.
2. **PRIME MINISTER.** E' stata realizzata una convenzione tra UniBA (in particolare DISUM, CISCuG e Festival delle Donne e dei Saperi di Genere) e Liceo Bianchi Dottula (Bari), CORECOM Puglia, Società Italiana di Scienze Umane e Sociali (SISUS) e Biblioteca delle Donne di Bari (BI.DO.BA.) della Rete Bari Social Book promossa dall'Assessorato al Welfare del Comune di Bari, per la realizzazione della prima edizione di PRIME MINISTER, scuola di formazione politica ed empowerment femminile per giovani donne tra i 14 e i 19 anni. Il percorso formativo si articola attraverso l'acquisizione di conoscenze, competenze, empowerment e networking con professioniste, influencer, studiose, personalità istituzionali e consente l'acquisizione di credito scolastico. La Scuola ha preso avvio nel gennaio 2021 e si sono iscritte oltre 100 studentesse delle scuole superiori pugliesi.
3. **Elenco Convegni/Conferenze/Seminari**

a) Evento di sostenibilità sociale/Didattica Online su piattaforma Teams "La violenza di genere"

Relatrici Dott.ssa Antonella Stellacci (Psicologa e Psicoterapeuta) - "La violenza di genere e le sue implicazioni" Dott.ssa Elisabetta Tonon (Responsabile Area Prevenzione del Centro Antiviolenza "Io sono Mia") - "Prevenzione: la parola chiave per il contrasto alla violenza di genere" Dott.ssa Ivana Stellacci (Presidente del Centro Antiviolenza "Io sono Mia") - "Le sfide del Centro Antiviolenza Io sono Mia e la gestione durante l'emergenza COVID" Discussant Prof Ignazio Grattagliano. Docente di Criminologia Clinica e Psicopatologia Forense e di Psicodiagnostica Forense Applicata ai Contesti Lavorativi Prof. Armando Saponaro Docente di Criminologia

Attori Coinvolti: Dipartimento di Scienze della formazione, psicologia, comunicazione.

Misurazione: Impatto Stimato: 300; Data:19/05/2020; Fonte del dato: Piattaforma interna SISMA

b) Seminario didattico: Evento di sostenibilità sociale/Didattica “HACK@MI”

Il Dipartimento di Informatica è partner di HACK@MI, il primo hackathon per laureati, laureandi e professionisti in materie STEM(A) [STEM + Arte] organizzato da Open Search Network e il Comune di Milano. HACK@MI partecipa al progetto STEM in the City 2020.

L'hackathon è dedicato a un futuro smart e sostenibile e l'obiettivo dell'evento, incentrato sui temi di sostenibilità e di disparità di genere, è quello di favorire la commistione delle competenze STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) con quelle sviluppate durante i percorsi di studio in ambito umanistico.

Attori Coinvolti: Dipartimento di Informatica

Misurazione: Data 01-15/04/2020; Fonte del dato: Piattaforma interna SISMA

c) Seminario didattico: Evento di sostenibilità sociale/Terza Missione “Prima giornata di studi fumaiani” La giornata di studi vuole illustrare l'opera dell'artista Chiara Fumai, scomparsa a Bari nel 2017, che ha messo al centro della sua pratica, realizzata con la performance – combinata con metodi di decostruzione, freak show, metafisica, travestitismo, djset -, il ruolo della donna, analizzato in maniera anarco – femminista, anche in relazione al sistema dell'arte.

Attori Coinvolti: Seminario di Storia della Scienza

Misurazione: Data 22/02/2020; Sede: Centro Polifunzionale Studenti, Aula I; Fonte del dato: Piattaforma interna SISMA

d) **Seminari del FESTIVAL DELLE DONNE E DEI SAPERI DI GENERE:** "La violenza di genere: questione maschile", 23 ottobre 2020; "Culture violente: le conseguenze di sessismo e disumanizzazione", 14 dicembre 2020; "Con le parole di Antigone", 15 gennaio 2021.

Iniziativa n. 5 Promozione e realizzazione di azioni di public engagement (PAP 2020-2022)

1. **BI.DO.BA. (Biblioteca delle Donne di Bari)**. A luglio 2020 è stata inaugurata la BI.DO.BA. (Biblioteca delle Donne di Bari), un nuovo hub per la promozione della lettura all'interno del progetto Bari Social Book dell'Assessorato comunale al Welfare, dedicata all'insegnante Maria Cristina Rinaldi sul cui lascito librario si è sviluppata un'iniziativa condivisa, attraverso una convenzione, tra UniBA (in particolare DISUM, CISCuG e FORPSICOM), CORECOM Puglia e Assessorato Welfare Comune di Bari. BI.DO.BA., da settembre 2020, ha cominciato le sue attività, sia archiviando e rendendo disponibili oltre 1.000 items, sia avviando rassegne di webinar sulla promozione della lettura di genere.

2. **Evento di sostenibilità sociale/Terza Missione "SCI Global Breakfast"**.

Attori Coinvolti: Dipartimento di Chimica. Evento organizzato in collaborazione con la SCI e la IUPAC per celebrare le donne nella scienza

Misurazione: Impatto stimato: 70; Data 12/02/2020; Sede: Centro Polifunzionale Studenti, Aula I; Fonte del dato: Piattaforma interna SISMA

3. **Evento: I grandi classici della letteratura russa: Anna Karenina**

Attori Coinvolti: Dipartimento di "Lettere Lingue Arti". Italianistica e culture comparate

Misurazione: Data 04/04/2020; Fonte del dato: Piattaforma interna SISMA

4. **Evento: "Beata e bella". Beatrice tra immagine e parola.**

Attori Coinvolti: Dipartimento di "Lettere Lingue Arti". Italianistica e culture comparate

Misurazione: Data 26/11/2020; Fonte del dato: Piattaforma interna SISMA

5. **Evento: Notte dei Ricercatori - ERN APULIA 2020 - Talk "Scienziate tra chimica e materiali per le sfide della salute, dell'ambiente e dell'energia"**

Attori Coinvolti: Dipartimento di "Lettere Lingue Arti". Italianistica e culture comparate

Misurazione: Data 27/11/2020; Fonte del dato: Piattaforma interna SISMA

Iniziativa n. 6 Competenze trasversali (PAP 2020-2022)

1. È stato proposto un corso di competenze trasversali rivolto a tutta la comunità UniBA (docenti, ricercatori/ricercatrici, personale t.-a., studenti/studentesse) intitolato:

“VALORIZZARE LE DIFFERENZE: PRATICHE E POLITICHE DI DIVERSITY MANAGEMENT” (organizzato dal DISUM e CISCuG e coordinato dalla Prof.ssa Recchia Luciani), di carattere inter- e transdisciplinare che prevede un’offerta formativa pluridisciplinare articolata in 48 ore di lezioni frontali/esercitazioni/laboratori (24 moduli da 2 ore), con l'obiettivo di rispondere alle difficoltà di gestione di questioni connesse all’inclusione delle differenze e all’esigenza delle organizzazioni che si confrontano con forza lavoro capace di rivendicare le diversità di cui i processi di emancipazione l’hanno resa consapevole. La docenza per questo corso prevede, oltre a docenti UniBA afferenti (o no) al CISCuG esperti di queste tematiche, figure professionali che si occupano di gestione del conflitto o di contrasto alle discriminazioni di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche e culturali, di abilità fisiche provenienti dal mondo delle professioni e del terzo settore (avvocati/e, magistrati/e, giornalisti/e, operatori/trici socio-culturali dei centri anti-violenza e delle pari opportunità, esperti/e provenienti da altre Università e centri di ricerca).

2. **Obiettivo:** Mappare gli studenti che abbiano seguito laboratori/seminari finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali nell'anno 2019 e nell'anno 2020 (Output: Schema di mappatura per i dipartimenti/scuole).

L’esigenza è emersa dall’analisi di contesto effettuata in sede di programmazione di Ateneo.

Azioni: L'Agenzia per il Placement ha predisposto una scheda di registrazione di tutti gli utenti che hanno partecipato ai laboratori formativi per l'acquisizione delle competenze trasversali nel 2019. La scheda riporta Dipartimento di appartenenza, Corso di Laurea e macroarea di appartenenza al fine di mappare al meglio gli studenti/laureati che hanno partecipato alle iniziative formative organizzata dall'Agenzia per il Placement. I partecipanti ai laboratori formativi sulle competenze trasversali svolti nel 2019, afferenti ai diversi corsi di laurea dei dipartimenti sono stati 365. Al 31/12/2020 sono stati mappati 365 partecipanti corrispondenti il 100% del totale.

Attori Coinvolti: Agenzia per il Placement - Direzione Ricerca Terza Missione e Internazionalizzazione

Misurazione: indicatore 1: on/off; Target 1: on; Valore consuntivo: on; Fonte del dato: Applicativo interno GZOOM

indicatore 2: N. di studenti mappati/N. di studenti che abbiano seguito le iniziative organizzate dall'Agenzia per il Placement*100; Target 2: 70%; Valore consuntivo 100%; Fonte del dato: Applicativo interno GZOOM

Nota Metodologica – Obiettivo Operativo correlato all’obiettivo Strategico A3 “Potenziare le competenze trasversali” presente nel PAP 20/22

3. **Obiettivo:** Mappare gli studenti che abbiano seguito laboratori/seminari (organizzati dal dipartimento nell'anno 2019 e nell'anno 2020) finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali, secondo lo schema fornito dall'Agenzia per il Placement.

L'esigenza è emersa dall'analisi di contesto effettuata in sede di programmazione di Ateneo.

Azioni: Tutti gli studenti che hanno assistito ai seminari e alle giornate di studio sono stati mappati (416 il numero totale dei partecipanti)

Attori Coinvolti: U.O. Didattica e servizi agli studenti (sede di Brindisi) - Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali

Misurazione: indicatore: N. di studenti mappati/N. di studenti che abbiano seguito le iniziative organizzate dal dipartimento*100; Target: 70%; Valore consuntivo: 100%; Fonte del dato: Applicativo interno GZOOM

Nota Metodologica – Obiettivo Operativo correlato all'obiettivo Strategico A3 "Potenziare le competenze trasversali" presente nel PAP 20/22

4. Ai sensi della Direttiva Ministeriale 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono stati inseriti nel catalogo della Formazione del Personale Tecnico Amministrativo e CEL già nell'anno 2020 i seguenti percorsi formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'Amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

⇒ "La promozione delle pari opportunità nella Pubblica amministrazione: obblighi, misure, responsabilità"

⇒ "Parlare non è mai neutro. L'uso del genere nel linguaggio amministrativo di UniBa: Linee Guida per l'Ateneo"

⇒ "Benessere organizzativo"

⇒ Inoltre, su proposta specifica del CUG, è stato inserito in programma il percorso formativo dal titolo "Il ruolo del CUG e degli Organi di Garanzia in UniBa: quale sistema di valori condivisi?" con l'obiettivo di potenziare:

- la consapevolezza di appartenere a una Comunità che impronta la propria azione a un sistema condiviso di valori, sanciti dallo Statuto, dal Codice Etico, dal Codice dei Comportamenti, dallo Statuto dei diritti e dei doveri degli studenti, in conformità alla normativa vigente;
- la conoscenza del ruolo e degli ambiti di competenza del CUG e degli Organi di Garanzia previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

Attori Coinvolti: CUG/Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

Misurazione: Catalogo allegato al Piano Triennale della Formazione 2020/2022.

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: capitolo di spesa 102120104 "Formazione e aggiornamento del personale tecnico amministrativo" Bilancio di Previsione.

Nota Metodologica – Nel 2020 l'azione si è concretizzata nella progettazione dei percorsi e l'inserimento nel Catalogo della Formazione allegato al Piano Triennale della Formazione. Dette azioni sono integrate con il Piano delle Azioni Positive 2020-2022. Gli stessi saranno erogati nel corso del 2021.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

La programmazione delle azioni in tema di pari opportunità è contenuta nel Piano delle Azioni Positive 2021-2023 (di seguito PAP 2021-2023), allegato al Documento di Programmazione Integrata 2021-2023, Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29.01.2021 e adottato con D.R. n. 244 del 29.01.2021.

Il Documento è pubblicato sul sito istituzionale al seguente link ([Piano delle Azioni Positive 2021-2023](#))

Le azioni sono integrate con la programmazione strategica e operativa dell'Ateneo e sono misurate in termini di performance organizzativa e individuale.

Iniziativa n. 1: Favorire l'inclusione degli studenti più vulnerabili

Obiettivo (PROG_OFF_02): Supportare l'ampliamento dei servizi agli studenti e delle attività di orientamento

AZIONI INTERMEDIE PREVISTE NEL PAP 2021-2023

Descrizione dell'azione intermedia	Indicatore	Target	Struttura organizzativa coinvolta	Dirigente Responsabile dell'azione	Annualità
2021_PROG_OFF_02.01 Supportare la redazione di uno studio di fattibilità per la strutturazione e l'ampliamento del servizio di counseling psicologico (output: presentazione dello studio agli organi)	On/Off	On	Sezione Servizi agli studenti - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	FILOMENA LUISA MY	2021
2021_PROG_OFF_02.02 Redigere la Carta dei servizi per il diritto allo studio, con particolare riferimento ai soggetti più vulnerabili	On/Off	On	Sezione Servizi agli studenti - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	FILOMENA LUISA MY	2021
2021_PROG_OFF_02.03 Redigere un progetto per l'istituzione del tutorato specialistico	On/Off	On	Sezione Servizi agli studenti - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	FILOMENA LUISA MY	2021

Descrizione dell'azione intermedia	Indicatore	Target	Struttura organizzativa coinvolta	Dirigente Responsabile dell'azione	Annualità
2021_PROG_OFF_02.04 Preparare un progetto formativo per la presa in carico degli studenti con disabilità	On/Off	On	Sezione Servizi agli studenti - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	FILOMENA LUISA MY	2021
2021_PROG_OFF_02.05 Redigere le linee guida sulle modalità di ricezione e interpretazione della certificazione sanitaria	On/Off	On	Sezione Segreterie studenti - Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	FILOMENA LUISA MY	2021
2021_PROG_OFF_02.06 Ricodificare le categorie di disabilità nell'ambito dell'applicativo ESSE3	On/Off	On	Staff data engineering - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	2021

L'iniziativa non ha direttamente impatto in termini di genere.

Le risorse stanziare, per il 2021, sul Progetto Direzionale PROG_OFF_02 sono pari a € 218.000,00 (Dettaglio: art. 102010104-€ 40.000,00 budget servizio counseling; art.102010104 € 100.000,00 - quota parte budget servizi agli studenti ex l.390/91; art.102010104 € 78.000,00 - quota parte servizi agli studenti e provvidenze agli studenti).

Iniziativa n. 2: Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Obiettivo (PROG_RU_01): Implementare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e favorire la diffusione della cultura di genere

Descrizione dell'azione intermedia	Indicatore	Target	Struttura organizzativa coinvolta	Dirigente Responsabile dell'azione	annualità
2021_PROG_RU_01.01 Redazione di un Progetto di welfare	On/Off	On	Direzione Risorse Umane	PASQUA RUTIGLIANI	2021
2021_PROG_RU_01.02 Supportare l'implementazione e l'aggiornamento del Bilancio di Genere (output: bozza del documento)	On/Off	On	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	2021
2021_PROG_RU_01.03 Analizzare i testi regolamentari sulle procedure selettive per verificare il rispetto delle disposizioni in materia di pari opportunità (output: report di analisi)	On/Off	On	AVVOCATURA	MARCELLA LOIZZI	2021
2021_PROG_RU_01.04 Predisporre un vademecum interno per l'utilizzo di termini non discriminatori nell'ambito dei documenti amministrativi (in collaborazione con il CUG)	On/Off	On	Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo - Direzione Affari istituzionali	PAOLO SQUEO	2021
2021_PROG_RU_01.05 Supportare il CUG nell'organizzazione delle iniziative di sensibilizzazione della cultura di genere (output: report sulle iniziative organizzate dal CUG)	On/Off	On	Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo - Direzione Affari istituzionali	PAOLO SQUEO	2021

L'iniziativa ha un impatto diretto in termini di genere.

Le risorse stanziare, per il 2021, sul Progetto Direzionale PROG_RU_01 sono pari a € 58.175,40 (dettaglio: € 14.200 - art.102120104 – quota parte budget formazione; € 8.000 -Art. 102080102 quota parte budget manifestazioni e convegni; art.101070104 € 6.000,00 quota parte stanziamenti budget lavoro straordinario; € 29.975,4 costo del personale coinvolto nel progetto).

Iniziativa n. 3: Favorire lo sviluppo organizzativo e del personale

Obiettivo (PROG_TRAS_02): Attuare il progetto di riorganizzazione delle strutture di supporto alle aree strategiche di Ateneo

Descrizione dell'azione intermedia	Indicatore	Target	Struttura organizzativa coinvolta	Dirigente Responsabile dell'azione	Annualità
2021_PROG_TRAS_02.01 MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE PTA E CEL - Progettazione esecutiva	On/Off	On	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale/ Sezione Personale tecnico amministrativo - Direzione Risorse Umane	DIRETTORE GENERALE	2021
2021_PROG_TRAS_02.02 PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE - Revisione dei processi di I livello (definizione delle fasi del processo - associazione alle strutture amministrative)	n. processi revisionati/n.totale dei processi*100	100	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	2021
2021_PROG_TRAS_02.03 PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE - Pesatura delle posizioni organizzative	n. posizioni organizzative pesate/totale delle posizioni organizzative di III e IV livello*100	100	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	2021
2021_PROG_TRAS_02.04 Redazione della bozza di accordo individuale per il lavoro agile a regime	On/Off	On	Sezione Personale tecnico amministrativo - Direzione Risorse Umane	DIRETTORE GENERALE	2021
Attuare il 2021_PROG_TRAS_02.05 Modello di valutazione del personale in lavoro l'agile (output:report sulle attività svolte)	On/Off	On	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	2021
PROG_TRAS_02.06 MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE PTA E CEL - Realizzazione dello strumento informatico per la mappatura delle competenze	On/Off	On	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive
PROG_TRAS_02.07 MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE PTA E CEL - Recupero dei dati PTA del Progetto Notorius Uniba di mappatura delle competenze del personale tecnico-amministrativo	N. curricula recuperati/n. curricula personale in servizio*100	100	Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive

PROG_TRAS_02.08 MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE PTA E CEL - Aggiornamento della mappatura delle competenze del personale tecnico-amministrativo e CEL	n. di unità di personale mappato/totale del personale in servizio*100	70	Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive
PROG_TRAS_02.09 MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE PTA E CEL - Analisi dei risultati	On/Off	On	Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive
PROG_TRAS_02.10 PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE - Analisi di II livello sui processi (definizione degli input/output - fornitori/clienti)	n. processi revisionati/n. totale dei processi*100	50	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive
PROG_TRAS_02.11 PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE -Rappresentazione degli attraversamenti dei processi	n. processi rappresentati/n. totale dei processi*100	50	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive
PROG_TRAS_02.12 PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE -Predisposizione delle schede di processo	n. di schede di processo predisposte/n.totale dei processi*100	50	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	Annualità successive

L'iniziativa ha un impatto indiretto in termini di genere.

Le risorse stanziare, per il 2021, sul Progetto Direzionale TRAS_02 sono pari a € 56.552,50 (Dettaglio: € 36.552,5 costo del personale coinvolto nel progetto; € 20.000,00 quota parte budget lavoro straordinario)

Dall'analisi di dettaglio delle azioni a sostegno degli obiettivi individuati, alcune di esse sono direttamente correlate alle misure di promozione delle pari opportunità (in senso lato), altre sono strumentali alle stesse.

Iniziativa n. 4: Accrescere le competenze del personale e la diffusione della cultura di genere

Obiettivo: Promozione della cultura di genere tra le diverse componenti della comunità Accademica

Azioni: Ai sensi della Direttiva Ministeriale 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, saranno erogati i percorsi formativi di seguito specificati, già inseriti nel catalogo della Formazione del Personale Tecnico Amministrativo e CEL del 2020/2022 che coinvolgono tutti i livelli dell'Amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- ⇒ “La promozione delle pari opportunità nella Pubblica amministrazione: obblighi, misure, responsabilità”
- ⇒ “Parlare non è mai neutro. L’uso del genere nel linguaggio amministrativo di UniBa: Linee Guida per l’Ateneo”
- ⇒ “Benessere organizzativo”
- ⇒ Inoltre, su proposta specifica del CUG, è stato inserito in programma il percorso formativo dal titolo “Il ruolo del CUG e degli Organi di Garanzia in UniBa: quale sistema di valori condivisi?” con l’obiettivo di potenziare:
 - la consapevolezza di appartenere a una Comunità che impronta la propria azione a un sistema condiviso di valori, sanciti dallo Statuto, dal Codice Etico, dal Codice dei Comportamenti, dallo Statuto dei diritti e dei doveri degli studenti, in conformità alla normativa vigente;
 - la conoscenza del ruolo e degli ambiti di competenza del CUG e degli Organi di Garanzia previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto dell’Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

Attori Coinvolti: CUG/Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

Misurazione: Catalogo allegato al Piano Triennale della Formazione 2020/2022.

Beneficiari: Tutto il personale

Spesa: capitolo di spesa 102120104 “Formazione e aggiornamento del personale tecnico amministrativo” Bilancio di Previsione.

Nota Metodologica – I percorsi formativi sono inseriti nel Catalogo della Formazione allegato al Piano Triennale della Formazione. Dette azioni sono integrate con il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 (paragrafo 7 “Iniziative informative, formative e divulgative rivolte all’intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere”) e collegate all’obiettivo Strategico D1 “PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA” del DPI 2021/2023.