



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO



PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2019-2021

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26/09/2019

Sommario

1. Introduzione.....	3
2. Breve descrizione del contesto normativo ed organizzativo di riferimento	5
2.1 Istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG)	5
3. Individuazione e descrizione delle iniziative previste nel Documento di Programmazione Integrata e rilevanti ai fini delle pari opportunità e del benessere organizzativo	7
3.1 Estratto dei contenuti del DPI rilevanti ai fini della promozione delle pari opportunità.....	7
3.2 Dettagli obiettivi operativi 2019	12
4. Azioni positive: individuazione e descrizione degli obiettivi	12
Azione A.....	12
4.A.1 Azioni intraprese di cui si propone la prosecuzione e/o il potenziamento	12
4.A.2 Nuove Azioni	13
Azione B.....	14
4.B.1 Azioni intraprese di cui si propone la prosecuzione e/o il potenziamento	14
4.B.2 Nuove Azioni	14
Azione C.....	15
4.C.1 Analisi di contesto e valorizzazione della dimensione integrata in delle iniziative in materia di benessere organizzativo.....	15
4.C.2 Promozione del benessere organizzativo in un'ottica di genere.....	15
4.C.3 Benessere organizzativo e sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.....	15
4.C.4 Strategie e pratiche di benessere organizzativo in relazione alla complessità di struttura e di azione dell'istituzione universitaria	16
5. Bilancio di Genere.....	17
PERSONALE DOCENTE.....	18
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E CEL.....	22
ISCRITTI AD UN CORSO DI STUDI E LAUREATI	23

Allegato 1 - Obiettivi operativi coerenti con il Piano delle Azioni Positive 2019

1. Introduzione

Considerazioni di metodo

Il Piano di Azioni Positive è il documento programmatico che le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 48 del d. lgs. 198/2006, noto come *Codice delle pari opportunità* (d'ora in avanti, Codice PO). Tale norma, nel richiamare gli artt. 1, co. 1, lett. c., 7, co. 1 e 57, co. 1 del d. lgs. 165 del 2001, prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Inoltre, al fine di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate", detti piani "favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi" (art. 48 cit.).

In coerenza con le finalità istituzionali perseguite dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e con i principi generali che ne ispirano l'azione quale istituzione pubblica deputata alla formazione e alla ricerca che, tra l'altro, "riconosce e garantisce a tutti nell'ambito della comunità universitaria uguale dignità e pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione" (art.3, co. 3, Statuto vigente) e si "impegna a promuovere le condizioni dirette a rimuovere le cause di discriminazione, sia diretta che indiretta" (art. 3, co. 4, Statuto vigente), il Comitato Unico di Garanzia (d'ora in avanti CUG), raccogliendo le sollecitazioni dell'Amministrazione a dare avvio a forme più strutturate di collaborazione sinergica, ha ritenuto opportuno collocare tale collaborazione nell'ambito del processo di predisposizione del Piano di Azioni Positive per il periodo 2018-2020. Peraltro, tale modalità di azione è apparsa in linea con le più recenti evoluzioni del quadro normativo di riferimento (spec. d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017) ovvero congrua rispetto alle esigenze di stretta correlazione tra la pianificazione della *performance*, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Nell'ambito del percorso di collaborazione così avviato, il Comitato e l'Amministrazione hanno condiviso i principali criteri di redazione del Piano, per poi procedere alla progressiva individuazione di azioni e/o misure mirate a favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Università, anche ai fini di obiettivi di riequilibrio delle opportunità e di prevenzione delle discriminazioni in funzione di un concetto di benessere organizzativo idoneo a rappresentare l'insieme di caratteristiche politico-istituzionali e strutturali dell'Ateneo barese, nonché le sue specificità di ruolo.

Tra i criteri che si è ritenuto di valorizzare maggiormente, vale la pena menzionare quelli relativi alle caratteristiche di continuità rispetto ad iniziative già poste in essere, nonché il grado o livello di coinvolgimento di diversi soggetti e/o strutture amministrative, ovvero, la partecipazione attiva e integrata dell'insieme delle componenti presenti all'interno della Università, dei loro rappresentanti nonché delle strutture di riferimento in vario modo interessate, sul presupposto che le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta di un processo di costante riduzione delle disparità di genere nell'ambito strettamente lavorativo, ma anche in quello più ampio e complesso che riguarda l'azione istituzionale dell'Università.

La rapidità e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità richiedono, infatti, una particolare e costante attenzione da parte sia della componente docente, sia di quella tecnico-amministrativa e dei CEL, sia di quella studentesca. Complessivamente, le azioni previste si propongono di perseguire finalità di valorizzazione delle risorse professionali e degli strumenti tecnici ed operativi presenti all'interno del contesto universitario barese.

Alla luce di quanto premesso, nella predisposizione del Piano di Azioni Positive si è riconosciuto il particolare valore di interventi mirati a promuovere la realizzazione di indagini statistiche-conoscitive, di attività di studio e di confronto anche pubblico, nonché di verifica circa la realizzazione delle azioni già realizzate o di valutazione

dell'opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano. Tali interventi potranno costituire valida base per la elaborazione e predisposizione delle azioni future.

Siffatta linea di azione potrà rivelarsi efficace anche ai fini della sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro, ovvero di modelli di telelavoro o di modalità spazio-temporali flessibili dello svolgimento della prestazione lavorativa, come peraltro imposto dalle politiche euro-unitarie e nazionali in materia di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Nel procedere nella direzione descritta, il presente documento deve essere inteso come aggiornamento 2019-2021 del PAP 2018-2020 (approvato dal Consiglio di Amministrazione il 18/09/2018). Il CUG, anche per il 2019, ha preso visione del Documento di Programmazione Integrata (DPI) 2019-2021 (adottato con D.R. n. 325 del 30 gennaio 2019) che, in considerazione dell'imminente scadenza del mandato rettorale, (per la parte strategica) non ha subito variazioni se non un adeguamento dei target e un aggiornamento dei dati relativamente alla descrizione degli ambiti. In analogia con quanto avvenuto per la programmazione strategica, si è ritenuto di provvedere all'adeguamento tecnico del Piano delle Azioni Positive che, tuttavia, contiene l'aggiornamento degli obiettivi operativi la cui tipologia li rende compatibili con il presente Piano, rientrando nell'ambito di competenza del CUG. Naturalmente sono stati aggiornati anche i dati relativi al Bilancio di Genere che sono peraltro inclusi nella Relazione sulla Performance approvata dal Consiglio di Amministrazione del 03/06/2019.

Struttura del Piano di Azioni Positive e principali finalità

Come anticipato, il CUG, ha valutato opportuno raccogliere l'invito dell'Amministrazione a dare avvio a forme di dialogo strutturato con l'Amministrazione e, attraverso questa modalità di azione, procedere all'aggiornamento tecnico del presente Piano di Azioni Positive, anche nell'intento di poter armonizzare in maniera ampia ed efficace le proprie iniziative con quanto previsto nell'ambito del DPI.

Dei contenuti del Piano viene data informativa alle Organizzazioni sindacali (OO.SS.) al fine di promuovere e sostenere forme di dialogo sinergico di grande utilità ai fini dello studio, della sperimentazione e dell'attuazione di azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo.

Pertanto, il PAP esplicita, in apposita sezione (punto 3), le più significative forme o opportunità di collegamento tra azioni strategiche ed iniziative concrete che presentano profili di rilievo negli ambiti di propria più diretta competenza.

Da un punto di vista più generale, vale la pena ribadire che l'adozione di questo documento è resa necessaria dal rispetto di alcuni vincoli legislativi (*in primis*, quanto prescritto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006) e che, in sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, il Piano non è volto esclusivamente alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, bensì prevede linee d'intervento e azioni di varia natura tese a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. Tale linea di azione, peraltro, è rivolta a tutte le componenti universitarie: non solo al personale docente e al personale contrattualizzato (tecnico e amministrativo, nonché collaboratori esperti linguistici), ma anche alla componente studentesca. Per queste ragioni, il Comitato, nel farsi carico dell'avvio del processo di predisposizione del piano, ha considerato prioritario promuovere e sostenere l'instaurazione di prassi di confronto e di collaborazione sinergica sia con gli Organi e le Strutture competenti dell'Amministrazione, sia con le OO.SS., naturalmente nel rispetto delle competenze e delle logiche di azione di ciascuno.

Il Piano (di durata triennale), elaborato di concerto con l'Amministrazione, si articola entro due principali linee di intervento, entrambe ispirate al criterio della sostenibilità economica e mirate a valorizzare il criterio della continuità e/o prosecuzione, nel caso di interventi già intrapresi fruttuosamente in passato, ovvero quello del grado di coinvolgimento attivo o coordinamento tra diversi soggetti, organi e/o strutture organizzative, al fine

di rispettare e rafforzare la dimensione trasversale delle politiche di genere e di pari opportunità. Tali criteri sono apparsi egualmente idonei anche ai fini della predisposizione e attuazione di azioni o misure atte a favorire il benessere organizzativo e sociale.

Sulla base di tali premesse, la prima linea di intervento cui fa riferimento il Piano include (raccolgendole) le iniziative di natura culturale, ovvero quelle mirate a contribuire a diffondere una cultura delle pari opportunità, improntata al rispetto dei diritti fondamentali della persona, nonché la promozione di attività di formazione e di iniziative culturali di varia natura (rivolte sia all'interno che all'esterno dell'Università), inclusa la elaborazione di progetti concreti.

La seconda linea di intervento del Piano comprende azioni "positive" in senso tecnico, ossia azioni di carattere specifico e temporaneo volte a favorire persone più svantaggiate, oltre a interventi di carattere più generale, come ad esempio le azioni di monitoraggio tese ad acquisire elementi di conoscenza sul personale interno, sulla comunità universitaria in senso ampio, ovvero sul contesto locale e sulla individuazione di specifici bisogni. Tale linea di intervento, che allo stato risulta ancora fluida, sarà progressivamente definita e arricchita anche attraverso attività di studio e indagini conoscitive e/o statistiche, monitoraggio e valutazione, nonché tramite l'attivazione di opportune forme di confronto o di discussione allargata, in uno sforzo di coordinamento tra i diversi soggetti implicati e/o le strutture organizzative maggiormente coinvolte nelle fasi della concreta attuazione o implementazione delle azioni stesse.

Nella prospettiva appena illustrata, il Piano promuove nuove e migliori forme di *networking*, ovvero di dialogo o collaborazione tra strutture amministrative principalmente coinvolte nella realizzazione delle azioni, anche al fine di coinvolgere attivamente il personale di riferimento. Al fine di promuovere la realizzazione di un dialogo strutturato, è previsto che siano calendarizzati un numero minimo di incontri (*focus-group*, *workshop* ecc.) aperti alla partecipazione di quanti chiamati ad intervenire attivamente e sinergicamente nella previsione ed attuazione degli interventi programmati o da programmare: ad es., componenti del CUG, referenti e/o responsabili dell'Amministrazione, Soggetti sindacali, Delegati del Rettore, Rappresentanti della componente studentesca ecc.

2. Breve descrizione del contesto normativo ed organizzativo di riferimento

Il D.lgs 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246) prevede che gli enti pubblici predispongano **Piani di Azioni Positive** (d'ora in poi PAP) di durata triennale. La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, individua tra i compiti propositivi di tali Comitati «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne».

Per approfondimenti sul contesto interno e esterno si faccia riferimento a quanto descritto nel [Documento di programmazione integrata 2019-2021](#).

2.1 Istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha istituito, con D.D.G. n. 48 del 25/01/2016, il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG), così come previsto dall'art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Il nuovo [Statuto](#) dell'UNIBA (approvato il 04/06/2019), in continuità con il precedente, prevede all'art. 20 ("Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" – CUG):

1. E' istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella ricerca, nello studio, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro ogni forma di discriminazione.
2. Il Comitato ha il compito, in particolare, di:
 - a) promuovere pari opportunità tra tutte le componenti che lavorano o studiano nell'Università proponendo misure e azioni dirette a prevenire, contrastare e rimuovere ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla diversa abilità, alla religione, alla lingua, alle convinzioni personali e politiche, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e nella sicurezza sul lavoro;
 - b) predisporre piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità;
 - c) promuovere la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche tramite attività a carattere scientifico, formativo e culturale;
 - d) attuare azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione morale, fisica o psicologica e assicurando l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.
3. Il Comitato assume, nell'ambito di competenza, compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio. Il Comitato assume tutte le altre funzioni, previste dalla legge e dai contratti collettivi, attribuite ai comitati per le pari opportunità e ai comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
4. L'Università fornisce al Comitato tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.
5. Il Comitato adotta il proprio Regolamento di funzionamento, che è approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Senato Accademico.
6. Il Comitato, costituito con Decreto del Rettore, è composto da:
 - a) un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dell'Ateneo, come previsto dal D.lgs. 165/2001 art. 43 comma 4, in possesso di adeguate conoscenze ed esperienze nelle materie di competenza del Comitato;
 - b) un numero di rappresentanti dell'Amministrazione, designati dal Senato Accademico, sentito il Consiglio di Amministrazione, pari a quello complessivo di cui alla lett. a), in possesso di adeguate conoscenze ed esperienze nelle materie di competenza del Comitato; il numero è individuato in modo da assicurare una rappresentanza paritaria del personale docente e tecnico-amministrativo/collaboratori ed esperti linguistici;
 - c) due rappresentanti degli studenti, uno dei dottorandi ed uno degli specializzandi. Il Comitato è formato da altrettanti componenti supplenti che partecipano alle sedute in caso di assenza o impedimento dei titolari. Le modalità di individuazione dei componenti del Comitato sono stabilite da apposito Regolamento. Il Comitato ha composizione paritetica, in modo da assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi. Alle riunioni del Comitato partecipa, senza diritto di voto, il delegato alla diversa abilità, ove nominato.
7. Il Rettore, sentito il Senato Accademico, nomina un/a Presidente scegliendolo/a nell'ambito della componente di cui al comma 6, lett. b).
8. I rappresentanti degli studenti, dei dottorandi e degli specializzandi hanno diritto di voto nelle materie di competenza del Comitato, ad eccezione di quelle inerenti il benessere organizzativo e la gestione del rapporto di lavoro.
9. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e il loro mandato può essere rinnovato una sola volta. I rappresentanti degli studenti, dei dottorandi e specializzandi durano in carica due anni.

Il CUG ha elaborato e approvato il proprio Regolamento con Decreto Rettorale n. 2112 del 29/06/2017 consultabile al link:

3. Individuazione e descrizione delle iniziative previste nel Documento di Programmazione Integrata e rilevanti ai fini delle pari opportunità e del benessere organizzativo

L'integrazione delle iniziative di sostegno alle pari opportunità con la programmazione di Ateneo (che si auspica sempre più pregnante nel tempo) presenta non pochi vantaggi:

- presenza di obiettivi coerenti, condivisi e misurabili a garanzia di percorsi sostenibili in virtù della convergenza di strategie,
- assicurazione dell'efficacia e della promozione di azioni-progetti rientranti sotto il profilo delle competenze del Cug.

Il DPI contiene diverse iniziative nella direzione delle pari opportunità. Per tali iniziative o linee di intervento, che si descrivono nei paragrafi che seguono, il CUG avrà cura di promuovere e monitorare le azioni strategiche e le priorità politiche individuate dal DPI, coerenti con gli indirizzi dell'Organo. In particolare, ci si riferisce alle azioni finalizzate a:

- Migliorare i servizi agli studenti e la divulgazione dell'offerta formativa, con particolare attenzione alle problematiche connesse agli **Studenti Disabili e DSA** del nostro Ateneo, al fine non solo di facilitare l'intermediazione tra studenti e docenti, ma anche per avviare percorsi mirati di potenziamento in caso di difficoltà e disturbi specifici dell'apprendimento.
- Valorizzare il capitale umano, con particolare attenzione ai seguenti ambiti di intervento:
 - Adottare misure per lo **sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale tecnico amministrativo**, tenuto conto del fabbisogno dell'Ateneo
 - Implementare azioni per incidere sulla soddisfazione del personale e per migliorare il **benessere nell'ambito dell'organizzazione**;
 - **promuovere la cultura di genere e le pari opportunità**;
 - Implementare gli **strumenti di misurazione e valutazione del merito**.
- Aprire l'università al territorio e favorire l'occupabilità, con particolare attenzione allo sviluppo di politiche integrate per il miglioramento del contesto culturale locale, alla crescita collettiva in un'ottica globale, all'elevazione degli standard territoriali anche allargando le relazioni con Enti, Istituzioni e Imprese del territorio. L'opera sinergica dell'Università e degli altri attori del territorio favorirebbe, altresì, lo **sviluppo della "Città universitaria"** che potrebbe diventare il meccanismo propulsore dell'innovazione e dello sviluppo territoriale;
- Favorire azioni per la sostenibilità ambientale e sociale, con particolare attenzione a:
 - Attivazione di progetti per favorire l'**inclusione delle disabilità**, secondo la normativa ministeriale (Legge 17/1999 e Legge n. 170/2010) e le Linee Guida della Conferenza Nazionale Universitaria Delegati per la Disabilità (CNUDD) che danno indicazioni sui principali soggetti, servizi e strumenti che gli Atenei dovrebbero prevedere per **garantire il diritto allo studio degli studenti con disabilità e DSA**.
 - **Contrastare la marginalizzazione sociale** e promuovere l'occupabilità e la partecipazione attiva sul territorio, soprattutto delle fasce giovanili a rischio di disoccupazione;
 - Creazione di un sistema di **raccolta e monitoraggio delle azioni di sostenibilità**;
 - **Valorizzazione dello sport** come elemento strategico di promozione e dello sviluppo del sentimento di identità e di appartenenza delle componenti accademiche.

3.1 Estratto dei contenuti del DPI rilevanti ai fini della promozione delle pari opportunità

Di seguito si riportano le priorità politiche principalmente interessate da azioni relative alla promozione delle pari opportunità.

Per ciascuna Priorità, sono riportati gli obiettivi strategici collegati e i relativi indicatori.

Priorità B - Migliorare i servizi agli studenti e la divulgazione dell'offerta formativa

Azioni strategiche per il triennio 2018-2020

- ✓ Implementare l'erogazione dei moduli didattici in modalità e-learning;
- ✓ Structurare una rete integrata dei servizi agli studenti, già sperimentato in altre realtà universitarie, che comprenda anche il *counseling* psicologico. In particolare si ritiene utile il raccordo con il servizio di *Job placement* al fine di implementare percorsi di potenziamento delle abilità trasversali dirette agli studenti laureandi, che consentiranno di valorizzare il capitale umano dei nostri studenti in uscita, facilitare la transizione nel mondo del lavoro, promuovere la loro occupabilità attraverso un'efficace fronteggiamento della sfida alla valorizzazione del capitale locale del nostro territorio, in contrasto alla migrazione fuori Regione. Si intende inoltre rafforzare il raccordo con il Servizio di Tutorato e il Servizio agli Studenti Disabili e DSA del nostro Ateneo, al fine non solo di facilitare l'intermediazione tra studenti e docenti, ma anche per avviare percorsi mirati di potenziamento in caso di difficoltà e disturbi specifici dell'apprendimento;
- ✓ Realizzare un piano di strategia comunicativa con le seguenti finalità: promuovere l'offerta formativa, sviluppare attività di *community building* ed *engagement*, rafforzare il senso di appartenenza all'università.

Obiettivi strategici

Cod. Ob. Strat.	Descrizione Obiettivi strategici	Indicatori
B2	Strutturare una rete integrata di servizi agli studenti per l'accesso, il sostegno e l'efficacia dello studio	Grado di realizzazione della rete integrata di servizi
		Percentuale di CFU conseguiti al primo anno su CFU da conseguire (AVA - iA13)
		Percentuale di studenti che proseguono nel secondo anno nella stessa classe di laurea (analisi per coorte) (AVA - iA14)
		Percentuale di laureati (regolari) entro la durata normale del corso (AVA - iA2)
		Percentuale di abbandoni della classe dopo N+1 anni (Analisi per coorte) (AVA - iA24)
B3	Implementare azioni per la valorizzazione del merito	N. di studenti che usufruiscono di borse di studio UNIBA/N. totale di studenti
		Volume delle risorse impiegate per la valorizzazione del merito degli studenti /Totale costi
		N. di iniziative avviate in tema di orientamento in ingresso ed in itinere
		Numero di unità didattiche erogate in modalità e-learning

Priorità D - Valorizzare il capitale umano

Azioni strategiche per il triennio 2018-2020

- ✓ Favorire la crescita del personale anche attraverso percorsi di formazione specialistica;
- ✓ Implementare azioni per incidere sulla soddisfazione del personale e per migliorare il benessere nell'ambito dell'organizzazione;
- ✓ Promuovere la cultura di genere e le pari opportunità;
- ✓ Distribuire i fondi per la ricerca secondo criteri meritocratici;
- ✓ Individuare programmi di sviluppo e di crescita professionale per il personale tecnico amministrativo, tenuto conto del fabbisogno dell'Ateneo;
- ✓ Implementare gli strumenti di misurazione e valutazione del merito.

Obiettivi strategici

Cod. Ob. Str.	Descrizione Obiettivi strategici	Indicatori
D1	Migliorare il livello di benessere organizzativo	Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo come rilevato dall'apposita indagine
D2	Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	Numero di personale destinatario di corsi di formazione / Numero totale personale Numero iniziative destinate alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo

Priorità H- Favorire azioni per la sostenibilità ambientale e sociale

Azioni strategiche per il triennio 2018-2020

- ✓ PROGETTO STAISU- Servizio Tutorato Ascolto Inclusione Studenti Universitari;
- ✓ La normativa ministeriale (Legge 17/1999 e Legge n. 170/2010) e le Linee Guida della Conferenza Nazionale Universitaria Delegati per la Disabilità (CNUDD) danno indicazioni sui principali soggetti, servizi e strumenti che gli Atenei dovrebbero prevedere per garantire il diritto allo studio degli studenti con disabilità e DSA. A tali disposizioni si ispira, all'interno dell'Università, l'attivazione della presente proposta progettuale in linea alle strategie e alle priorità stabilite per il periodo 2018-2020. Lo sportello universitario STAISU si prefigge di favorire in maniera più efficace il supporto operativo verso lo studente con disabilità o DSA attraverso modalità didattiche più adeguate al proprio percorso di studi. Tra gli obiettivi previsti sono da annoverare: trattamento individualizzato per studenti disabili; provvedimenti dispensativi e compensativi per studenti con DSA da attuare durante il corso di studi e gli esami;
- ✓ PROGETTO QUID - Qualità Universitaria per l'Inclusione delle Disabilità: l'osservatorio QUID mira a rappresentare il punto di riferimento per la didattica e l'apprendimento delle disabilità e DSA nei 24 dipartimenti universitari. Le attività saranno svolte da un team che analizzerà e approfondirà in modo trasversale le buone pratiche realizzate nei vari dipartimenti, i processi e i modelli di didattica e di apprendimento in specifici ambiti applicativi relativi anche alle nuove tecnologie e alle innovazioni digitali. Sarà costituito un gruppo di lavoro tra i referenti alla disabilità dei 24 dipartimenti universitari per la formulazione di apposite Linee Guida, di un Vademecum per l'Accessibilità per sedi, segreterie didattiche, sito web, e l'implementazione di spazi per l'allestimento di Biblioteche specializzate;
- ✓ Contrastare la marginalizzazione sociale e promuovere l'occupabilità e la partecipazione attiva sul territorio, soprattutto delle fasce giovanili a rischio di disoccupazione;
- ✓ Intercettare nuove possibilità di finanziamento esterni all'università, da perseguire con la partnership di Enti territoriali;
- ✓ Promozione di servizi di inclusione accademica di persone richiedenti asilo, migranti economici, rifugiati (p.e. servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze per il rilascio di qualifiche e titoli riconosciuti a livello regionale e l'accesso ai corsi e ai servizi di Life Long Learning Uniba, in accordo con Regione e le altre Università Pugliesi);
- ✓ Creazione di un sistema di raccolta e monitoraggio delle azioni di sostenibilità;
- ✓ Valorizzazione dello sport come elemento strategico di promozione e dello sviluppo del sentimento di identità e di appartenenza delle componenti accademiche;
- ✓ Consolidamento delle attività correlate al Comitato permanente "Osservatorio generazionale";
- ✓ CEEA: raccordo con Scuola e territorio, anche tramite collaborazione con Consulta;
- ✓ RUS: lezione Zero;
- ✓ Rus: energia e cambiamenti di Ateneo;
- ✓ Creazione di una Banca dati della sostenibilità;
- ✓ Report biennale circa il posizionamento di UNIBA rispetto agli SDGS;
- ✓ CEEA: attivazione di percorsi non formali di sostenibilità ed ecoalfabetizzazione;

Obiettivi strategici

Cod. Ob. Str.	Descrizione Obiettivi strategici	Indicatori
H1	Promuovere interventi di sostenibilità ambientale	N. interventi mirati all'uso di fonti rinnovabili Percentuale di rifiuti differenziati
H2	Favorire iniziative di sostenibilità e inclusione sociale per gli studenti	N. interventi a supporto degli studenti disabili e DSA N. ascolti
H3	Implementare una rete territoriale per lo sviluppo sostenibile tra l'Università e altri enti	Numero di partenariati e accordi con altri Enti, Istituzioni e Associazioni della società civile aventi come finalità la promozione dello sviluppo sostenibile
H4	Predisposizione e implementazione di azioni volte a favorire il processo di transizione verso la sostenibilità di Ateneo	N. corsi di studio in cui è attivato un insegnamento interdisciplinare di Sostenibilità/ N. totale corsi di studio Numero di azioni volte a promuovere stili di vita più sostenibili all'interno della comunità universitaria

3.2 Dettagli obiettivi operativi 2019

In coerenza con la logica di “cascading”, nell’Allegato 1 sono riportati, in corrispondenza di ciascun obiettivo strategico collegato ad azioni di promozione delle pari opportunità, gli obiettivi operativi assegnati per il 2019 alle strutture organizzative e/o al personale dipendente.

Ogni obiettivo operativo è corredato da indicatore, target 2019 e struttura di assegnazione. Pertanto, lo stesso obiettivo potrebbe essere ripetuto più volte a seconda della struttura assegnataria e degli obiettivi strategici sui quali va ad impattare.

4. Azioni positive: individuazione e descrizione degli obiettivi

Tenendo conto delle più volte esplicitate esigenze di raccordo e di integrazione con quanto previsto dal Documento di programmazione di Ateneo, nonché dei principi ispiratori e degli obiettivi generali che l’Ateneo, nelle sue varie articolazioni, si propone di realizzare attraverso l’adozione del Piano, si passa a descriverne le principali linee di intervento.

Azione A

Azioni di natura culturale, ovvero mirate a contribuire a diffondere una cultura delle pari opportunità, improntata al rispetto dei diritti fondamentali della persona, nonché a promuovere attività di formazione e iniziative culturali di varia natura (rivolte sia all’interno che all’esterno dell’università).

4.A.1 Azioni intraprese di cui si propone la prosecuzione e/o il potenziamento

- *Iniziative di studio e di sensibilizzazione culturale e informazione sulle questioni concernenti la parità di genere e le pari opportunità, il rispetto delle differenze e il contrasto delle discriminazioni:*
 - Centro Interdipartimentale di Studi sulla Cultura di Genere (CISCuG), nato per promuovere l’integrazione transdisciplinare dei saperi rivolti all’approfondimento di tematiche connesse all’emancipazione delle donne e al loro accesso paritario all’ambito dei diritti politici e sociali, nonché a promuovere un’educazione/formazione volta a contrastare stereotipi e violenza di genere.
 - Archivio di genere (AdG), mira a valorizzare il patrimonio documentario della cultura delle donne, nato nel 2011 dalla virtuosa collaborazione scientifica e didattica con l’associazione cittadina Centro di Documentazione e Cultura delle Donne (CDCD) di Bari;
 - Festival delle donne e dei saperi di genere (FeDoSaGe), insieme di iniziative che si protraggono per circa tre settimane, aperte ad un pubblico vasto composto da student* e docenti, ma capace di coinvolgere la cittadinanza, in cui si alternano seminari, lezioni filosofiche, incontri e dibattiti, oltre che rassegne cinematografiche (organizzate anche in collaborazione con soggetti esterni, quali l’*Apulia Film Commission*) e spettacoli teatrali. Il Festival è giunto alla VII edizione
 - Ciclo di lezioni intitolato “Parole di carne” con l’obiettivo di educare al riconoscimento e al rispetto delle differenze sessuali, dedicando numerosi interventi al contrasto ai pregiudizi e alla violenza;
- *Attività formative:*
 - Corsi di formazione e/o seminari di approfondimento in materia di storia e cultura delle donne, delle pari opportunità e delle azioni positive, della discriminazione e della differenza di genere nel mercato del lavoro e, in generale, nella società; al riguardo, si segnala che è stato attivato lo *Short Master* in “Teorie e Didattiche dei Diritti delle Differenze. Femminismi e saperi di genere”. In relazione a tale

tipologia di interventi formativi, sarà opportuno promuoverne ed estenderne la partecipazione anche al personale tecnico e amministrativo, inclusi i collaboratori esperti linguistici.

- Corsi rivolti al personale tecnico-amministrativo in materia di gestione dei conflitti al lavoro (i conflitti sindacali e i conflitti individuali), di modelli di lavoro flessibile ovvero di conciliazione vita lavoro e, più in generale, di benessere organizzativo. In relazione a tale tipologia di interventi formativi, sarà opportuno promuoverne ed estenderne la partecipazione, anche con riferimento ai collaboratori esperti linguistici.

– *Attività di sensibilizzazione culturale e di networking e collaborazione con organizzazioni/soggetti interni ed esterni, ovvero scambio buone prassi e relazioni con il territorio:*

- Adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. Potenziamento dei livelli di azione del CUG UniBA nelle relazioni esterne con particolare riferimento alla collaborazione con altri CUG universitari;
- Attività di sensibilizzazione culturale e approfondimento tematico realizzata nell'ambito del Progetto di collaborazione con "O.Di.Ge. - Osservatorio Regionale sulle discriminazioni di Genere sul Lavoro" su: Prevenzione e contrasto alle Discriminazioni di Genere sul lavoro: L'esperienza della Consigliera Regionale di Parità della Puglia e la rete delle avvocate/i negli anni 2008-2016 (29 giugno 2017);
- Attività di collaborazione con la Polizia di Stato, come nel caso della iniziativa "Progetto Camper – Questo non è amore", organizzata con l'obiettivo di sensibilizzare le fasce giovanili sulla tematica della violenza di genere e fornire ulteriore impulso all'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno.
- "Parole contro la violenza: Maratona di lettura. Celebrazione Giornata internazionale contro la violenza sulle Donne". La realizzazione della Maratona è stata supportata da UniBaWeb Radio, con il contributo attivo del Festival delle donne e dei saperi di Genere, nonché del Centro per l'Apprendimento Permanente (CAP - UniBA); In un'ottica di massima valorizzazione del ruolo dell'Università sul territorio di riferimento, con l'evento in oggetto l'Ateneo barese ha aderito al progetto "Generare Culture Non-violente", iniziativa promossa dall'Assessorato al Welfare del Comune di Bari in collaborazione con gli enti e le organizzazioni del pubblico e del privato sociale cittadino.

4.A.2 Nuove Azioni

- Individuazione e valorizzazione delle iniziative promosse e organizzate in sinergia tra più strutture e/o soggetti dell'Università di Bari (come ad esempio il CUG e/o il Centro Interdipartimentale di Studi sulla Cultura di Genere -CISCuG).
- Avvio di forme di riflessione allargata sulle tematiche delicate e complesse concernenti il linguaggio, in uno sforzo di valorizzazione del dialogo con tutte le realtà che si occupano di politiche di genere, all'interno e all'esterno dell'Università. Tale linea di intervento mira altresì a sollecitare l'attenzione della comunità universitaria sulle problematiche specifiche della c.d. comunicazione di genere, anche al fine di promuovere l'adozione di regole condivise sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo.
- *Focus* di approfondimento e scambio di buone prassi con riferimento alla elaborazione e attuazione di azioni o misure volte a favorire il benessere organizzativo e sociale come, ad esempio, le forme di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa/studio e vita personale di tutte le componenti della Comunità universitaria, anche in un'ottica di sostegno ai percorsi di studio e di carriera.

Azione B

Azioni di monitoraggio delle situazioni di discriminazione, delle politiche di genere e del grado di benessere organizzativo

4.B.1 Azioni intraprese di cui si propone la prosecuzione e/o il potenziamento

– *Monitoraggio sull’attuazione del Codice di Comportamento ed eventuali altri monitoraggi esistenti*

L’Università di Bari attribuisce al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione il monitoraggio sull’attuazione di quanto previsto dal Codice di Comportamento, secondo quanto previsto dalla normativa di legge. In considerazione del rilievo generale e trasversale delle politiche di genere e di pari opportunità, nonché delle strategie e pratiche di benessere organizzativo, nella prospettiva, altresì, di una eventuale revisione del codice etico/di comportamento secondo le indicazioni dell’ANAC e del MIUR in materia, potranno essere favorite di forme di raccordo con il CUG per la elaborazione di un testo che favorisca il coordinamento tra le diverse azioni.

– *Progetto “Attività di analisi e di monitoraggio delle situazioni di maggiore criticità in materia di barriere architettoniche in UniBA*

Costituzione di una apposita commissione in seno al CUG, con il compito di ricevere le segnalazioni e avanzare proposte di intervento in materia di eliminazione delle barriere architettoniche nei Plessi universitari. Le segnalazioni eventualmente raccolte potranno costituire utile base per la promozione di più approfondite indagini o riflessione con le strutture competenti, ovvero per l’elaborazione di proposte di intervento, nella valorizzazione del metodo del confronto e della concertazione. Tale azione si propone altresì di promuovere la diffusione di un concetto ampio di barriera architettonica, comprendente non solo gli ostacoli fisici, ma anche quelli di natura sensoriale e tutto quanto rilevi ai fini dell’orientamento, al comfort e alla sicurezza, con riferimento all’intera comunità universitaria.

– *Analisi delle risultanze del questionario Indagine sul Benessere organizzativo al fine di implementare azioni per incidere sulla soddisfazione del personale e per migliorare il benessere nell’ambito dell’organizzazione*

I risultati dell’analisi sono pubblicati al seguente link [Benessere Organizzativo](#). Il CUG verifica che l’Amministrazione elabori la programmazione tenendo conto dei risultati dell’indagine sul benessere.

4.B.2 Nuove Azioni

– *Ricognizione e raccordo delle attività di monitoraggio*

Tale azione si propone di promuovere la ricognizione delle attività di monitoraggio già esistenti, ove rilevanti ai fini delle politiche di genere ovvero delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale e, più in generale, delle strategie di benessere organizzativo e sociale. L’azione si propone altresì di contribuire alla migliore circolazione e analisi dei dati raccolti, in una prospettiva di maggiore integrazione degli stessi.

– *Raccolta e analisi dei dati relativi alla partecipazione a corsi di formazione e di aggiornamento professionale*

Tale azione, oltre che a fornire un’utile base per l’eventuale predisposizione di azioni specifiche (*infra*, punto 3. a), si propone di dare attuazione a quanto previsto dall’art. 57, comma c, della L. 165/2001 che, riguardo al funzionamento di tali corsi, impone alle Pubbliche Amministrazioni di garantire la partecipazione alle proprie

dipendenti in “rapporto alla loro presenza”, nonché di adottare “modalità Organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare”.

Azione C

Iniziative di benessere organizzativo o di welfare aziendale

4.C.1 Analisi di contesto e valorizzazione della dimensione integrata in delle iniziative in materia di benessere organizzativo

L’insieme degli obiettivi e degli interventi richiamati nei punti precedenti potrà costituire un’utile base – anche in termini culturali o di consapevolezza – per la elaborazione e attuazione di azioni o misure atte a incidere sui livelli di benessere organizzativo, in coerenza con i principi ispiratori e gli obiettivi generali che caratterizzano l’azione strategica dell’Ateneo, come peraltro richiamati nella parte introduttiva di questo Documento e in quella relativa al DPI, dove sono riportati gli Obiettivi volti a “Migliorare il livello di benessere organizzativo”.

Allo stato, si rileva una consistente presenza di obiettivi e di relative azioni attuative in materia di benessere organizzativo. Anche in considerazione di ciò, potrà essere opportuno incrementare le forme e gli strumenti proposti a monitorarne l’attuazione (*supra*, punto 4.2) e a valutarne l’impatto, soprattutto al fine di rafforzarne la dimensione integrata, (*supra*, punto 4.2.b) in uno sforzo di massima valorizzazione delle caratteristiche istituzionali (di organizzazione, di composizione e di azione politico-culturale) dell’Ateneo barese.

4.C.2 Promozione del benessere organizzativo in un’ottica di genere

In particolare, sarà opportuno prevedere e attuare analisi di contesto mirate a monitorarne l’attuazione e a valutare l’impatto delle strategie di benessere organizzativo o sociale in un’ottica di genere. A tal riguardo, si apprezza la predisposizione del Bilancio di genere (vedi Sezione successiva) quale strumento idoneo a consentire di rilevare e valutare, sulla base dei dati via via raccolti, l’impatto sulle donne e sugli uomini delle politiche attuate dall’Ateneo e di programmare azioni volte a rimediare a eventuali situazioni di disparità. L’adozione del Bilancio di genere consentirà altresì di dare attuazione a quanto previsto dall’art. 10 (co. 1, lett. b) del d. lgs. 150/2009, secondo cui ciascuna Pubblica Amministrazione è tenuta a indicare, nella Relazione annuale sulla *performance*, i “risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.

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

– *Azioni intraprese di cui si propone la prosecuzione e/o il potenziamento*

Il Cug, mediante apposita indagine conoscitiva (*Indagine conoscitiva per la rilevazione dei bisogni e delle necessità in tema di conciliazione tempi di lavoro e vita privata*), ha dato avvio ad un progetto di intervento i cui contenuti, in termini di proposta concreta, sono ancora in fase di elaborazione.

In particolare, mediante la elaborazione e la somministrazione (per ora solo) al personale tecnico amministrativo di uno specifico “Questionario”, si è inteso raccogliere prime indicazioni in merito a caratteristiche lavorative, esigenze emergenti e percezioni dei dipendenti rispetto alla opportunità di introdurre misure mirate ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro quali, ad esempio, il telelavoro (Seminario di presentazione del Progetto, 16 giugno 2017; somministrazione del Questionario tramite lista generale di distribuzione UniBa: 21 luglio, 19 settembre ed 8 novembre 2017). I risultati

dell'indagine saranno presentati in occasione di un nuovo dibattito pubblico – tuttora in fase di organizzazione – e potranno costituire utile base per la elaborazione di più specifiche misure di intervento anche al di là del telelavoro, ma pur sempre in attuazione di quanto previsto dalla legge in materia conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (art. 14 legge 124/2015 e Direttiva PCM n. 3 del 2017, recante “indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della l. n. 124 del 2015 e Linee guida contenenti regole inerenti l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”).

Più specificamente, tale metodologia di azione e i dati via via acquisiti potranno rappresentare un utile riferimento anche per eventuali azioni in materia di articolazione flessibile del tempo e del luogo della prestazione lavorativa (artt. da 18 a 23 della legge 81/2017), tanto più che la conciliazione vita-lavoro costituisce l’obiettivo principale dell’adozione del c.d. lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni e che la stessa normativa attuativa (Direttiva PCM n. 3 del 2017 cit., *Introduzione*, lett. C) prevede che “un ruolo determinante nell’attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto dai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” e che “le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all’attuazione della direttiva, anche avvalendosi della collaborazione dei CUG” oltre che degli OIV (lett. G della stessa parte del DPCM, dedicata alla “Attuazione e monitoraggio della direttiva”).

– *Nuove azioni*

Nella prospettiva appena descritta, anche attraverso l’azione promozionale e di coordinamento del Cug, l’Amministrazione avrà cura di predisporre quanto necessario ai fini della sperimentazione di modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa “innovative”, in coerenza con le istanze mirate a facilitare l’armonizzazione della vita professionale con la vita privata che emergono sia dal quadro ordinamentale di riferimento (spec. art. 14 legge 124/2015 e, da ultimo, artt. da 18 a 23 della legge 81/2017), sia dalle linee di programmazione strategica dell’Amministrazione, oltre che dalle scienze organizzative. A tal fine, ed in coerenza con l’impostazione complessiva delle azioni contemplate dal presente Piano, sarà altresì importante curare il collegamento tra la sperimentazione di percorsi di telelavoro e/o di lavoro c.d. agile con la disciplina in materia di misurazione e valutazione della *performance* (d.lgs. 150/2009, come di recente modificato dal d.lgs. 74/2017) e di attrezzarsi opportunamente ai fini della congrua predisposizione del sistema di monitoraggio e controllo interno. Le misure di conciliazione vita-lavoro, infatti, sia pure in via sperimentale, appaiono protese a promuovere forme di ammodernamento organizzativo e manageriale che siano in grado di incidere positivamente sul benessere organizzativo, ovvero sulla efficacia e sulla efficienza dell’azione amministrativa. Tanto si ricava dalla previsione relativa alla “adozione delle misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa”, laddove si specifica che le stesse misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi “costituiscono oggetto di valutazione nell’ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all’interno delle amministrazioni pubbliche”. Al riguardo, vale la pena sottolineare che tali misure organizzative dovrebbero permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (art. 14, l. 124/2015 cit.; v. anche le Linee guida di cui alla Direttiva PCM cit.).

4.C.4 Strategie e pratiche di benessere organizzativo in relazione alla complessità di struttura e di azione dell’istituzione universitaria

Attraverso l’insieme di azioni e misure previste e, in particolare, la scelta di promuovere e valorizzare momenti di riflessione ampia e partecipata, il Piano si propone di contribuire alla realizzazione di un *clima* organizzativo

e/o lavorativo che favorisca l'innovazione, liberando energie e valorizzando capacità e abilità. In coerenza con le già richiamate specificità di struttura e di funzione delle Università, sarà importante elaborare un'idea condivisa di benessere non tarata solo su parametri economicistici di efficienza dell'azione amministrativa, bensì su una concezione più ampia, atta a rappresentare le complessive finalità politico istituzionali dell'Ateneo barese, nonché i profili di complessità in esso presenti e la ricchezza delle componenti presenti al suo interno (quella docente, quella del personale tecnico e amministrativo, inclusi i collaboratori esperti linguistici, quella studentesca) ovvero delle risorse professionali e strumentali di cui dispone.

5. Bilancio di Genere¹

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro presenta un bilancio sostanzialmente positivo per quanto riguarda le percentuali di presenza femminile tra il personale docente, tecnico amministrativo e gli studenti. Alcune criticità emergono per ciò che concerne la presenza qualitativa delle donne nelle posizioni apicali.

Se analizziamo gli organi monocratici e collettivi di governo dell'Università, la presenza delle donne è in netta minoranza rispetto a quella degli uomini (Tab.1 e 2).

Tabella 1 - Composizione degli Organi di Governo al 31 dicembre 2018

Organo	M	F	Totale complessivo	Indice di femminilità
Rettore	1	-	1	0,00
Prorettore	1	-	1	0,00
Senato Accademico	24	8	32	25,00
Consiglio di Amministrazione	5	3	8	37,50

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Tabella 2 - Composizione degli Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia al 31 dicembre 2018

Organo	M	F	Totale complessivo	Indice di femminilità
Direttore Generale	1	-	1	0,00
Vicario del Direttore Generale	-	1	1	100,00
Collegio dei Revisori dei conti	4	1	5	20,00
Nucleo di Valutazione	8	1	9	11,11
Collegio dei Direttori di Dipartimento e presidenti di Scuole	23	2	25	8,00
Consiglio degli studenti	46	25	71	35,21
Garante degli studenti	1	-	1	0,00
Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	9	8	17	47,05
Collegio dei garanti dei comportamenti	3	-	3	0,00
Collegio di disciplina	5	4	9	44,44

¹Estratto dall'Allegato 1 "Analisi quali-quantitativa delle risorse umane" della Relazione annuale sulla Performance 2018

Organo	M	F	Totale complessivo	Indice di femminilità
Presidio della qualità di Ateneo	8	9	17	52,94

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

PERSONALE DOCENTE

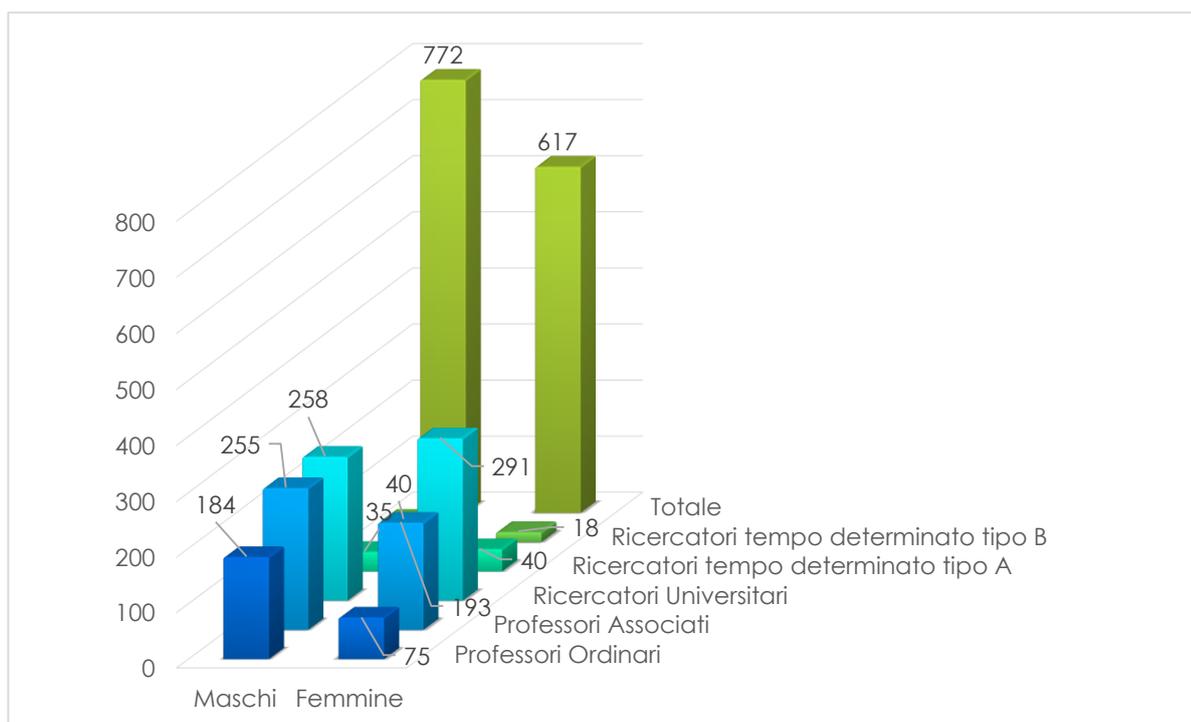
Al 31 dicembre 2018, il numero dei docenti dell'Università di Bari è pari n.1.389 unità, il 44,42% delle quali donne. La distribuzione per genere della posizione accademica mostra una sotto rappresentazione delle donne nel ruolo di prima fascia e una sovra rappresentazione delle donne nei ruoli inferiori (Tab.3).

Tabella 3 - Personale Docente suddiviso per ruolo, genere e indice di femminilità al 31 dicembre 2018

Ruolo	M	F	Numerosità totale	Indice di femminilità
Ordinari	184	75	259	28,96
Associati	255	193	448	43,08
Ricercatori Universitari	258	291	549	53,01
Ricercatori – tempo determinato Tipo A	35	40	75	53,33
Ricercatori – tempo determinato Tipo B	40	18	58	31,03
Totale	772	617	1.389	44,42

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

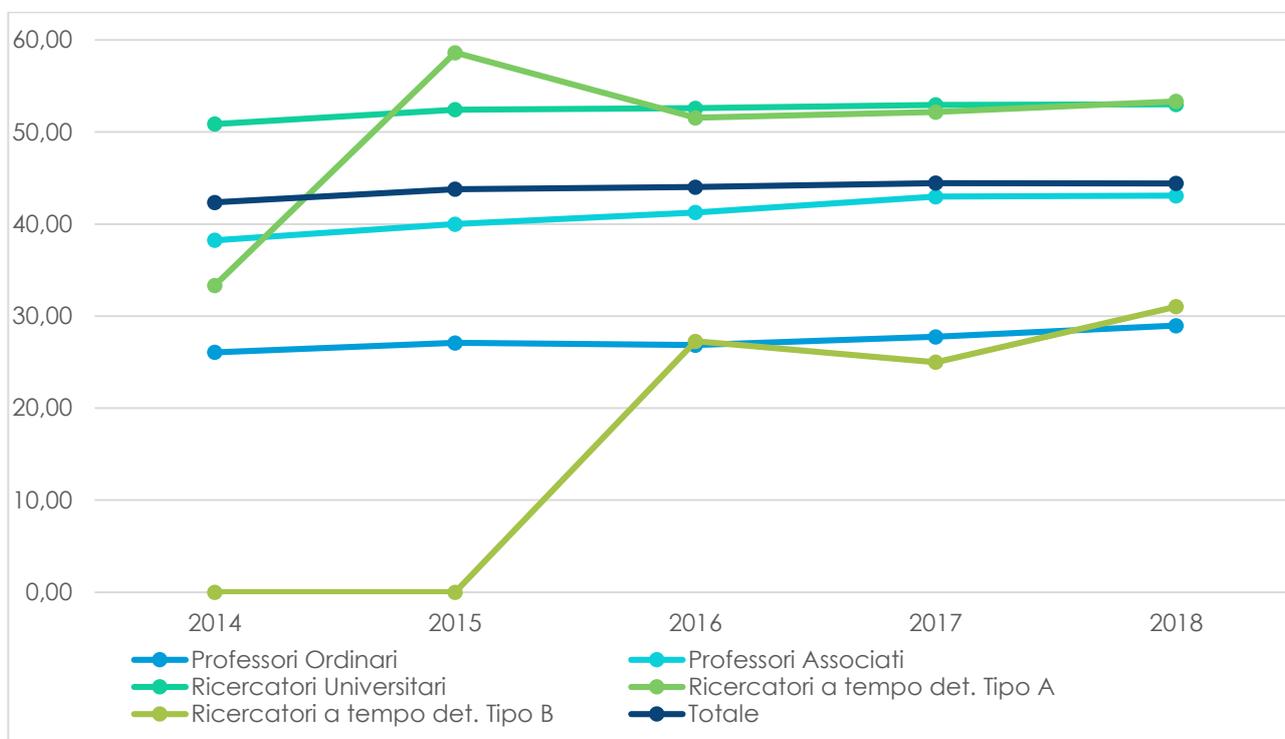
Figura 1 - Distribuzione del personale docente per genere e fascia al 31 dicembre 2018



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Negli ultimi anni, però, il trend della presenza femminile del personale docente è in crescita, si passa dal 42,36% del 2014 al 44,42% del 2018 (Fig.2). Questi aumenti percentuali non sono però necessariamente imputabili ad un incremento numerico del personale docente femminile, quanto a un decremento del personale docente maschile. In termini di valori assoluti, infatti, il numero dei docenti uomini scende da n.837 unità nel 2014 a n.772 nel 2018.

Figura 2 - Andamento percentuale del tasso di femminilità del personale docente e ricercatore a TI e TD per ruolo, nell'ultimo quinquennio (2014 – 2018)



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

La distribuzione della presenza femminile nei Dipartimenti è in netta minoranza in quei Dipartimenti delle cosiddette scienze "dure" quali Scienze fisiche, Scienze mediche, Scienze della terra a differenza dei Dipartimenti di Biologia, di Bioscienze, biotecnologie e biofarmaceutica, Matematica, Chimica e delle Scienze sociali e umanistiche, dove la percentuale complessiva delle docenti donna supera il 50,00% come mostrato nella Tabella 4.

Tabella 4 - Indice di femminilità del personale docente suddiviso per ruolo e genere al 31 dicembre 2018

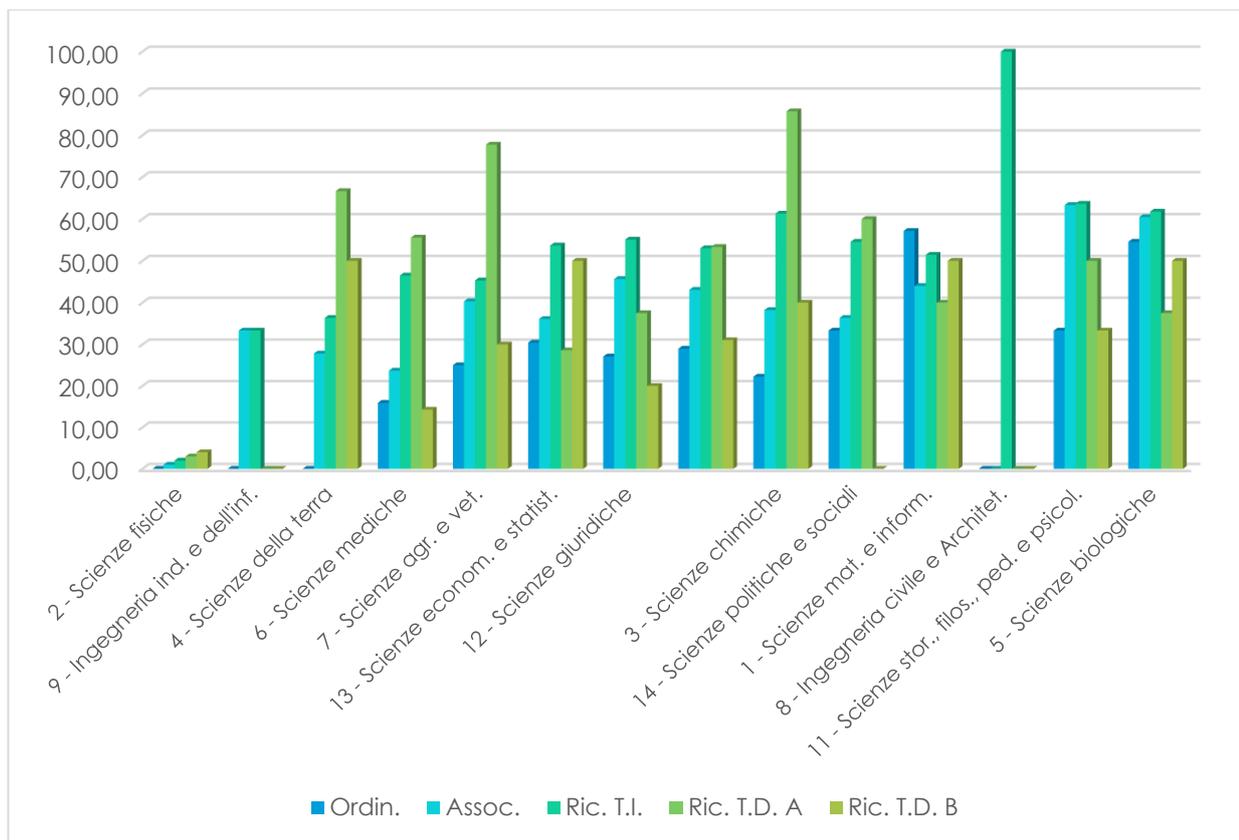
Dipartimenti	Professori Ordinari	Professori Associati	Ricercatori Universitari	Ricercatori TD tipo A	Ricercatori TD tipo B	Totale per Dipartimento
Biologia	40,00	60,00	42,86	100,00	100,00	52,50
Bioscienze, biotecnologie e biofarmaceutica	50,00	58,82	65,38	0,00	25,00	56,90
Chimica	30,77	46,15	64,29	100,00	66,67	52,17
Economia e finanza	44,44	33,33	38,46	50,00	0,00	37,29
Economia, management e diritto dell'impresa	17,65	52,94	71,43	42,86	66,67	49,23
dell'Emergenza e dei trapianti di organi	14,29	18,18	39,53	25,00	0,00	27,08
Farmacia-scienze del farmaco	33,33	36,00	63,64	50,00	0,00	45,61
Giurisprudenza	30,00	60,00	60,61	0,00	50,00	48,28

Dipartimenti	Professori Ordinari	Professori Associati	Ricercatori Universitari	Ricercatori TD tipo A	Ricercatori TD tipo B	Totale per Dipartimento
Informatica	42,86	33,33	36,36	33,33	50,00	36,73
interateneo di Fisica	0,00	7,69	50,00	0,00	33,33	19,51
Interdisciplinare di medicina	9,09	16,67	42,31	-	0,00	27,45
Jonico in sistemi giurid. ed econom del medit.: societa', ambien.,culture	22,22	25,00	42,31	40,00	100,00	35,09
Lettere lingue arti italianistica e culture comparate	50,00	71,88	53,57	50,00	0,00	58,44
Matematica	55,56	47,06	68,75	100,00	33,33	56,52
Medicina veterinaria	27,78	53,33	63,16	100,00	50,00	50,00
Scienze agro-ambientali e territoriali	25,00	23,53	36,36	0,00	0,00	27,66
Scienze biomediche ed oncologia umana	35,71	39,13	57,14	80,00	50,00	49,37
Scienze del suolo,della pianta e degli alimenti	0,00	40,91	37,50	100,00	33,33	38,46
Scienze della formazione, psicologia, comunicazione	50,00	56,25	65,22	60,00	50,00	58,62
Scienze della terra e geoambientali	0,00	23,53	34,78	66,67	50,00	31,25
Scienze mediche di base, neuroscienze ed organi di senso	26,67	50,00	61,76	44,44	0,00	48,39
Scienze politiche	36,36	41,18	56,25	66,67	0,00	44,00
Studi umanistici	18,18	67,86	76,00	42,86	0,00	57,33
Totale complessivo	28,96	43,08	53,01	53,33	31,03	44,42

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Analoga rappresentazione della struttura del personale docente per fascia è riportata nella seguente figura, che rappresenta la distribuzione percentuale dell'incidenza femminile per area CUN al 31 dicembre 2018. Le Aree dove si registra una netta prevalenza delle donne sono le aree umanistiche (10 e 11) e l'area delle Scienze Biologiche.

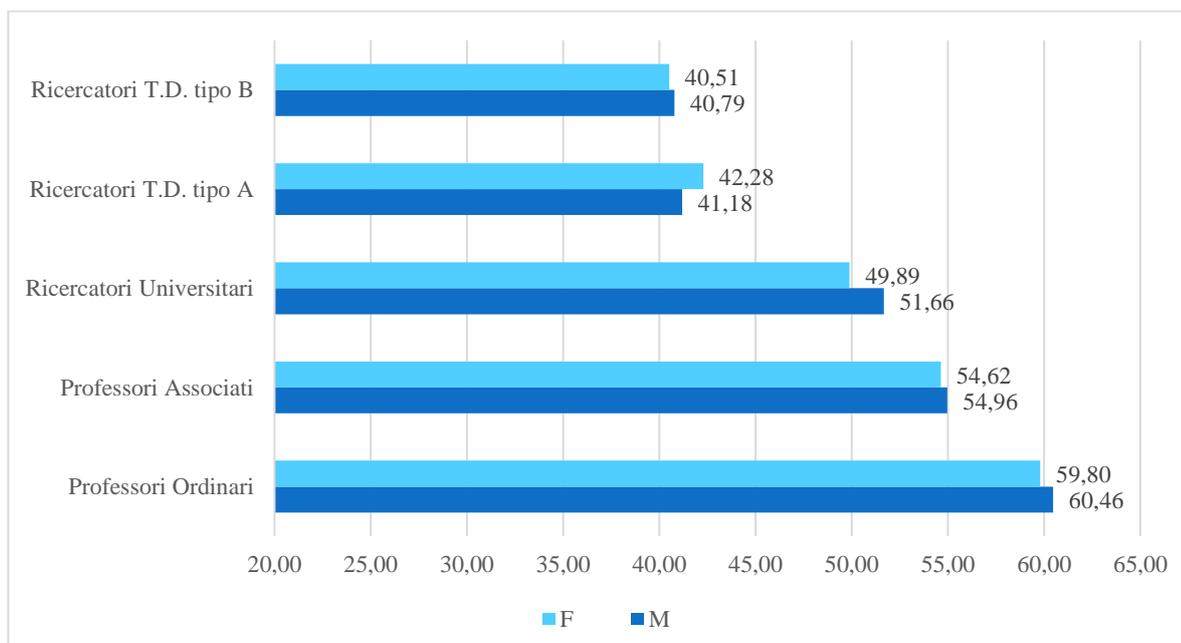
Figura 3 - Distribuzione percentuale del tasso di femminilità del personale docente suddiviso per area CUN e ruolo al 31 dicembre 2018



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Se analizziamo l'età media del personale docente, possiamo notare che è ugualmente distribuita all'interno dei ruoli (Fig.4).

Figura 4 - Età media del personale docente e ricercatore a TI e TD per ruolo e genere al 31 dicembre 2018



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E CEL

Di seguito sono illustrati i dati relativi ai dirigenti, al personale tecnico amministrativo (PTA) di ruolo e ai collaboratori esperti linguistici (CEL), per complessive n.1.409 unità al 31 dicembre 2018.

A differenza del personale docente, dove la componente maschile è numericamente prevalente, nell'ambito del PTA (ad eccezione dei dirigenti e del personale di categoria B) si registra un indice di femminilità totale pari al 53,66%.

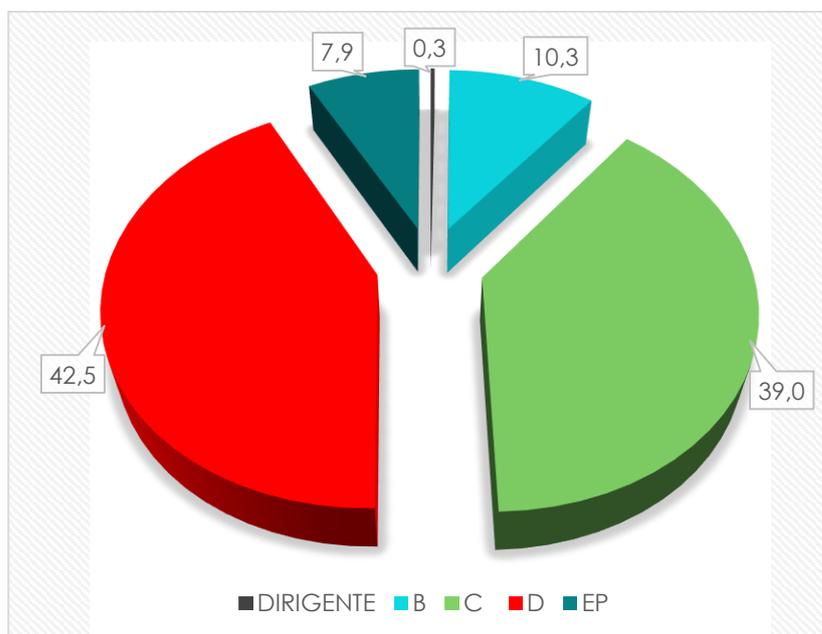
Tabella 5 - Personale tecnico amministrativo di ruolo e CEL suddiviso per categoria, genere e indice di femminilità al 31 dicembre 2018

Categoria	M	F	Numerosità totale	Indice di femminilità
Dirigente	5	2	7	28,57
Personale Tecnico Amministrativo:	634	723	1.357	53,28
B	104	75	179	41,90
C	242	283	525	53,90
D	241	308	549	56,10
EP	47	57	104	54,81
Collaboratori esperti linguistici	14	31	45	68,89
Totale complessivo	653	756	1.409	53,66

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Il seguente grafico mostra la composizione del personale tecnico amministrativo di genere femminile per categoria

Figura 5 - Distribuzione percentuale delle donne per categoria del personale tecnico amministrativo di ruolo al 31 dicembre 2018



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Anche per quanto riguarda gli incarichi di responsabilità prevale la presenza femminile su quella maschile ad eccezione dei direttori di Direzione e dei responsabili delle Unità Operative di Laboratorio.

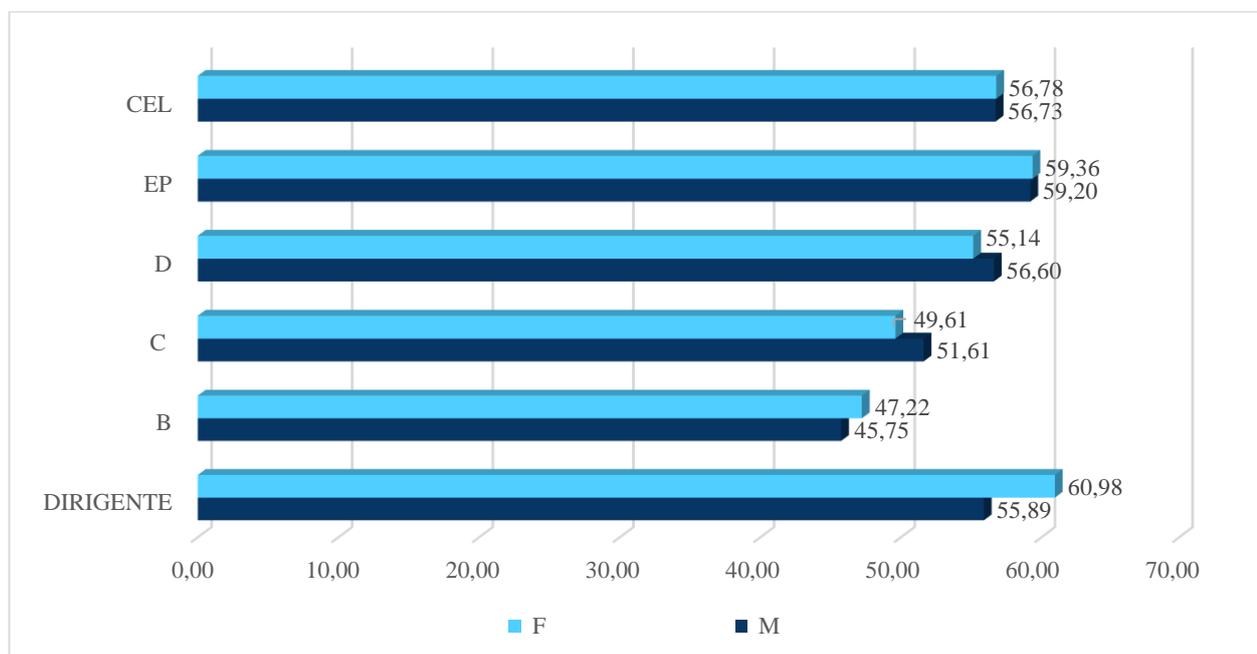
Tabella 6 - Personale tecnico amministrativo di ruolo suddiviso per incarico di responsabilità, genere e indice di femminilità al 31 dicembre 2018

Incarichi di responsabilità	M	F	Numerosità totale	Indice di femminilità
Direttore di Direzione e Coordinatore dell'Avvocatura	5	2	7	28,57
Coordinatore di Dipartimento	10	12	22	54,55
Corresponsabile dei processi	1	1	2	50,00
Direttore di Polo Bibliotecario	1	5	6	83,33
Responsabile di Sezione	10	10	20	50,00
Responsabile di Staff della Direzione Generale	2	3	5	60,00
Responsabile di Struttura di Supporto alla Scuola		1	1	100,00
Responsabile di Ufficio del Rettorato	3	3	6	50,00
Responsabile di Unità Operativa	66	100	166	60,24
Responsabile di Unità Operativa di Biblioteca	2	6	8	75,00
Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio	31	15	46	32,61
Responsabile gestionale		1	1	100,00
Titolare di altro incarico	23	31	54	57,41
Personale senza incarichi di responsabilità	485	535	1.020	52,45
Totale complessivo	639	725	1.364	53,15

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

Con riferimento alla età anagrafica, si nota che l'età media degli uomini e delle donne è ugualmente distribuita all'interno delle categorie ad eccezione della categoria dirigenziale (Fig. 6).

Figura 6 – Età media del personale tecnico amministrativo di ruolo e CEL per categoria e genere al 31 dicembre 2018



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati della Direzione Risorse Umane

ISCRITTI AD UN CORSO DI STUDI E LAUREATI

Di seguito sono riportati alcuni dati sulla composizione della popolazione studentesca per tipologia di corso di studi, genere e indice di femminilità nell'a.a. 2018/19. Si evidenzia una prevalenza della componente femminile su quella maschile. Considerando gli iscritti a livello aggregato, l'indice di femminilità risulta pari al 62,28%.

Tabella 7- Iscritti totali nell'a.a. 2018-19 per tipo di laurea, genere e indice di femminilità

Tipo Laurea	M	F	Totale	Indice di femminilità
Laurea (DM270)	10.272	15.028	25.300	59,39
Laurea Triennale	177	342	519	65,89
Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM270)	3.440	6.654	10.094	65,92
Laurea a Ciclo Unico	168	397	565	70,26
Laurea Magistrale (DM270)	1.551	3.273	4.824	67,84
Laurea Specialistica	5	22	27	81,48
Laurea Vecchio Ordinamento (Cds Scienze della Formazione Primaria)	2	68	70	97,14
Totale	15.615	25.784	41.399	62,28

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati OSD Cineca, Cruscotto Didattica

Lo stesso andamento si registra per i laureati nell'anno solare 2018 il cui indice di femminilità totale è pari al 62,95%.

Tabella 8 - Laureati nell'anno solare 2018 per tipo di laurea, genere e indice di femminilità

Tipo Laurea	M	F	Totale	Indice di femminilità
Laurea (DM270)	1.674	2.722	4.396	61,91
Laurea Triennale	56	85	141	60,28
Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM270)	483	810	1.293	62,64
Laurea a Ciclo Unico	41	71	112	63,39
Laurea Magistrale (DM270)	522	1.014	1.536	66,01
Laurea Specialistica	1	7	8	87,50
Laurea Vecchio Ordinamento (Cds Scienze della Formazione Primaria)	-	10	10	100,00
Totale	2.777	4.719	7.496	62,95

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Statistiche di Ateneo su dati OSD Cineca, Cruscotto Didattica

Obiettivo strategico	Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice Struttura	Indicatore	Target
B2 - Strutturare una rete integrata di servizi agli studenti per l'accesso, il sostegno e l'efficacia dello studio	2019_PROC_23	Incrementare il tempo di apertura al pubblico (servizio sportello di accoglienza)	020600	Numero di ore di apertura al pubblico nell'anno t	8
	2019_PROC_140	Redigere linee guida sulla gestione dell'infortunio degli studenti rivolte alle strutture dipartimentali	060402	On/Off	On
	2019_IND_113	Redigere l'accordo quadro con gli ordini professionali e gli enti territoriali per il regolamento dei tirocini pre e post laurea	060501	On/Off	On
	2019_IND_69	Implementare percorsi formativi per il conseguimento delle certificazioni linguistiche internazionali	040302	Numero corsi realizzati nell'anno t > Numero di corsi realizzati nell'anno t-1	4
	2019_IND_71	Implementare sistemi FAD a supporto di percorsi formativi del CLA per il conseguimento delle certificazioni linguistiche internazionali	040303	(Numero di corsi FAD/Numero di corsi realizzati dal CLA)*100	25
	2019_IND_435	Redigere un Promemoria sulla sicurezza rivolto agli studenti che frequentano gli ambienti didattici universitari	020502	On/Off	On
	2019_IND_04	Estendere la copertura WI-FI nelle aree destinate agli studenti	040000	[(Numero di nuovi Access Point - Numero Access Point 2018)/ Numero Access Point 2018]*100	20
	2019_IND_13	Avviare il progetto di organizzazione della Rete integrata dei Servizi gli studenti per l'accesso, il sostegno e l'efficacia dello studio	060000	Numero di azioni realizzate	2
B 3 - Implementare azioni per la valorizzazione del merito	2019_IND_107	Revisionare il Regolamento "premio di studio e di laurea a studenti e giovani laureati meritevoli"	060401	On/Off	On
D 1 - Migliorare il livello di benessere organizzativo	PROG_TRAS_02_08	Effettuare l'analisi organizzativa finalizzata all'implementazione degli strumenti di rilevazione del giudizio degli utenti (report dei processi da sottoporre a valutazione)	020102	On/Off	On
	PROG_TRAS_01_05	Avviare la valutazione delle capacità individuali del personale senza incarichi di responsabilità (redazione delle schede di valutazione e delle note informative)	020102	On/Off	On
	PROG_TRAS_01_04	Realizzare le azioni formative per lo sviluppo delle competenze manageriali	020103	On/Off	On

Obiettivo strategico	Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice Struttura	Indicatore	Target
D 1 - Migliorare il livello di benessere organizzativo	PROG_TRAS_03_06	Predisposizione dell'istruttoria e della bozza del testo per l'applicazione delle P.E.O. e dell'utilizzo delle 150 ore per il diritto allo studio utile alla redazione/integrazione dei Regolamenti di Ateneo	020300	On/Off	On
	2019_PROC_18	Aggiornare la banca dati relativa al personale strutturato docente e tecnico-amministrativo adibito all'uso di Videoterminali (struttura di afferenza, visite mediche effettuate e programmate)	020501	(Numero dati inseriti nella banca dati entro il tempo stabilito/n. totale dei dati ricevuti)*100	50
	2019_PROC_19	Creare una banca dati del personale strutturato e non strutturato (specializzandi, dottorandi, assegnisti, ecc.) esposto a rischio chimico, fisico e biologico e VDT, per almeno 20 ore settimanali, al fine di monitorare l'esposizione di detto personale ai rischi per la salute, in considerazione di eventuali trasferimenti ad altre sedi, cambi di mansioni, attività lavorative, scuole di specializzazione, ecc.	020501	(Numero dati inseriti nella banca dati entro il tempo stabilito/Numero totale dei dati ricevuti)*100	50
	2019_PROC_20	Aggiornare la banca dati dei lavoratori UNIBA formati ai sensi della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro da rendere disponibile alla U.O. Formazione	020502	(Numero lavoratori inseriti nella banca dati /Numero lavoratori formati ai sensi del D.Lgs 81/08 e s.m.i.)*100	0,7
	2019_PROC_219	Implementare un servizio di consulenza individuale riservato al personale tecnico-amministrativo ai fini dell'applicazione dell'art.14 del D.L. n.4 del 2019	090301	(Numero di consulenze erogate/Numero di consulenze richieste)*100	15
	2019_IND_09	Redigere un progetto per l'avvio di misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (redazione progetto con indicazione delle azioni da svolgere e della relativa tempistica di attuazione)	090000	On/Off	On
	2019_IND_435	Redigere un Promemoria sulla sicurezza rivolto agli studenti che frequentano gli ambienti didattici universitari	020502	On/Off	On
	2019_IND_35	Aggiornare la mappatura degli ambienti di studio e di ricerca del Palazzo Chiaia Napolitano Via Crisanzio - Bari al fine di verificare lo stato dei luoghi e la conformità degli stessi ai sensi della normativa vigente in materia di sicurezza.	020500	totali ambienti verificati/ambienti presenti *100	70
	2019_IND_36	Predisporre le procedure di evacuazione nel Palazzo Chiaia Napolitano Via Crisanzio - Bari in conformità alla normativa vigente in materia di lotta e prevenzione incendio.	020500	On/Off	On
	2019_IND_37	Proseguire il censimento dei lavoratori (personale docente, tecnico-amministrativo) e soggetti ad essi equiparati, esposti a radiazioni ionizzanti, al fine di incrementare il supporto agli organi preposti in materia attività di sorveglianza medica e sorveglianza fisica di radio protezione	020501	(Numero personale censito entro il tempo massimo/Numero personale segnalato come esposto a radiazioni ionizzanti)*100	80

Obiettivo strategico	Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice Struttura	Indicatore	Target
D 1 - Migliorare il livello di benessere organizzativo	2019_IND_38	Mappare gli edifici del Dipartimento di Medicina Veterinaria-Valenzano al fine di verificare lo stato dei luoghi e la conformità degli stessi ai sensi della normativa vigente in materia di sicurezza.	020502	(Numero di ambienti verificati/totale ambienti del Dipartimento di Medicina Veterinaria) *100	0,5
	2019_IND_381	Redigere indicazioni operative per la raccolta dei rifiuti speciali e tossico nocivi relativamente allo stabulario del nuovo palazzo	111106	On/Off	On
	2019_IND_417	Realizzare uno studio per l'adeguamento dei regolamenti di Ateneo di competenza della Direzione Risorse Umane alla mutata cornice legislativa ordinaria, con particolare riferimento alle tipologie di lavoro flessibile	090001	On/Off	On
	2019_IND_436	Redigere un Manuale sui rischi incendio ed esplosione nei luoghi di lavoro universitari	020502	On/Off	On
D 2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	PROG_TRAS_01_07	Progettare il sistema di rilevazione delle competenze del personale CEL	020101	On/Off	On
	PROG_TRAS_01_05	Avviare la valutazione delle capacità individuali del personale senza incarichi di responsabilità (redazione delle schede di valutazione e delle note informative)	020102	On/Off	On
	PROG_TRAS_01_04	Realizzare le azioni formative per lo sviluppo delle competenze manageriali	020103	On/Off	On
	PROG_TRAS_03_06	Predisposizione dell'istruttoria e della bozza del testo per l'applicazione delle P.E.O. e dell'utilizzo delle 150 ore per il diritto allo studio utile alla redazione/integrazione dei Regolamenti di Ateneo	020300	On/Off	On
	PROG_TRAS_01_08	Realizzare la mappatura delle competenze dei CEL	040302	(Numero di unità di personale che hanno effettuato la rilevazione/Numero complessivo di unità di personale CEL)*100	80
	2019_IND_69	Implementare percorsi formativi per il conseguimento delle certificazioni linguistiche internazionali	040302	Numero corsi realizzati nell'anno t > Numero di corsi realizzati nell'anno t-1	4
	2019_IND_71	Implementare sistemi FAD a supporto di percorsi formativi del CLA per il conseguimento delle certificazioni linguistiche internazionali	040303	(Numero di corsi FAD/Numero di corsi realizzati dal CLA)*100	25

Obiettivo strategico	Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice Struttura	Indicatore	Target
D 2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	2019_IND_183	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	110900	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_192	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	111000	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_198	Istituire incontri formativi su raccolta e smaltimento dei rifiuti speciali e pericolosi e sulle misure antincendio per il personale tecnico e per gli utenti del laboratorio	111005	Numero incontri formativi	2
	2019_IND_199	Implementare la sicurezza nei laboratori attraverso incontri formativi rivolti agli utenti al fine di favorire e diffondere le norme basilari sulle buone norme di comportamento.	111006	Numero degli incontri con gli utenti del laboratorio	2
	2019_IND_201	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	111100	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_213	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	111200	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_219	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	111300	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_221	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	111400	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_23	Predisporre un progetto formativo per lo sviluppo delle competenze manageriali e/o trasversali (Azione PROG_TRAS_01_01)	020100	On/Off	On
	2019_IND_231	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	111500	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_24	Realizzare l'indagine sulla distribuzione del FTE del personale sui processi gestiti (Azione PROG_TRAS_01_02)	020101	(Numero di supporti realizzati e analizzati/Numero di supporti da realizzare e analizzare)*100	80
	2019_IND_241	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	111600	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100

Obiettivo strategico	Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice Struttura	Indicatore	Target
D 2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	2019_IND_249	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	111700	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_255	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	111800	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_262	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	111900	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_269	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	112000	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_27	Redigere il piano triennale della formazione del personale tecnico amministrativo UNIBA (Azione PROG_TRAS_01_06)	020103	On/Off	On
	2019_IND_279	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	112100	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_288	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	112200	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_291	Incrementare il numero di ore di formazione destinata al personale	112201	(Ore di formazione erogate / Numero totale dei dipendenti in servizio)*100	100
	2019_IND_295	Incrementare il numero di destinatari della formazione	112205	(Numero di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno /Numero totale dei dipendenti in servizio)*100	0,4
	2019_IND_296	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	112300	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_309	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	112400	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_318	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	112500	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100

Obiettivo strategico	Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice Struttura	Indicatore	Target
D 2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	2019_IND_327	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	112600	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_336	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	112700	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_345	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	112800	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_352	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	112900	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_360	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	113000	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	2019_IND_362	Incrementare il numero di destinatari della formazione	113000	(Numero di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno /Numero totale dei dipendenti in servizio)*100	30
	2019_IND_368	Migliorare le procedure di valutazione della performance individuale	113100	Numero di Responsabili di U.O. che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione /Numero totale dei Responsabili di U.O. del Dipartimento	100
	PROG_TRAS_03_05	Integrazione e/o redazione dei Regolamenti di Ateneo per i processi di gestione della carriera del personale tecnico amministrativo (PEO, PEV, Conferimento di incarichi professionali e per l'erogazione di compensi derivanti da attività aggiuntive al personale universitario; utilizzo delle 150 ore di permesso retribuito per il diritto allo studio)	090000	(N. di regolamenti integrati e/o redatti/N. di regolamenti da integrare/redigere) * 100	75
	PROG_TRAS_03_03/01	Redigere proposte formative per lo sviluppo delle competenze tecniche del personale sui processi di competenza delle Direzioni (Presentazione dei contenuti entro 30 aprile 2019)	030000	On/Off	On
	PROG_TRAS_03_03/02	Redigere proposte formative per lo sviluppo delle competenze tecniche del personale sui processi di competenza delle Direzioni (Presentazione dei contenuti entro 30 aprile 2019)	040000	On/Off	On
	PROG_TRAS_03_03/03	Redigere proposte formative per lo sviluppo delle competenze tecniche del personale sui processi di competenza delle Direzioni (Presentazione dei contenuti entro 30 aprile 2019)	050000	On/Off	On
	PROG_TRAS_03_03/04	Redigere proposte formative per lo sviluppo delle competenze tecniche del personale sui processi di competenza delle Direzioni (Presentazione dei contenuti entro 30 aprile 2019)	070000	On/Off	On

Obiettivo strategico	Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice Struttura	Indicatore	Target
D 2 - Adottare misure per lo sviluppo professionale e la valorizzazione del merito del personale	PROG_TRAS_03_03/05	Redigere proposte formative per lo sviluppo delle competenze tecniche del personale sui processi di competenza delle Direzioni (Presentazione dei contenuti entro 30 aprile 2019)	080000	On/Off	On
	PROG_TRAS_03_03/07	Redigere proposte formative per lo sviluppo delle competenze tecniche del personale sui processi di competenza delle Direzioni (Presentazione dei contenuti entro 30 aprile 2019)	110000	On/Off	On
	PROG_TRAS_03_03/06	Redigere proposte formative per lo sviluppo delle competenze tecniche del personale sui processi di competenza delle Direzioni (Presentazione dei contenuti entro 30 aprile 2019)	090000	On/Off	On
H 1 - Promuovere interventi di sostenibilità ambientale	2019_PROC_73	Predisporre un'informativa con cadenza quadrimestrale, rivolta alla comunità accademica, contenente istruzioni circa il corretto utilizzo delle risorse naturali, finalizzata a favorire la sostenibilità ambientale ed il monitoraggio degli spazi	50205	Numero di informative	2
	2019_PROC_337	Ottimizzare lo smaltimento rifiuti speciali	111205	(Quantità rifiuti prodotti/Quantità rifiuti smaltiti)*100	80
	2019_IND_198	Istituire incontri formativi su raccolta e smaltimento dei rifiuti speciali e pericolosi e sulle misure antincendio per il personale tecnico e per gli utenti del laboratorio	111005	Numero incontri formativi	2
	2019_IND_212	Redigere un regolamento relativo alla sicurezza di laboratorio	111109	On/Off	On
	2019_IND_43	Implementare il progetto della Casa dell'acqua (output: presentazione agli organi)	020800	On/Off	On
	2019_IND_44	Predisporre la convenzione per l'installazione di postazioni di ricarica elettrica per autovetture (output: presentazione agli organi)	020800	On/Off	On
H 2 - Favorire iniziative di sostenibilità e inclusione sociale per gli studenti	2019_PROC_136	Realizzare un'azione finalizzata ad assicurare il diritto di partecipazione all'attività sportiva in condizioni di uguaglianza e pari opportunità (Redazione accordo con il Comitato Italiano Paraolimpico e/o altre associazioni)	060401	On/Off	On
	2019_PROC_137	Realizzare una mappatura sui fabbisogni (in tema di trasporto) degli studenti disabili (immatricolati e iscritti UNIBA)	060401	On/Off	On
	2019_PROC_140	Redigere linee guida sulla gestione dell'infortunio degli studenti rivolte alle strutture dipartimentali	060402	On/Off	On

Obiettivo strategico	Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice Struttura	Indicatore	Target
H 2 - Favorire iniziative di sostenibilità e inclusione sociale per gli studenti	2019_IND_415	Predisporre la nuova modulistica dei servizi di competenza della U.O. Provvidenze agli studenti e disabilità	060401	On/Off	On
	2019_IND_422	Avviare un'indagine socio-demografica sugli stili di vita dei giovani	110104	(Numero di Università europee sottoposte ad indagine/Numero totale di Università europee previste (n. 3))*100	66
H 3 - Implementare una rete territoriale per lo sviluppo sostenibile tra l'Università e altri enti	2019_PROC_136	Realizzare un'azione finalizzata ad assicurare il diritto di partecipazione all'attività sportiva in condizioni di uguaglianza e pari opportunità (Redazione accordo con il Comitato Italiano Paraolimpico e/o altre associazioni)	060401	On/Off	On
	2019_IND_171	Incrementare il numero di manifestazioni ed iniziative culturali finalizzate alla promozione della funzione sociale della lettura ed alla valorizzazione didattica e culturale del materiale bibliografico posseduto dalle Biblioteche del Polo e dai Dipartimenti.	110300	Numero di eventi realizzati	10
	2019_IND_390	Sperimentare approcci creativi e innovativi per la rigenerazione territoriale e la sostenibilità dei paesaggi periurbani(output: Documento scientifico sulle attività progettuali)	112108	On/Off	On
	2019_IND_43	Implementare il progetto della Casa dell'acqua (output: presentazione agli organi)	020800	On/Off	On
H 4 - Predisposizione e implementazione di azioni volte a favorire il processo di transizione verso la sostenibilità di Ateneo	2019_PROC_63	Predisporre un'informativa (con cadenza quadrimestrale), rivolta alla comunità studentesca, contenente istruzioni circa il corretto utilizzo delle risorse naturali, finalizzata a favorire la sostenibilità ambientale ed il monitoraggio degli spazi	50001	Numero di informative	2
	2019_PROC_73	Predisporre un'informativa con cadenza quadrimestrale, rivolta alla comunità accademica, contenente istruzioni circa il corretto utilizzo delle risorse naturali, finalizzata a favorire la sostenibilità ambientale ed il monitoraggio degli spazi	50205	Numero di informative	2
	2019_IND_72	Predisporre un apposito manuale comportamentale, destinato alla comunità studentesca, contenente indicazioni per la cura degli spazi universitari frequentati (output: condivisione del manuale con la comunità accademica)	050001	On/Off	On