



PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Politecnico di Bari

SOMMARIO

PREMESSA	3
<u>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</u>	<u>5</u>
SCHEDA ANAGRAFICA DEL POLITECNICO DI BARI.....	5
CHI SIAMO E COSA FACCIAMO	5
ORGANIZZAZIONE.....	6
IL POLITECNICO IN CIFRE.....	9
<u>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</u>	<u>11</u>
2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – VALORE PUBBLICO	11
I BENEFICIARI DELLE POLITICHE DI CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO	12
A. IL QUADRO STRATEGICO.....	15
B. IL PROGRAMMA TRIENNALE.....	17
C. LE LINEE DI SVILUPPO DEI DIPARTIMENTI.....	17
D. LE POLITICHE DELLA QUALITA'.....	18
E. LE POLITICHE DI GENDER MAINSTREAMING.....	19
F. LE POLITICHE SULLA SOSTENIBILITA'.....	20
GLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DEL VALORE PUBBLICO.....	22
INTEGRAZIONE DELLA PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA CON LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ED OPERATIVA.....	22
NOTA INTRODUTTIVA	26
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	26
DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI	26
PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	31
2.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	33
SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	33
PROCESSO DI GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI.....	34
ANALISI DEL CONTESTO (ESTERNO ED INTERNO).....	35
CONTESTO ESTERNO	35
CONTESTO INTERNO	36
MAPPATURA DEI PROCESSI - VALUTAZIONE DEL RISCHIO TRATTAMENTO DEL RISCHIO	38
TRASPARENZA.....	40
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	42
3.1. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA	42
ORGANIGRAMMA.....	42
INCARICHI DI RESPONSABILITÀ.....	51
3.2. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	51
PRINCIPI E STRATEGIE DI SVILUPPO SUL LAVORO AGILE	51
FASI DI ATTUAZIONE DEL PIANO DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE	51
DEFINIZIONE DI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	53
MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	54
MONITORAGGIO DELLO STATO DI AVANZAMENTO DEL LAVORO AGILE.....	54
3.3. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	55
CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31/12/2024.....	55

STIMA TREND CESSAZIONI DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027	64
CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA	65
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI RISORSE UMANE.....	71
3.4. SOTTOSEZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE: PIANO DELLA FORMAZIONE 2025-2027	73
PRIORITÀ STRATEGICHE E OBIETTIVI.....	76
RISORSE E DESTINATARI.....	77
CRITERI E MISURE.....	77
MACROAREE D'INTERVENTO.....	78
<u>SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....</u>	<u>83</u>
MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO.....	83
MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE.....	84
MONITORAGGIO RISCHIO CORRUTTIVO E TRASPARENZA (SEZIONE IN AGGIORNAMENTO).....	84
MONITORAGGIO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO	85
<u>SEZIONE 5 – ALLEGATI.....</u>	<u>85</u>

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 del Politecnico di Bari è redatto ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 80 del 9 giugno 2021, convertito in legge n.113 del 6 agosto 2021 "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", che introduce il "Piano integrato di attività e organizzazione" (di seguito PIAO), quale documento unico di programmazione, con la finalità di semplificare e migliorare la programmazione, orientandola verso la creazione di Valore Pubblico. Esso, secondo quanto disposto nei decreti attuativi del 2022,¹ che ne hanno completato il quadro normativo di riferimento, mette a sistema una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente².

Il PIAO rappresenta, quindi, una sorta di "testo unico" della programmazione, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni, in quanto definisce:

- a. gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c. compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d. gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il presente documento si pone in continuità con i precedenti cicli, con l'intento di perfezionare gli aspetti di programmazione integrata e creare un piano unico di governance, tenendo conto dei suggerimenti e delle raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione³ e in recepimento atti di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica⁴ e i principi guida del nuovo modello AVA.3 di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari⁵.

Si evidenzia che ai fini della predisposizione del presente documento si è tenuto conto degli scenari evolutivi che hanno interessato l'Ateneo sul finire dell'anno 2024 a seguito del rinnovo della Governance per effetto delle elezioni delle nuove cariche accademiche sia a livello centrale, sia a livello dipartimentale (Senato Accademico, Consiglio di

¹ - DPR 24 giugno 2022, n. 81 avente ad oggetto "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*" diretto ad abrogare i riferimenti normativi dei documenti programmatici che sono assorbiti nel PIAO

- DM 30 giugno 2022, n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze avente ad oggetto "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*", volto a definire struttura e contenuti del PIAO, accompagnato da uno schema di piano tipo e da istruzioni operative per la sua compilazione.

² Art. 1 DPR 24 giugno 2022, n. 81 "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio); c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance); d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione); e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile); f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

³ vedi [Relazione sul funzionamento del SMVP e PIAO](#) e [Relazione annuale del NdV 2024 – sezione Raccomandazioni e suggerimenti Performance](#)

⁴ circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 11.10.2022 recante "Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80"

⁵ Nuovo Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari, (AVA3), approvato dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR con delibera n. 183 dell'8 settembre 2022

Amministrazione, CUG, Direttori di Dipartimento, Consigli di Dipartimento, Coordinatori dei CdS, CPDS, nonché, da ultimo dell'avvicendamento del Direttore Generale a far data dal 09 settembre 2024. In aggiunta a tale mutamento nell'assetto di governance, sul finire dell'anno 2024, il nuovo Direttore Generale, su mandato del Rettore e del Consiglio di Amministrazione, ha avviato un processo di revisione organizzativa la cui implementazione avverrà nel corso dell'anno 2025.

Il PIAO sostituisce i seguenti documenti programmatici del Politecnico di Bari:

- ➔ **Piano della Performance**, che confluisce nella sezione 2.2, redatto a cura del Settore Pianificazione e Valutazione. Nella sottosezione Performance sono comprese le iniziative del **Piano di Azioni Positive (PAP)**, redatto a cura del Comitato Unico di Garanzia e recepito nel presente documento in forma integrata con le politiche di genere;
- ➔ **Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** che confluisce nella sezione 2.3, redatto a cura della Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con il contributo dell'Ufficio di supporto;
- ➔ **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)**, che confluisce nella sezione 3.2, redatto a cura del Settore Pianificazione e Valutazione, con il contributo del "Gruppo di studio in materia di lavoro da remoto", istituito con decreto del direttore generale n. 635 del 09 dicembre 2021 ed integrato con successivo decreto n. 6 dell'11 gennaio 2022;
- ➔ **Piano dei Fabbisogni di Personale**, che confluisce nella sezione 3.3, redatto a cura della Direzione Generale e del settore Risorse Umane;
- ➔ **Piano Formativo del personale**, che confluisce nella sezione 3.4, redatto a cura dell'Ufficio Formazione e Welfare dell'Unità in staff alla Direzione Generale.

La redazione del documento ha richiesto pertanto il coinvolgimento di molteplici competenze e professionalità, sotto il coordinamento e presidio del Direttore Generale, con il supporto del Settore Pianificazione e Valutazione.

Per realizzare questa nuova prospettiva integrata, il PIAO è costruito per rendere esplicita la sinergia tra i vari strumenti programmatori dell'Ateneo, che vengono recepiti in apposite Sezioni e sottosezioni del testo e negli allegati del PIAO. I documenti, e i relativi ambiti di azione, che trovano un coordinamento diretto nel PIAO possono essere così esplicitati:

FIGURA 1. STRUTTURA DEL PIAO DEL POLITECNICO DI BARI 2025-2027



SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL POLITECNICO DI BARI

Amministrazione pubblica	Politecnico di Bari
Indirizzo	Via Amendola 126/b - 70126 Bari
PEC	politecnico.di.bari@legalmail.it
P.IVA	04301530723
C.F.	93051590722
Sito web	http://www.poliba.it/

CHI SIAMO E COSA FACCIAMO

Il Politecnico di Bari, istituito con legge n. 245/1990, è un'università statale italiana a carattere scientifico-tecnologico negli ambiti dell'Architettura, dell'Ingegneria e del Design industriale, con diverse e innovative specializzazioni, puntando sulla qualità e sull'innovazione della didattica e della ricerca, che si sostanziano in un rapporto sempre più fecondo con la realtà economica e produttiva del territorio regionale e nazionale.

Il Politecnico di Bari organizza le attività didattiche nel rispetto dei principi espressi nel proprio Statuto, garantendo l'autonomia delle relative strutture, la libertà di insegnamento dei singoli docenti.

Il Politecnico favorisce, inoltre, l'attuazione di programmi di collaborazione con organismi internazionali, in particolare con l'Unione Europea; promuove e incoraggia gli scambi internazionali di professori, ricercatori, laureati, studenti, anche con interventi di natura economica.

A seguito della riforma determinata dalla Legge 240 del 2010 e delle conseguenti modifiche statutarie, il Politecnico di Bari ha strutturato la propria organizzazione su base esclusivamente dipartimentale, con una aggregazione su 5 dipartimenti, di cui uno interdipartimentale con l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro:

Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione

Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management

Dipartimento Interateneo di Fisica Michelangelo Merlin

Dipartimento di Architettura, Costruzione e Design

Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica

La sede principale dell'Ateneo è nel Campus universitario "Ernesto Quagliariello", che accoglie la gran parte delle strutture di didattica e ricerca. La sede del Rettorato e degli uffici dell'Amministrazione Centrale e il Comprensorio "ex-Officine Scianatico", che ospita importanti laboratori tecnologici, sono entrambi collocati in prossimità del Campus. Alcuni dipartimenti hanno sedi dislocate in quartieri limitrofi e nell'area metropolitana, che ospitano grandi laboratori tematici. Il Politecnico di Bari ha anche una sede nella città di Taranto, dove opera il Centro Interdipartimentale Taranto Politecnico (TTEC), e una sede nella città di Foggia, entrambe impegnate in attività didattiche e di ricerca.

Oltre al Centro Interdipartimentale Magna Grecia, nel Politecnico è presente anche il Centro Interdipartimentale “Startup Lab”, inteso come luogo fisico e virtuale, di attività di ricerca, didattica e trasferimento tecnologico sul territorio, volte in primis a innescare attività imprenditoriali innovative. Nel Politecnico hanno, inoltre, sede diversi laboratori Pubblico-privato, costituiti a seguito di accordi con importanti player industriali.

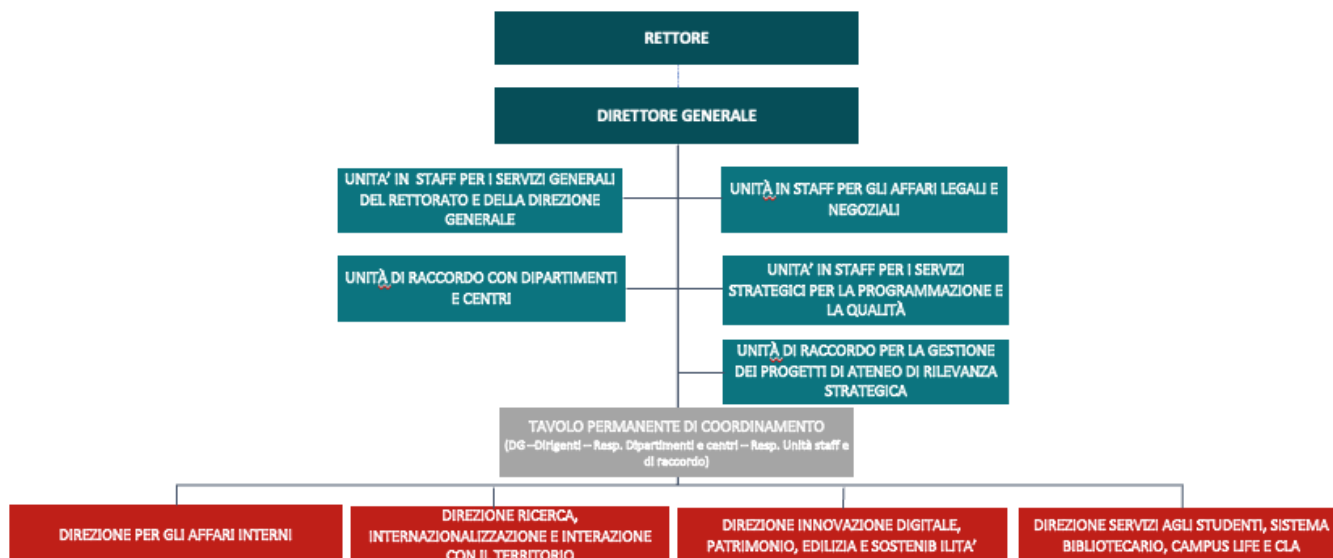
ORGANIZZAZIONE

Nello Statuto, adottato con D.R. n. 455 del 12 aprile 2024, speciale espressione dell'autonomia dell'Ateneo, e nei Regolamenti interni (tutti consultabili al link: <http://www.poliba.it/it/ateneo/regolamenti>), sono enunciati i principi generali di organizzazione e funzionamento del Politecnico di Bari.

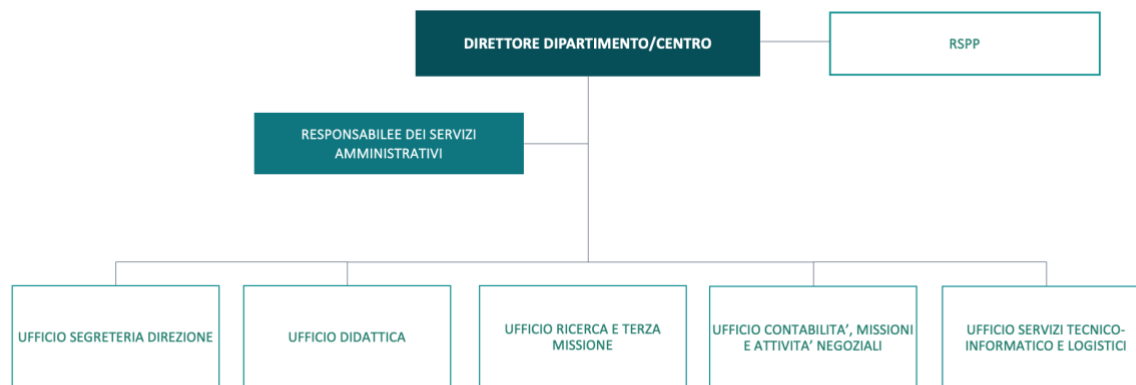
Sul finire dell'anno 2024, l'Ateneo è stato interessato da un processo di revisione del modello organizzativo, i cui criteri per l'implementazione sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 novembre 2024 - 09 dicembre 2024, su parere favorevole espresso in pari data dal Senato Accademico.

L'organigramma ricavato dalla ipotesi di nuovo modello organizzativo per l'Amministrazione centrale e i Dipartimenti/Centri interdipartimentali è illustrato negli schemi seguenti.

NUOVO ORGANIGRAMMA – AMMINISTRAZIONE CENTRALE



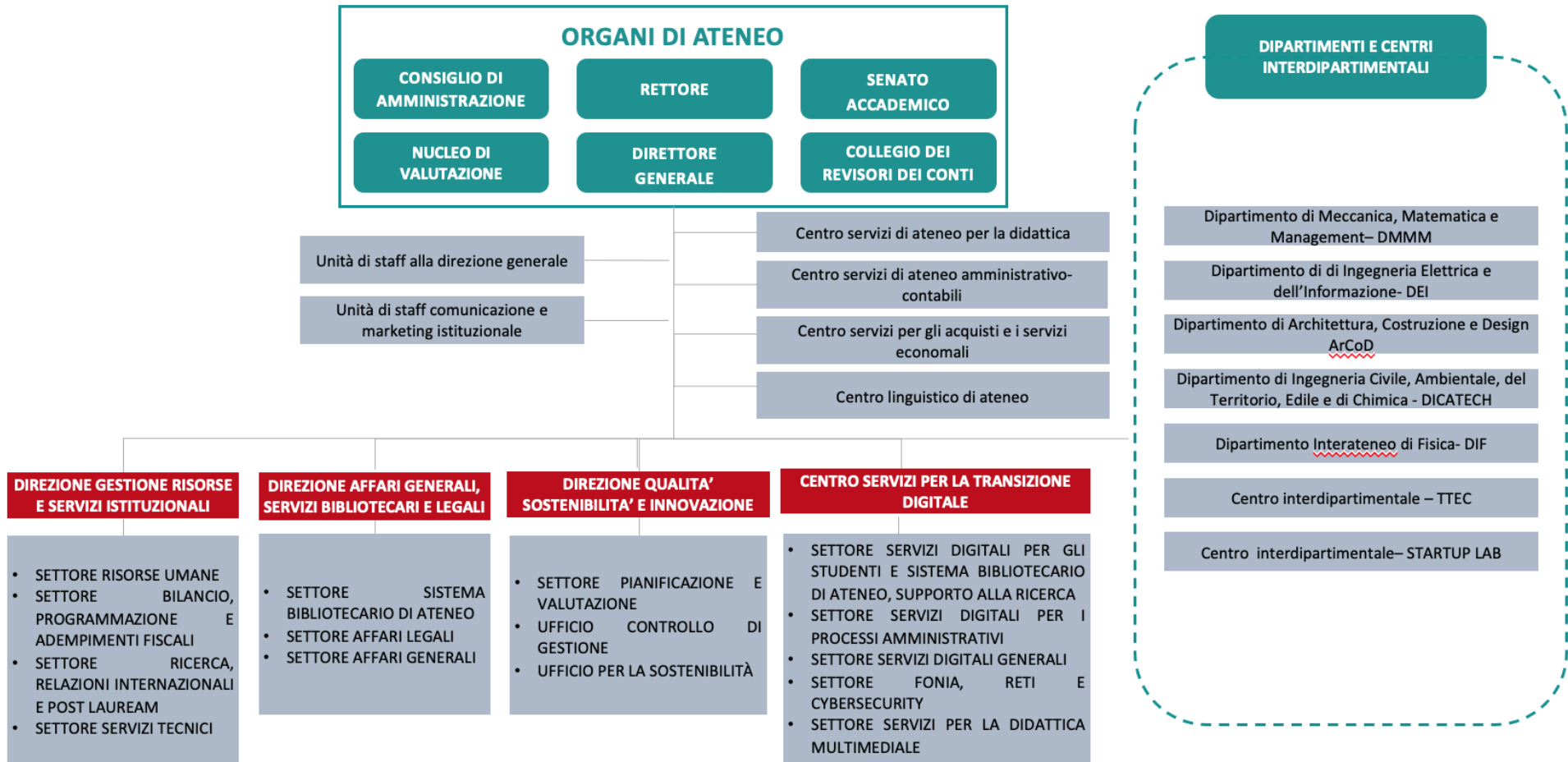
NUOVO ORGANIGRAMMA – DIPARTIMENTI E CENTRI INTERDIPARTIMENTALI



L'implementazione del nuovo modello organizzativo sarà effettuata con gradualità, anche per garantire un adeguato processo di cambiamento organizzativo che richiede tempi più dilatati per l'asestamento della nuova struttura, anche tenuto conto della necessità di reclutare nuove figure apicali che ne garantiscano la piena funzionalità. Per tale ragione, il presente PIAO è stato costruito tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo adottato con D.D. n. 448/2023, sulla base del quale sono stati definiti gli obiettivi operativi della tecno-struttura, che saranno revisionati in corso d'opera per recepire le modifiche organizzative in atto. D'altra parte, si segnala che al fine di governare tale processo di cambiamento in atto, è stato assegnato uno specifico Programma-obiettivo al Direttore Generale (**OB_DG1_ Implementazione modello organizzativo**).

Nella figura seguente è riportato l'organigramma dell'Ateneo (nella configurazione AS-IS) con riferimento agli Organi di Ateneo e all'articolazione delle strutture organizzative di I e II livello, rinviando alla [SEZIONE 3.1](#). gli ulteriori dettagli sul modello organizzativo adottato dal Politecnico di Bari.

FIGURA 2. MODELLO ORGANIZZATIVO POLITECNICO DI BARI (AS-IS)



Studenti (a.a. 2024/2025)

(Fonte: Cruscotto di Ateneo)

10.525 iscritti **31,21%** donne

oltre **6,91%** residenti fuori Puglia

oltre **128*** incoming

Offerta formativa (a.a. 2024/2025)

(Fonte: Miur, Offerta formativa)

13* corsi di Laurea triennali

16** corsi di Laurea magistrale

1 corsi di Laurea a ciclo unico

1 corsi di Laurea Professionalizzante

*oltre 1 CdL interateneo con UniFG **oltre 1 CdLM interateneo con UniSalento e 1 con Dipartimento Jonico UniBA

Laureati (anno solare 2024)

(Fonte: Cruscotto di Ateneo)

oltre **1.658** laureati di cui

quasi **1.042** di I livello

oltre **103** di ciclo unico

oltre **513** di II livello

Internazionalizzazione

(Fonte: Settore ricerca e relazioni internazionali; Cruscotto di Ateneo)

7 corsi di studio con accordi di Doppio Titolo

5 corsi di studio erogati in lingua inglese

Ricerca e trasferimento tecnologico

22 Spin-Off attivi (al 31.12.2024)

12 Brevetti attivi (domande in attesa di concessione e brevetti concessi) in portafoglio (al 31.12.2024)

15 Laboratori Pubblico-Privati attivi (al 31.12.2024)

111 Assegni di ricerca attivi (al 31.12.2024)

(Fonte: Banca dati Cineca,, Settore ricerca e relazioni internazionali - Politecnico di Bari)

3.028 iscritti al I anno

409 iscritti a dottorati di ricerca (31.12.2024)

34 corsi di master di I e II livello e short master

10 corsi di dottorato di ricerca

1 Scuola di Specializzazione

Tasso di occupazione dei laureati a 1 anno dalla laurea

(Fonte: Almalaurea Indagine 2023 – def. Istat – Forze di lavoro)

Lauree magistrali: **92,8%** (media naz. 77,1%)

Lauree ciclo unico: **80,2%** (media naz. 74,2%)

128 studenti incoming Erasmus (a.a. 2024/2025)

5.129 CFU esteri (a.s. 2024)

oltre **3,5 M €** di proventi per ricerche commissionate e trasferimento tecnologico

Circa **1256** pubblicazioni scientifiche (2024)

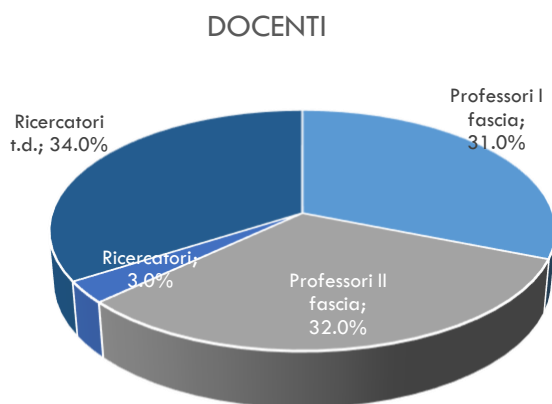
(Fonte: Bilancio di Esercizio; IRIS)

Personale (al 31.12.2024)

(Fonte: Banca dati Cineca, Settore risorse umane - Politecnico di Bari)

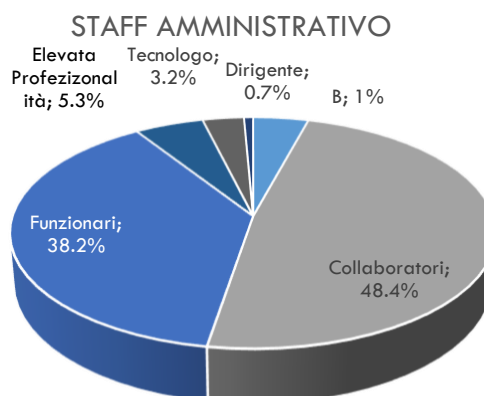
406 Docenti

(25,37% donne)



288 Staff Amministrativo

(52,08% donne)



SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione – Valore Pubblico

Il Politecnico di Bari opera secondo i principi della democrazia, del pluralismo e delle libertà individuali e collettive, garantendo la partecipazione più ampia e la trasparenza dei processi decisionali, assicurando la pubblicità di tutti gli atti conseguenti.

L'art.1 dello Statuto esprime in sintesi il ruolo cruciale che l'Ateneo detiene in ambito territoriale e nazionale. In particolare, Il Politecnico di Bari è consapevole del ruolo che riveste nella formazione delle generazioni future e conseguentemente adotta un modello gestionale e organizzativo attento alla sostenibilità e al rispetto dell'ambiente e del territorio, orientando azioni volte all'accrescimento della conoscenza tecnico-scientifica e dell'innovazione tecnologica.

L'Ateneo, con il concorso delle sue tre componenti fondamentali, studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, si impegna per sviluppare l'innovazione culturale, scientifica e tecnologica, anche mediante forme di cooperazione con altre università, enti di ricerca e organizzazioni pubbliche e private nazionali ed internazionali, pur preservando l'inclusività e la centralità degli individui, principi cardine ispiratori dello Statuto e delle linee in cui si declina la visione strategica dell'Ateneo.

Nell'ambito della promozione e sostegno alla ricerca, anche grazie a considerevoli e innovativi progetti di ricerca, l'Ateneo ha ottenuto importanti finanziamenti, permettendo di accrescere la qualità dell'attività di ricerca e l'immagine reputazionale della sua comunità accademica. Il legame con il territorio e le innumerevoli iniziative di terza missione, con il sostegno sinergico di tutte le istituzioni presenti, si concretizzano in una pluralità di eventi e appuntamenti rivolti a un pubblico eterogeneo.

Negli ultimi anni, l'Ateneo ha sperimentato un modello di knowledge hub con le imprese, attraverso la concentrazione in un'area attrezzata di laboratori per le collaborazioni strategiche (di lungo periodo) con importanti player industriali.

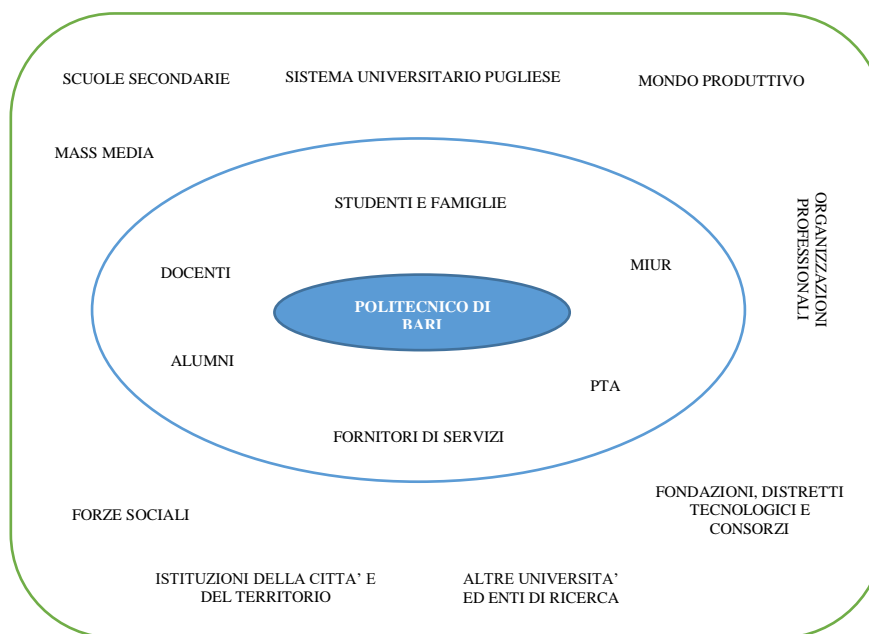
Sulla base di tale modello, nonché attraverso l'esperienza di iniziative di incubazione di sviluppo, il Politecnico di Bari intende consolidare il proprio ruolo nel territorio per contaminare e disseminare l'innovazione tecnologica e incrementarne l'impatto sociale, economico e culturale, contribuendo alla trasformazione del mondo industriale e portando un contributo deciso allo sviluppo dell'imprenditorialità, in una sempre più stretta collaborazione sinergica con gli stakeholder del territorio stesso.

Tali elementi concorrono a consolidare il ruolo dell'Ateneo nello sviluppo della società civile, per centrare i grandi obiettivi di crescita sostenibile dei prossimi anni, potenziando le attività di ricerca e sviluppo e favorendo investimenti nei settori più avanzati, cogliendo le opportunità di sviluppo offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che rappresenta una straordinaria opportunità di investimento sul capitale umano, sulla formazione e ricerca e deve essere teso alla costruzione di un forte legame tra istruzione e mondo economico

I BENEFICIARI DELLE POLITICHE DI CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

I soggetti principali di riferimento per l'Ateneo sono rappresentati nella seguente figura, che ne sintetizza l'influenza, più o meno elevata, a seconda del posizionamento dell'interlocutore nell'area più vicina all'ellissi centrale, rappresentativa dell'Ateneo.

FIGURE 1. GRADO DI INTERESSE DEGLI STAKEHOLDER DEL POLITECNICO DI BARI



I primi fruitori di tutti i servizi offerti dal Politecnico sono gli STUDENTI e le FAMIGLIE. Il soddisfacimento dei bisogni degli studenti non è strettamente connesso con il solo bisogno formativo, ma spazia dai servizi accessori in termini infrastrutturali, come i servizi bibliotecari e i laboratori per le attività didattiche, ai servizi di stage e tirocini, alle convenzioni per le attività di formazione all'estero (progetti Erasmus, tesi redatte in co-tutela con partner straniero) e ai servizi post-laurea come il placement. L'attenzione del Politecnico verso i propri studenti si è arricchita dal 2016 con la costituzione dell'Associazione Alumni del Politecnico di Bari (<https://alumni.poliba.it/>), che si propone di contribuire all'inserimento dei laureati e diplomati del Politecnico di Bari nel mondo del lavoro e di fornire sostegno, anche materiale, a progetti di sviluppo dell'Ateneo, con particolare riferimento alla Offerta Formativa, agli Studenti, alla Ricerca. Gli ALUMNI costituiscono pertanto una risorsa preziosa in quanto permettono all'Istituzione di implementare il suo network di collaborazione con aziende, università, centri di ricerca, ecc. e sono al tempo stesso fruitori dei servizi di *placement* offerti dall'Ateneo. Anche le FAMIGLIE degli studenti sono importanti, perché rappresentano un soggetto determinante per il percorso universitario dei loro figli in quanto, da una parte, sono chiamate a sostenerli e dall'altra beneficiano dei risultati positivi da essi conseguiti.

Oltre agli studenti, un importante pilastro è tutta la COMUNITÀ ACCADEMICA. Il bisogno formativo degli studenti viene soddisfatto, garantendo la presenza di docenti con un'ottima preparazione scientifica, stimolando gli stessi agli scambi internazionali e nazionali, al fine di poter ampliare la propria attività didattica, di ricerca e di trasferimento tecnologico. A supporto dei docenti e degli studenti vi sono tutte le PROFESSIONALITÀ TECNICHE AMMINISTRATIVE (dirigenti, amministrativi, tecnici e bibliotecari) che, con le proprie competenze operative, tecnico-specialistiche, rappresentano un supporto essenziale per lo svolgimento quotidiano delle attività del Politecnico.

Un altro importante portatore di interesse è rappresentato dalla SCUOLA SECONDARIA, che ha il compito di formare le future matricole, in funzione del percorso accademico, fornendo metodo di studio e concetti di base

adeguati all'acquisizione di nuove nozioni e alla quale l'Ateneo costantemente si raccorda supportandone le attività di orientamento.

L'Ateneo, inoltre, mantiene relazioni continuative con interlocutori nazionali (MUR, MISE, e altri Ministeri), internazionali e locali (Comuni, Province/Città Metropolitane e Regione), al fine di favorire un posizionamento ottimale rispetto agli altri Atenei nazionali ed esteri.

Al fine di favorire la promozione della ricerca scientifica e garantire un adeguato trasferimento tecnologico, il Politecnico stimola e promuove rapporti di collaborazione con ENTI DI RICERCA E DI STUDIO e con FONDAZIONI, DISTRETTI TECNOLOGICI e CONSORZI.

Inoltre, ricerca continuamente rapporti con il MONDO PRODUTTIVO (imprese, istituzioni, enti non profit), al fine di stimolare lo scambio sia rispetto alla ricerca, sia alla formazione. L'essere in rapporto continuo con le imprese consente infatti al Politecnico di fornire al mercato del lavoro profili professionali in linea con le esigenze del momento.

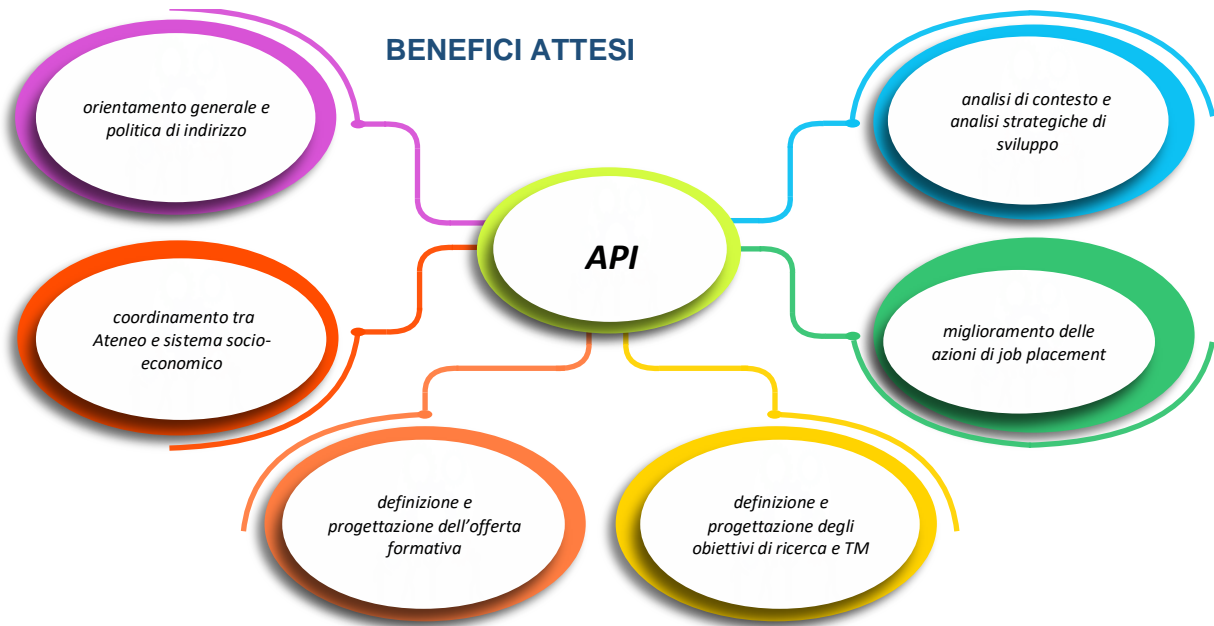
Infine, il Politecnico partecipa attivamente alla vita del territorio di riferimento, al fine di esserne parte attiva nella creazione di nuove tecnologie e di sviluppo economico-sociale. Conoscere le sue istanze, verificare periodicamente le soglie di soddisfazione, coinvolgere i soggetti principali in alcuni processi decisionali, operare per averlo come alleato nelle delicate fasi di cambiamento, sono tutte azioni e comportamenti che giovano al futuro del Politecnico e degli stessi portatori di interessi, il cui benessere è fortemente intrecciato con il miglioramento dell'istituzione.

Con [Decreto Rettorale n. 232 del 10/05/2018](#) è stato istituito il Tavolo di Ascolto delle Parti Interessate del Politecnico di Bari (API) costituito da:

- a) Rettore, che lo presiede.
- b) Delegati: API, Ricerca e TT, TM, Didattica, Orientamento e Placement.
- c) Direttori di Dipartimento-
- d) Coordinatori di CdS.
- e) Studenti delle CPDS.
- f) Stakeholders.

L'API è un tavolo permanente di lavoro che istituzionalizza, in maniera organica ed in forma strutturata, un meccanismo sistematico di interazioni di tutte le parti interessate alle azioni del Politecnico di Bari, al fine di orientare prioritariamente l'offerta formativa, ma anche fornire spunti per la ricerca, le attività di terza missione e di public engagement dell'ateneo e consentire di esplicitare al meglio i suoi fini statutari. I benefici attesi sono schematizzati nella figura seguente.

FIGURA 3. BENEFICI ATTESI TAVOLO API



LE STRATEGIE DI CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO DEL POLITECNICO DI BARI

Il Politecnico di Bari concorre alla creazione di valore pubblico attraverso le proprie politiche strategiche che sono sintetizzate nei documenti riportati nei paragrafi seguenti.

A. IL QUADRO STRATEGICO

La visione strategica dell'Ateneo è delineata nel **Piano Strategico 2024-2026**, che, in coerenza con la *vision* dell'Ateneo, individua le linee strategiche di sviluppo dell'Ateneo per il triennio 2024-2026, i correlati obiettivi strategici e le azioni che hanno un impatto significativo sulla capacità dell'Ateneo di produrre Valore Pubblico.

Il Piano porta a compimento un articolato processo di ascolto degli stakeholders interni ed esterni, che aveva caratterizzato anche il precedente documento strategico, e che, con il coinvolgimento attivo dei Prorettori e dei Delegati e della Commissione Strategica, ha condotto alla definizione delle strategie per il prossimo triennio, declinate nelle tre direttrici di sviluppo principali (obiettivi strategici): Innovazione, Internazionalizzazione e Interazione.

Il processo di pianificazione strategica si è dispiegato attraverso l'organizzazione di specifici tavoli tematici con il coinvolgimento di stakeholders, i cui esiti hanno consentito di orientare e rafforzare le scelte base del Piano Strategico 2024-2026, fornendo utili spunti di approfondimento e nuove proposte sulle quali è stato avviato il confronto in sede di Conferenza di Ateneo (20 novembre 2023), di Commissione Strategica e degli Organi di Governo, che hanno approvato il Piano Strategico nella seduta del 22 dicembre 2023.

Il documento "**Piano strategico di Ateneo 2024-2026**" riassume la metodologia utilizzata e il processo di costruzione degli obiettivi e delle azioni strategiche per il triennio 2024-2026, elaborate in attuazione della *Vision* dell'Ateneo, a valle dell'analisi SWOT, che ha tenuto conto dell'analisi di contesto e posizionamento interno ed esterno e delle risultanze dello scorso ciclo di pianificazione strategica⁶, recependo, altresì, gli esiti del complesso processo di riesame dell'AQ di Ateneo, condotto nel periodo luglio-ottobre 2023.

Le strategie che l'Ateneo ha inteso mettere in campo sono racchiuse in 3 linee fondamentali: **Innovazione, Interazione e Internazionalizzazione**, sulla base delle quali, con il coinvolgimento attivo dei Prorettori e dei Delegati, sono stati successivamente definiti specifici obiettivi strategici e azioni, con annesse priorità di attuazione, indicatori e target, responsabilità e risorse.

Nella figura seguente viene data evidenza della struttura del Piano Strategico 2024-2026, con l'indicazione degli obiettivi, delle azioni e delle risorse.

⁶ Le risultanze del monitoraggio sulle politiche strategiche del periodo 2021-2023 sono riportate nel documento "*Monitoraggio degli obiettivi e delle azioni strategiche del Piano strategico 2021-2023*"

FIGURA 4. LA STRUTTURA DEL PIANO STRATEGICO 2024-2026 IN SINTESI

3 Linee Strategiche: Innovazione Interazione e Internazionalizzazione

12 Obiettivi strategici

11 azioni strategiche

Indicatori di impatto e di risultato per valutare la realizzazione delle singole azioni strategiche e misurare il raggiungimento degli obiettivi strategici

Responsabili politici e gestionali ai quali è assegnata la responsabilità politica delle azioni e le strutture organizzative a cui è affidata la realizzazione delle politiche strategiche

Risorse finanziarie assegnate per la realizzazione delle singole azioni

Nel seguito è, invece, rappresentata la struttura del Piano Strategico e la sua articolazione nei Progetti strategici, con l'indicazione delle relative azioni

FIGURA 5. LA STRUTTURA DEL PIANO STRATEGICO 2024-2026: LINEE STRATEGICHE, OBIETTIVI, AZIONI

LINEA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	AZIONI STRATEGICHE
INNOVAZIONE	<p>Nella formazione Adozione di modalità di didattica innovativa Attivazione di corsi in teledidattica</p> <p>Nella ricerca Supporto tecnico ed amministrativo alla attività di ricerca</p> <p>Nel trasferimento tecnologico Trasferimento alle piccole imprese della capacità di innovare</p> <p>Nei servizi agli studenti Aumento degli spazi per lo studio, inclusivi verso le persone diversamente abili Potenziamento dei servizi di supporto psicologico</p> <p>Nell'assetto organizzativo Rafforzamento della resilienza organizzativa Digitalizzazione delle procedure Formazione e re-skill del personale TAB</p>	<p>1.1. Progettare esperienze di insegnamento-apprendimento innovative attraverso nuovi approcci pedagogici e supporti tecnologici</p> <p>1.2. Efficientare i processi amministrativi per migliorare la qualità dei servizi erogati e favorire il re-skill del personale TAB</p> <p>1.3. Favorire il processo di innovazione della ricerca e della terza Missione</p>
INTERAZIONE	<p>Con la città: spazi "Parco dell'innovazione" presso l'ex caserma Magrone Open Innovation District for Smart Mobility Incremento delle residenze per studenti, ricercatori e docenti</p> <p>Con le imprese: trasferimento tecnologico e delle conoscenze Supporto alle piccole e medie imprese Progetti innovativi di Terza Missione (Trasferimento Tecnologico e Culturale) e Quarta Missione (Leadership nella comunità)</p> <p>Con la comunità: comunicazione Aumento dell'impatto sociale delle attività del Politecnico Qualità dei servizi erogati</p>	<p>1.1. Realizzare nuovi spazi a favore della comunità</p> <p>1.2. Favorire le azioni di incubazione e di open innovation delle imprese</p> <p>1.3. Incentivare la formazione esperienziale per lo sviluppo di progetti innovativi di terza missione (trasferimento tecnologico e culturale) e quarta missione (leadership nella comunità)</p> <p>1.4. Migliorare l'immagine reputazionale dell'Ateneo e l'impatto sociale nel territorio nazionale e internazionale</p>
INTERNAZIONALIZZAZIONE	<p>Della formazione e della ricerca: Incremento del numero di studenti internazionali Aumento dei corsi erogati in lingua inglese Adesione al programma Erasmus+ European Universities Alliances Welcome Center per studenti stranieri Double degree – Corsi erogati all'estero</p> <p>Della comunicazione: Programmi di orientamento internazionale Adozione della lingua inglese nei diversi ambiti della vita di ateneo</p>	<p>1.1. Migliorare la visibilità internazionale dell'Ateneo</p> <p>1.2. Rendere l'Ateneo competitivo nella formazione di I e II livello internazionale</p> <p>1.3. Favorire l'internazionalizzazione della ricerca, sviluppando una migliore capacità progettuale dei ricercatori e del personale addetto alla ricerca</p> <p>1.4. Favorire l'internazionalizzazione del dottorato di ricerca e la capacità di attrarre talenti</p>

Gli obiettivi strategici e le correlate azioni costituiscono il punto di riferimento nella definizione e assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa (**OB_STR**).

B. IL PROGRAMMA TRIENNALE

Coerentemente con le linee di sviluppo delineate nel Piano Strategico per il triennio 2024-2026, il Politecnico di Bari, ai sensi del DM 773/2024 relativo alle Linee generali di indirizzo della programmazione triennale delle Università 2024-2026, ha definito il proprio Programma triennale 2024-2026, individuando i seguenti obiettivi/azioni/indicatori con i relativi target finali, coerentemente con le linee strategiche adottate dall'Ateneo.

Obiettivo A “Innovare la didattica universitaria e ampliare l'accesso alla formazione universitaria”		
Azione A.1 Valutazione delle competenze acquisite dagli studenti e riduzione della dispersione scolastica - Azione A.2 Innovazione delle metodologie didattiche (TLC) e potenziamento della docenza strutturata nei corsi di studio		
	Baseline	Target finale 2026
Indicatore A_f Proporzione di studenti che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale di cui all'art. 8, comma 4	0	8%
Indicatore A_i Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali.	1.871	5.000
Obiettivo E “Valorizzare il personale delle università, anche attraverso gli incentivi alla mobilità		
Azione E.2 Sviluppo delle competenze del personale docente, anche in considerazione dei TLC, e integrazione del Fondo per la Premialità (art. 9, co. 1, l. 240/2010)		
Azione E.3 Sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo, anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile, e integrazione del Fondo per la Premialità (art. 9, co. 1, l. 240/2010)		
	Baseline	Target finale 2026
Indicatore E_f Rapporto tra ore di formazione per la didattica innovativa erogate ai docenti e numero di docenti in servizio (*);	1,309	2,5
Indicatore E_I Proporzione personale TA impegnato in periodi di mobilità internazionale nell'ambito del programma Erasmus	-	3,7%
Indicatore di Ateneo Nr ore di formazione del personale TAB (con particolare riferimento a competenze trasversali e digitali per l'innovazione	7.247	9.000

Gli obiettivi correlati alla realizzazione del Piano triennale trovano evidenza nel PIAO 2025-2027 (**OB_PRO3**). Considerato che il predetto programma è tuttora in fase di valutazione ministeriale, nel corso dell'anno saranno implementate eventuali revisioni ai suddetti obiettivi operativi che si dovessero rendere necessarie all'esito della definitiva approvazione da parte del MUR-ANVUR.

C. LE LINEE DI SVILUPPO DEI DIPARTIMENTI

I piani culturali dei Dipartimenti individuano specifiche missioni, le potenzialità e le principali direttrici di sviluppo dei Dipartimenti dell'Ateneo per quanto riguarda la didattica, la ricerca e la terza missione. Essi, pertanto, completano il quadro strategico di riferimento per le strutture dipartimentali e concorrono alla performance istituzionale del Dipartimento.

Ogni Dipartimento elabora, con cadenza triennale, il proprio piano di sviluppo sulla base delle linee strategiche definite dall'Ateneo. Al momento della predisposizione del presente Piano, non per tutti i Dipartimenti il processo

di pianificazione strategica 2025-2027 può ritenersi concluso, atteso il recente rinnovo dei Direttori di Dipartimento, insediati nel mese di ottobre 2024. Per tale ragione, nell'assegnazione degli obiettivi operativi alle strutture dipartimentali, per i Dipartimenti che hanno provveduto ad adottare i propri piani culturali, si è tenuto conto delle linee di sviluppo espresse dal Dipartimento (**OB._P.C.**). Per altri, invece, gli obiettivi indicati nel presente piano potranno essere eventualmente aggiornati in considerazione delle risultanze del processo di pianificazione strategica dipartimentale in atto.

D. LE POLITICHE DELLA QUALITÀ

Il Politecnico di Bari, nel proprio Statuto (adottato con D.R. n. 175 del 14 marzo 2019), sancisce, tra i principi generali, il miglioramento continuo e la qualità, sulla base dei quali sono ispirate le politiche e le strategie dell'Ateneo.

Le Politiche di qualità del Politecnico di Bari sono esplicitate nel documento "[Politiche di Qualità](#)".

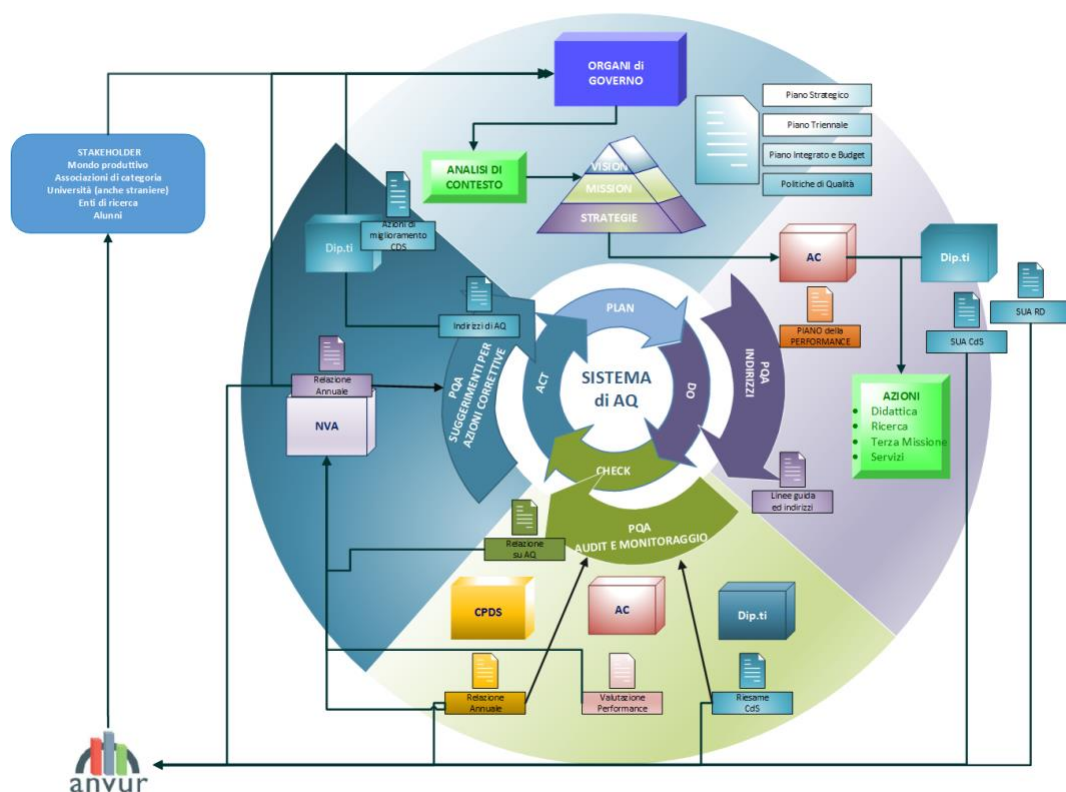
In esso sono esplicitati i principi di qualità dell'Ateneo (Centralità delle persone; Diffusione della cultura della qualità; Condivisione delle azioni di qualità; Responsabilità delle azioni di qualità; Miglioramento continuo dei risultati delle azioni), tramite cui il Politecnico di Bari persegue politiche volte a realizzare la propria visione della Qualità, nell'ambito delle proprie attività istituzionali ad impatto esterno, ossia di alta formazione, ricerca e servizi di terza missione (prioritariamente negli ambiti dell'Ingegneria, dell'Architettura e Design) e, nell'ambito delle attività interne, ossia del lavoro tecnico, amministrativo, organizzativo, gestionale e di rinnovo e manutenzione dei servizi, delle infrastrutture e delle strutture. Il documento esplicita, altresì, i principi con cui l'Ateneo effettivamente realizza il processo di miglioramento continuo della Qualità da tutte le componenti che operano presso l'istituzione: corpo docente e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (TAB) e studenti.

Il Politecnico di Bari, sin dal 2013, ha istituito il Presidio della Qualità di Ateneo (PQA), incaricato di sostenere la realizzazione delle politiche per la qualità, definite dagli Organi di Ateneo, approntando gli strumenti organizzativi necessari ai fini dell'accreditamento nell'ambito del processo di Autovalutazione, Valutazione e Accredimento (AVA) e del miglioramento continuo della didattica e della ricerca.

Esso, nella recente revisione statutaria, è annoverato tra gli altri Organi di Ateneo, a testimonianza dell'attenzione che il Politecnico di Bari ripone sui temi dell'assicurazione della qualità della ricerca e della didattica.

In particolare, nella figura n. 6 è rappresentato lo schema generale del **Sistema di AQ del Politecnico di Bari**, nel quale sono evidenziati, nella logica del PDCA (Plan, Do, Check e Act), i flussi di processo che, a livello generale, generano il sistema di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo.

FIGURA 6. SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ DEL POLITECNICO DI BARI



Nello schema viene data evidenza, inoltre, di come i rapporti con gli Stakeholder alimentino costantemente il sistema di AQ del Politecnico di Bari, che si genera e revisiona sulla base dei feedback dei portatori d'interesse esterni sui servizi di formazione, ricerca e terza missione erogati dal Politecnico di Bari.

Gli obiettivi di qualità sono assegnati alle strutture in maniera conglobata con gli obiettivi strategici per il controllo e il miglioramento continuo dei processi e dei servizi erogati dall'Ateneo (**OB_PQ**). Tra di essi trovano esplicitazione le specifiche azioni di miglioramento connesse al superamento di alcune criticità evidenziate dal PQA a seguito del processo di riesame di AQ a cui è stato sottoposto l'Ateneo nel periodo luglio-ottobre 2023 per l'adeguamento del sistema di AQ al nuovo modello AVA3.

E. LE POLITICHE DI GENDER MAINSTREAMING

Il Politecnico di Bari riconosce tra i principi generali dello Statuto *“la dignità di ogni persona nel lavoro e nello studio e garantisce parità di trattamento, promuovendo ogni iniziativa volta ad abbattere discriminazioni nella formazione, nella progressione di carriera, nell'orientamento e nell'accesso al lavoro”*.

Al fine di dare attuazione a tali principi e coerentemente con il Piano Strategico 2024-2026, l'Ateneo, in continuità con il precedente ciclo 2021-2023 e secondo la stessa impostazione metodologica, ha definito, con il supporto del Gruppo permanente di Coordinamento per la stesura del Bilancio di Genere (BdG) e del Gender Equality Plan (GEP), il Gender Equality Plan (GEP) 2024-2026, con l'obiettivo di definire la strategia dell'Ateneo per l'equità di genere e l'inclusione.

Il GEP è allineato con il [Piano di Azioni Positive \(PAP\) 2022-2024](#), redatto in continuità con il processo di Bilancio di Genere e rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025. Mentre, a seguito del recente rinnovo del Comitato Unico di Garanzia, è in fase di definizione il Piano di Azioni Positive (PAP) relativo al triennio 2025-2027.

Più in generale, il Gender Equality Plan (GEP) si inserisce nel ciclo di programmazione strategica ed operativa dell'Ateneo, nella stessa logica definita per il Bilancio di Genere, ponendosi tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo. In tale ottica il Gender Equality Plan (GEP) e il Piano di Azioni Positive (PAP) diventano parte integrante del processo di pianificazione strategica ed operativa, influenzando i principali documenti. In quest'ottica, nel PIAO trovano altresì evidenza gli obiettivi di performance organizzativa riconducibili alle politiche strategiche di genere dell'Ateneo (**OB_GEP**).

F. LE POLITICHE SULLA SOSTENIBILITA'

Il Politecnico di Bari ha individuato tra i propri ambiti strategici le tematiche della sostenibilità (*La sostenibilità come chiave di lettura trasversale dello sviluppo*), con l'intento di contribuire ad un'inversione di tendenza rispetto a modelli di sviluppo non più sostenibili: azione nella quale risulta determinante il ruolo delle discipline tecnologiche. Questa linea di indirizzo, chiaramente fissata dagli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030, sta polarizzando anche la politica europea per la ricerca, l'innovazione e lo sviluppo, come testimoniato dal programma *Horizon Europe* e dagli interventi per il *Green Deal*, nell'ambito del piano *Next Generation EU*.

In quest'ottica, la sostenibilità diventa vocazione dell'Ateneo, permeando tutte le attività verso l'esterno e verso l'interno, nella didattica, nella ricerca e nella Terza Missione.

L'Ateneo intende proseguire le proprie politiche sulla sostenibilità in termini di interventi per il miglioramento della qualità e della fruibilità degli spazi, dell'ottimizzazione della sicurezza, del potenziamento delle aree comuni e delle aree verdi, dell'efficientamento energetico e dell'uso di energie rinnovabili.

A queste si affiancheranno ulteriori iniziative volte a minimizzare l'impatto ambientale quali, ad esempio, l'attivazione di un programma strutturato di riciclo differenziato, la realizzazione di sistemi di accumulo e riutilizzo di acqua piovana, la realizzazione di un orto dimostrativo, l'attivazione di una mensa con l'utilizzo di prodotti a km 0, nonché la definizione di una strategia di comunicazione ed educazione alla sostenibilità, rivolta al territorio, dell'ottimizzazione della sicurezza, del potenziamento delle aree comuni e delle aree verdi.

Il Politecnico intende porre in essere un piano strategico di azione con riferimento ad alcune misure di benessere equo e sostenibili, definiti nell'agenda Onu 2030, utili allo sviluppo del "Valore Pubblico".

Con riferimento agli obiettivi di cui sopra, definiti nell'agenda ONU 2030, le misure su cui il Politecnico intende in quest'arco temporale focalizzare i principali sforzi sono i seguenti :

numero 6 - [Acqua pulita e servizi igienico-sanitari](#)

numero 7 [Energia pulita e accessibile](#)

numero 9 [Imprese, innovazione e infrastrutture](#)

numero 12 [Consumo e produzione responsabili](#)

**MISURE PER RAGGIUNGIMENTO RISULTATI
RELATIVI A GOAL N° 6
ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-
SANITARI**

Miglioramenti sensibili potrebbero essere raggiunti

in merito al punto 6.3 del Goal n° 6 con l'adozione di sistemi di trattamento e riutilizzo delle acque bianche meteoriche, grigie ed eventualmente anche nere dei reflui civili prodotti nel Politecnico, al fine di salvaguardare



le risorse idriche mediante il riutilizzo delle stesse mediante adeguati impianti di trattamento all'avanguardia alimentati da fonti di energia rinnovabile come ad esempio:

- 1) per le acque meteoriche, sistemi di stoccaggio e trattamento delle acque mediante trattamento primario di grigliatura, disabbatura e disoleazione delle acque e trattamento secondario di filtrazione per il riutilizzo delle stesse per esempio a fini irrigui;
- 2) per i reflui civili, impianto di trattamento delle acque con innovativi impianti di ultrafiltrazione MBR per il riutilizzo delle stesse;
- 3) per le acque grigie o eventualmente di falda, sistemi di filtrazione ultrafiltrazione o osmosi inversa alimentati da fonti di energia rinnovabile.

6.3 Entro il 2030, migliorare la qualità dell'acqua, riducendo l'inquinamento, eliminando le pratiche di scarico non controllato e riducendo al minimo il rilascio di sostanze chimiche e materiali pericolosi, **dimezzare la percentuale di acque reflue non trattate e aumentare sostanzialmente il riciclaggio e il riutilizzo sicuro a livello globale.**

MISURE PER RAGGIUNGIMENTO RISULTATI RELATIVI A GOAL N° 7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Miglioramenti sensibili potrebbero essere raggiunti in merito al punto 7.2 del Goal n° 7 con l'incremento delle quote di energia prodotte da fonti rinnovabili come ad esempio:

- 1) incremento energia elettrica prodotta da impianti fotovoltaici di ultima generazione;
- 2) produzione di acqua calda con impianti solari termici;
- 3) impianti di cogenerazione;
- 4) impianti di solar cooling.

7.2 Entro il 2030, **aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale.**

MISURE PER RAGGIUNGIMENTO RISULTATI RELATIVI A GOAL N° 9 IMPRESE, INNOVAZIONE ED INFRASTRUTTURE

Miglioramenti sensibili potrebbero essere raggiunti in merito al punto 9.5 del Goal n° 9, promuovendo la ricerca scientifica e creando collegamenti con il settore industriale in alcuni settori (tecnologie energetiche e trattamento per la salvaguardia delle risorse idriche), mediante :

- 1) promozione di progetti pubblico privato nel settore energia e acqua;
- 2) realizzazione di impianti pilota;
- 3) creazione di partnership con aziende impegnate nel settore energetico, acquedottistico e industriale per la creazione di sinergie con il settore di ricerca scientifica universitario.

9.5 **Potenziare la ricerca scientifica, promuovere le capacità tecnologiche dei settori industriali in tutti i paesi, in particolare nei paesi in via di sviluppo, anche incoraggiando, entro il 2030, l'innovazione e aumentando in modo sostanziale il numero dei lavoratori dei settori ricerca e sviluppo ogni milione di persone e la spesa pubblica e privata per ricerca e sviluppo.**

MISURE PER RAGGIUNGIMENTO RISULTATI RELATIVI A GOAL N° 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Miglioramenti sensibili potrebbero essere raggiunti in merito al punto 12.5 e 12.7 del Goal n° 12, promuovendo politiche di sensibilizzazione per la riduzione della produzione di rifiuti, lo stoccaggio differenziato e l'utilizzo di materiali riciclati e a km 0 nell'esecuzione degli appalti di lavori e forniture, mediante :

- 1) promozione di progetti per la catalogazione dei rifiuti esistenti;

- 2) promozione di progetti per l'individuazione di responsabili per ciascun immobile per la gestione dei rifiuti e gli spazi di stoccaggio materiali ingombranti da smaltire;
- 3) introduzione negli appalti di lavori e forniture di criteri premianti per l'utilizzo di materiali riciclati o a km 0.

12.5 Entro il 2030, *ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti*, attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.

12.7 Promuovere pratiche in materia di *appalti pubblici che siano sostenibili*, in accordo con le politiche e le priorità nazionali.

GLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

Sulla base delle strategie per la creazione di Valore Pubblico, l'Ateneo ha identificato, a partire dal PIAO 2024-2026, un set di 9 obiettivi di Valore Pubblico e correlati indicatori di impatto. Gli obiettivi di Valore Pubblico affiancano gli obiettivi del Piano Strategico: mentre gli obiettivi del Piano Strategico sono funzionali a misurare lo stato di realizzazione delle strategie dell'Ateneo, gli obiettivi di Valore Pubblico servono a misurare e monitorare il Valore Pubblico creato.

Gli indicatori di impatto sono stati definiti a partire dai dati disponibili in banche dati esterne, per permettere il confronto delle performance con i principali benchmark. La definizione dei target, che, per la natura pluriennale degli indicatori di valore pubblico, è stata fissata al termine del triennio, ha tenuto conto dell'andamento dei dati degli ultimi anni, del confronto con benchmark e del contesto interno ed esterno.

La misurazione del valore pubblico sarà effettuata sulla base degli indicatori di risultato e di impatto contenuti nei diversi documenti che compongono il quadro strategico dell'Ateneo, riportati nell'**Allegato n. 7 - Indicatori per la misurazione del Valore Pubblico**.

INTEGRAZIONE DELLA PIANIFICAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA CON LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA ED OPERATIVA

L'integrazione del ciclo di gestione della performance con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, ai sensi di quanto previsto dal Dlgs 150/2009⁷ e dal successivo D.lgs. n. 74/2017⁸ è assicurata attraverso l'implementazione di un sistema che fa perno sul processo di budgeting. Tale processo integrato costituisce, tra l'altro, la garanzia di un miglioramento continuo dell'efficacia delle scelte di utilizzo delle risorse, incardinando l'allocazione delle stesse in una cornice di obiettivi e priorità ben definiti.

Elemento fondamentale di tale processo integrato è il collegamento tra gli obiettivi individuati nel PIAO e l'allocazione delle risorse economico-finanziarie elaborate mediante il processo di budgeting, che diviene così un importante strumento di rappresentazione economica del Piano strategico definito dalla Governance di Ateneo. L'Ateneo, nel corso dell'anno 2024, ha avviato un processo per assicurare tale integrazione che fa perno, da un lato, sull'allineamento della fase di definizione degli obiettivi (strategici ed operativi) e la loro revisione annuale al processo di budgeting; dall'altro, alla gestione contabile delle risorse stanziati a sostegno delle politiche strategiche e alla loro evidenza.

⁷ lo sviluppo di un ciclo di gestione della performance deve avvenire "in modo coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio", rendendo evidente il "collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse" (art. 4)

⁸ il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance deve contenere "le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio" (art. 5, c. 1, lett. c)

Sotto il primo profilo relativo all'allineamento dei processi, si evidenzia che la fase di definizione degli obiettivi organizzativi avviene contestualmente alla definizione del budget per l'anno di riferimento e il triennio successivo, così che ad ogni obiettivo possa essere associato, attraverso l'applicativo U-Budget, anche lo stanziamento di risorse richiesto per il suo raggiungimento. Nella Relazione al Budget viene poi evidenziata l'integrazione tra la programmazione strategica dell'Ateneo e la programmazione economico-finanziaria.

In particolare, a partire dal mese di ottobre si avvia la costruzione del bilancio di previsione per l'anno successivo, al fine di porre le basi per la definizione del budget e degli obiettivi di performance; il processo si completa con l'approvazione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio nel mese di dicembre e la assegnazione, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, degli obiettivi di performance del Direttore generale e della tecnico-struttura, contenuti nel presente documento. Tale processo è rappresentato graficamente dalla figura n.8.

Al fine di rafforzare tale integrazione, a partire dal ciclo di pianificazione strategica 2024-2026, è stato valorizzato il raccordo tra le azioni di Piano Strategico e le risorse economiche stanziate nel Bilancio Unico di Ateneo. Nello specifico, le risorse che l'Ateneo ha inteso stanziare a sostegno delle strategie e degli interventi prioritari trovano evidenza in una apposita sezione del Piano Strategico 2024-2026, dove, per ogni azione, sono individuate le risorse destinate alla realizzazione dei connessi obiettivi.

A livello contabile, poi, il processo di integrazione si completa con la pratica dell'attivazione di specifici progetti di budget dedicati alla realizzazione di obiettivi/azioni strategiche (vedi Progetto Programmazione triennale – progetti programmazione Edilizia – Progetto comunicazione – Progetto Formazione, ecc). In questo modo è possibile monitorare costantemente la spesa e il grado di realizzazione finanziaria del Piano Strategico.

Nella Tabella seguente sono riepilogate, per obiettivo strategico e per singola azione, le risorse finanziarie stanziate (sebbene per quota parte), con l'indicazione della tipologia di finanziamento delle stesse, nonché, ad esito del processo di integrazione con il Budget di Ateneo, con l'evidenza delle singole voci COAN nelle quale hanno trovato allocazione le risorse previste a garanzia della sostenibilità economico-finanziaria delle politiche strategiche di Ateneo.

LINEA STRATEGICA	AZIONI STRATEGICHE	Descrizione risorse stanziare	Budget e VOCE COAN di spesa correlata	2024	2025	2026	2027
INNOVAZIONE	1.1. Progettare esperienze di insegnamento-apprendimento innovative attraverso nuovi approcci pedagogici e supporti tecnologici	Attrezzature informatiche e attrezzature tecnico- scientifiche	Budget degli investimenti (II-IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI - Descrizione Voce COAN: Attrezzature tecnico- scientifiche)	4.194.100,00	8.535.977,56	268.000,00	55.000,00
		Altre spese per digitalizzazione/innovazione didattica	(*) quota parte risorse Patti territoriali (WP7 e Amministrazione centrale) stanziare sulle voci CA.01.11.02.05 - CA.04.41.09.03 - CA.04.40.04.02	889.670,00	723.454,57	485.624,18	103.687,50
	1.2. Efficientare i processi amministrativi per migliorare la qualità dei servizi erogati e favorire il re-skill del personale TAB	Quota parte risorse di progetti e risorse proprie per le iniziative di digitalizzazione/innovazione dei servizi	Budget degli investimenti (II-IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI - Descrizione Voce COAN: Attrezzature informatiche)	11.649.106,45	10.166.580,46	698.551,91	193.084,6
		Quota parte risorse proprie stanziare per le iniziative dirette alla formazione del personale:	Budget economico (IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE- Descrizione Voce COAN: Aggiornamento professionale - Formazione del personale)	206.750,00	163.066,91	100.000	100.000
	1.3. Favorire il processo di innovazione della ricerca e della terza Missione	Quota parte risorse proprie stanziare per le iniziative dirette alla formazione del personale:	Budget economico (IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE- Descrizione Voce COAN: Aggiornamento professionale - Formazione del personale)	206.750,00	163.066,91	100.000	100.000
		Quota parte risorse di progetti e risorse proprie per le iniziative di digitalizzazione/innovazione dei servizi	Budget degli investimenti (Voce riclassificato: II-Immobilizzazioni Materiali; Conto di Bilancio: 2) Impianti e attrezzature - Attrezzature informatiche)	11.649.106,45	10.166.580,46	698.551,91	193.084,6
INTERAZIONE	1.1. Realizzare nuovi spazi a favore della comunità	Risorse ministeriali e regionali in fase di assegnazione	Budget degli investimenti – Voci COAN diverse		5.363.467,28 (Progetto Open Innovation Distric (DSM) 1.500.000,00 (Budget investimenti (Voce COAN: Manutenzione straordinaria	5.496.000,00 (Progetto Open Innovation Distric (DSM) 1.300.000,00 (Budget investimenti (Voce COAN: Manutenzione straordinaria	5.476. 519,47 (Progetto Open Innovation Distric (DSM) 1.300.000,00 (Budget investimenti (Voce COAN: Manutenzione straordinaria

LINEA STRATEGICA	AZIONI STRATEGICHE	Descrizione risorse stanziare	Budget e VOCE COAN di spesa correlata	2024	2025	2026	2027
					immobili beni propri) 619.921,17 (Parco dell'innovazione - caserma magrone	immobili beni propri)	immobili beni propri)
	1.2. Favorire le azioni di incubazione e di open innovation delle imprese	Risorse fornite da privati tramite accordi quadro e annex attuativi (da definire)		-	Non definite	Non definite	Non definite
	1.3. Incentivare la formazione esperienziale per lo sviluppo di progetti innovativi di terza missione (trasferimento tecnologico e culturale) e quarta missione (leadership nella comunità)	Quota parte risorse proprie stanziare per le iniziative dirette alla formazione del personale:	Budget economico (IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE- Descrizione Voce COAN: Aggiornamento professionale - Formazione del personale)	206.750,00	163.066,91	100.000	100.000
	1.4. Migliorare l'immagine reputazionale dell'Ateneo e l'impatto sociale nel territorio nazionale e internazionale	Quota parte risorse proprie stanziare per attività di informazione e divulgazione:	Budget economico (XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE - Descrizione Voce COAN: Informazione e divulgazione delle attività istituzionali)	861.468,68	200.000,00 (Progetto di Ateneo – Piano Strategico 2024/26)	200.000,00 (Progetto di Ateneo – Piano Strategico 2024/26)	200.000,00 (Progetto di Ateneo – Piano Strategico 2024/26)
INTERNAZIONALIZZAZIONE	1.1. Migliorare la visibilità internazionale dell'Ateneo	Quota parte risorse proprie stanziare per attività di informazione e divulgazione:	Budget economico (XII. ONERI DIVERSI DI GESTIONE - Descrizione Voce COAN: Informazione e divulgazione delle attività istituzionali)	861.468,68	200.000,00 (Progetto di Ateneo – Piano Strategico 2024/26)	200.000,00 (Progetto di Ateneo – Piano Strategico 2024/26)	200.000,00 (Progetto di Ateneo – Piano Strategico 2024/26)
	1.2. Rendere l'Ateneo competitivo nella formazione di I e II livello internazionale	Risorse a valere su FFO e risorse proprie stanziare a sostegno della mobilità internazionale:	Budget economico (IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE - Descrizione Voce COAN: Borse di studio ERASMUS - integrazione Ateneo - Borse di studio SOCRATES/ERASMUS - Borse di studio ERASMUS - integrazione DM 198/03 - Borse di studio ERASMUS PLACEMENT)	1.562.042,00	474.499,00	1.637.756,00	1.490.000,00
	1.3. Favorire l'internazionalizzazione della ricerca, sviluppando una migliore capacità progettuale dei ricercatori e del personale addetto alla ricerca	Risorse proprie (a valere su Accantonamenti fondi di ricerca vincolati)	Accantonamenti fondi di ricerca vincolati (da destinare)	-	Da definire	Da definire	Da definire
	1.4. Favorire l'internazionalizzazione del dottorato di ricerca e la capacità di attrarre talenti	Fondi ministeriali, fondi esterni e risorse proprie stanziare a sostegno del dottorato	Budget economico (IX. COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE - Descrizione Voce COAN: Borse di studio dottorato ricerca)	10.290.907,39	9.934.909,33	7.227.460,37	5.774.889,57

Proseguendo a cascata, si evidenzia come nel PIAO (e, in particolare, nell'Allegato 2 – Programma Obiettivi) in relazione agli obiettivi operativi siano collegate non soltanto le risorse finanziarie a sostegno della loro realizzazione con l'indicazione dell'unità analitica del bilancio di previsione, ma sono, altresì, espresse le risorse di personale impegnate nel conseguimento dell'obiettivo, valorizzate al rispettivo costo orario.

Sottosezione di programmazione – Performance

NOTA INTRODUTTIVA

Nella presente sezione si riportano i contenuti e gli obiettivi previsti nel Piano della Performance 2025-2027, sviluppando la pianificazione delle attività amministrative e tecniche delle università, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali, della programmazione economico-finanziaria e delle politiche di assicurazione della qualità dell'Ateneo e delle politiche di genere.

In coerenza con quanto previsto dai documenti strategici riportati nella sezione precedente, nel seguito sono definiti gli obiettivi di performance organizzativa, gli obiettivi del Direttore Generale e i conseguenti programmi di innovazione e sviluppo, e di miglioramento dei processi e dei servizi dell'Ateneo.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Dal punto di vista metodologico, la sezione descrive il collegamento tra obiettivi strategici e obiettivi operativi organizzativi e individuali, mostrando il collegamento con le missioni istituzionali legate a responsabilità sociale, ricerca e didattica.

La metodologia di costruzione dell'Albero della Performance condivide l'approccio integrato suggerito da ANVUR, il cui processo è rappresentato nella figura n. 8, che evidenzia la costruzione dei tre livelli di performance collegati tra loro:

- ⇒ *Performance di Ateneo*. Per essa si intende la performance collegata alle missioni istituzionali di didattica, ricerca e terza missione.
- ⇒ *Performance Organizzativa* (intera Amministrazione e singole strutture). Essa rappresenta la performance della tecno-struttura organizzativa (Amministrazione), considerata sia nella sua interezza, sia nelle sue strutture organizzative (Amministrazione centrale, Dipartimenti e Centri).
- ⇒ *Performance Individuale*, che è riferita ai singoli dipendenti ed eventualmente a quella di gruppi di individui. Essa fa riferimento ad attività connesse alla realizzazione di obiettivi di struttura o specifici individuali e ai comportamenti organizzativi attesi.

Il rapporto tra i tre livelli si basa sulla logica a cascata, o della sequenzialità programmatica: le performance di Ateneo costituiscono indirizzo per le performance organizzative, le quali a loro volta costituiscono indirizzo per le performance individuali.

DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo sono declinati in obiettivi operativi annuali assegnati alle strutture organizzative dell'Ateneo, accademiche (dipartimenti e centri interdipartimentali) e di supporto.

Gli obiettivi operativi sono riconducibili alle seguenti quattro categorie:

- a. di innovazione/sviluppo;
- b. di miglioramento continuo di processi/servizi;
- c. di miglioramento del livello di trasparenza dell'organizzazione e delle attività svolte dall'Ateneo;

d. di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di miglioramento dell'integrità e del profilo etico del personale.

Gli obiettivi sono stati concertati tra il Direttore Generale, la Dirigente e gli altri responsabili di U.O., con il coinvolgimento, altresì, dei Direttori di Dipartimento e dei Centri Interdipartimentali, procedendo secondo la seguente impostazione metodologica, finalizzata a migliorare la loro coerenza rispetto alla programmazione strategica. Nello specifico, ciascun obiettivo operativo della struttura è stato ancorato alle linee strategiche (**OB._STR**) e ad obiettivi strategici della programmazione triennale (**OB._PRO3**), o a specifici obiettivi di qualità (**OB._PQ**). Per i Dipartimenti, il Piano potrà essere successivamente aggiornato anche con gli obiettivi dei piani culturali (**OB._PC.**). Gli obiettivi operativi individuati nel Piano Integrato, che non discendono da specifici obiettivi della programmazione strategica, ma che sono comunque diretti all'efficientamento dei processi e dei servizi e al miglioramento dell'efficacia degli stessi, sono classificati rispettivamente come obiettivi di carattere gestionale (**OB._GEST**) e di *Customer Satisfaction* (**OB._CS**). Mentre, quelli direttamente riconducibili a misure dirette a mitigare il rischio corruttivo e a migliorare il livello di trasparenza dell'azione amministrativa, sono classificati come obiettivi TAC (**OB._TAC**). Inoltre, al fine di dare opportuna evidenza agli obiettivi specificatamente preordinati alla implementazione delle politiche di genere, gli stessi sono classificati come **OB._GEP**, mentre quelli relativi a specifiche politiche di sostenibilità e di efficientamento energetico sono stati classificati come **OB._SOST**.

Nel Piano sono identificati, tra gli altri, gli obiettivi diretti a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale dell'amministrazione, direttamente collegati ad uno specifico ambito strategico: Innovazione.

Nell'ambito di tali obiettivi, è previsto, altresì, il completamento del Piano della Trasformazione Digitale, che coinvolge l'intera Amministrazione e le sue diramazioni (Dipartimenti e centri interdipartimentali), con l'obiettivo di portare a compimento la reingegnerizzazione dei processi ritenuti più critici e significativi, nonché di portare a compimento la reingegnerizzazione dei processi individuati già nello scorso ciclo di pianificazione integrata. A questo è dedicato uno specifico programma obiettivo assegnato al Direttore Generale (OB_DG2 Potenziamento e ottimizzazione dei sistemi applicativi per favorire il processo di digitalizzazione dei servizi), di cui si dirà nel seguito.

Gli obiettivi del Direttore Generale per il 2025 si pongono in maniera coerente rispetto alle strategie e al percorso di cambiamento organizzativo che sta interessando l'Ateneo. Essi intervengono, altresì, al fine di mitigarle, sulle criticità evidenziate dalle indagini sul gradimento dei servizi da parte degli studenti e sul benessere organizzativo del personale TAB. In dettaglio i progetti riguardano:

OBIETTIVO OB_DG1 – Implementazione modello organizzativo

Tale obiettivo, trasversale rispetto alle linee di sviluppo individuate nell'ambito del Piano Strategico 2024-2026 (innovazione, Interazione e Internazionalizzazione), si pone in continuità con il precedente ciclo di programmazione, per consentire il pieno efficientamento del nuovo modello organizzativo, i cui criteri per l'implementazione sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 28/11/2024 – 09/12/2024.

L'obiettivo nasce da una esigenza manifestata dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione, conseguente ad una specifica azione di miglioramento proposta nell'ambito del riesame di AQ di Ateneo. L'implementazione del nuovo modello organizzativo sarà effettuata con gradualità, anche per garantire un adeguato processo di cambiamento organizzativo che richiede tempi più dilatati per l'assetamento della nuova struttura, anche tenuto conto della necessità di reclutare nuove figure apicali che ne garantiscano la piena funzionalità.

Alla realizzazione del programma obiettivo si darà seguito attraverso uno specifico progetto di miglioramento assegnato in maniera trasversale alle diverse strutture coinvolte nel processo di revisione organizzativa, ciascuna delle quali curerà una specifica fase del progetto. Attraverso tali progetti di miglioramento potranno essere eventualmente veicolate le risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021.

Si procederà, quindi, a rafforzare ulteriormente la formazione del personale TAB, quale misura per contrastare il rischio dell'obsolescenza delle competenze professionali e per un generale re-skill in funzione dell'implementazione del nuovo modello organizzativo, anche in attuazione ad uno specifico obiettivo individuato dall'Ateneo nell'ambito della programmazione triennale 2024-2026.

Nell'ambito di tale progetto, saranno aggiornate le mappature delle competenze professionali e definiti i work-flow dei processi al fine di assicurare il decentramento di alcune funzioni presso i dipartimenti e la piena funzionalità della tecno-struttura.

Nella fase attuativa del progetto si procederà all'adozione dei provvedimenti di micro-organizzazione e alla revisione dei correlati regolamenti, nonché all'assegnazione e trasferimento del personale presso le nuove unità organizzative. Nell'implementazione del nuovo modello organizzativo sarà data concreta attuazione al Piano di rotazione.

OBIETTIVO OB_DG2 – Potenziamento e ottimizzazione dei sistemi applicativi per favorire il processo di digitalizzazione dei servizi

L'obiettivo, strettamente correlato all'attuazione di una specifica linea strategica (**Innovazione**), mira al completamento del processo di trasformazione digitale che investe tutto l'Ateneo, attraverso il potenziamento dei sistemi applicativi in uso presso l'Ateneo e l'ottimizzazione delle risorse digitali per l'innovazione dei processi e dei servizi a supporto della ricerca, della didattica e dei servizi amministrativi.

Saranno, quindi, implementati nuovi strumenti per la gestione del personale e di supporto ai processi di programmazione delle risorse, nonché altri funzionali al monitoraggio delle spese dei progetti di ricerca. Tra gli altri interventi di reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi, si procederà allo sviluppo di strumenti digitali per gestione dei PhD finalizzati al rilascio del Diploma Supplement, nonché all'ottimizzazione degli strumenti a supporto della didattica e dell'offerta formativa.

Altro asse portante del programma obiettivo riguarda il completamento dei processi di reingegnerizzazione dei servizi già ricompresi nel precedente ciclo di pianificazione e di altri da rendere full digital.

Alla realizzazione del programma obiettivo si darà seguito attraverso uno specifico progetto di miglioramento assegnato in maniera trasversale alle diverse strutture coinvolte nel processo di , ciascuna delle quali curerà una specifica fase del progetto. Attraverso tali progetti di miglioramento potranno essere eventualmente veicolate le risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021.

OBIETTIVO OB_DG3 – Assicurare la realizzazione dei progetti PNRR

L'obiettivo si pone in continuità con i precedenti cicli di programmazione per consentire la piena realizzazione dei progetti finanziati con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per lo sviluppo di iniziative sinergiche di ricerca.

Esso risponde ad due specifiche linee di azione del Piano strategico 2024-2026 (**Innovazione e Interazione**) e contribuisce, altresì, al raggiungimento di un importante indicatore di valore pubblico di realizzazione della spesa pubblica.

Le iniziative saranno principalmente dirette al potenziamento dei servizi a supporto della fase di gestione e rendicontazione dei progetti, nonché all'implementazione di un sistema di monitoraggio, con la finalità ultima di giungere al 31.12.2025 all'esatta quantificazione delle risorse spese e degli obiettivi gestionali conseguiti.

Atteso il notevole impatto dell'obiettivo sia in termini di risultati per l'Ateneo, sia in termini di coinvolgimento delle unità organizzative nell'attuazione del processo di implementazione del sistema di monitoraggio della spesa PNRR, in via preliminare, esso sarà assegnato alla diretta responsabilità del Direttore Generale che, con successivo provvedimento, potrà individuare le singole strutture coinvolte con le correlate fasi attuative. Attraverso tale progetto di miglioramento potranno essere eventualmente veicolate le risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021.

Per ciascuno di essi è stata elaborata apposita scheda, nella quale sono riportati anche gli obiettivi assegnati alle strutture che concorrono alla realizzazione dell'obiettivo assegnato alla Direzione Generale.

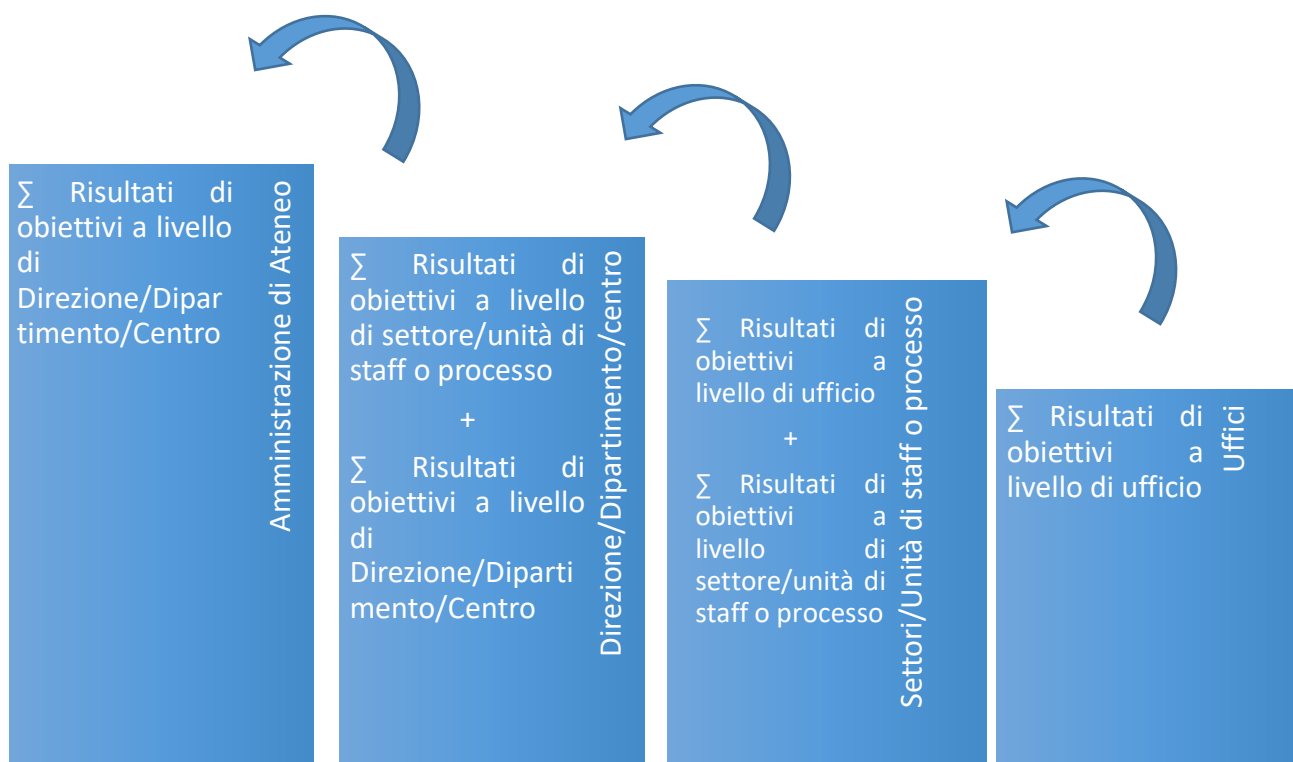
I Progetti di innovazione e sviluppo della Direzione generale e la sintesi degli obiettivi di performance organizzativa, concertati tra Direzione Generale e la Dirigente e responsabili di U.O., in coerenza al SMVP, è rappresentata nell'**Allegato n. 1 – Programma della Direzione Generale**.

Gli obiettivi di innovazione e sviluppo e di miglioramento continuo dei processi/servizi, nonché quelli collegati a specifiche misure di trasparenza e anticorruzione (TAC), riconducibili alle attività condotte nelle diverse unità organizzative dell'Ateneo e ai servizi offerti sono inclusi nell'**Allegato n. 2 – Programma degli obiettivi di innovazione e miglioramento continuo dei processi/servizi e TAC**.

Il risultato di performance organizzativa di struttura - esemplificato nella figura n. 7 - è misurato, in coerenza con il SMVP, come somma dei risultati (eventualmente pesati) degli obiettivi operativi specifici di struttura e trasversali. Il risultato di performance organizzativa di Ateneo (della intera tecno-struttura) corrisponde alla media dei risultati

degli obiettivi operativi specifici di strutture e trasversali alle strutture/gruppi. Nella figura n. 8 è, tra l'altro, rappresentato il flusso di processo che garantisce l'integrazione del processo di *budgeting* con il ciclo della performance.

FIGURA 7. ESEMPLIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA



PERFORMANCE INDIVIDUALE

In coerenza con il SMVP-revisione 2025, il sistema di valutazione individuale si fonda sulla costruzione di un Indicatore di Performance Individuale (IPI), che combina, ponderandoli, i risultati attribuiti al dipendente in relazione alla performance di Ateneo, alla performance della struttura di appartenenza e agli obiettivi individuali con i risultati della valutazione dei comportamenti/competenze dimostrate.

L'indice, nelle sue componenti, può essere a "geometria variabile", in modo da tenere conto delle caratteristiche del soggetto valutato (ruolo ricoperto nell'organizzazione), della correlazione tra performance organizzativa e performance individuale. L'Indicatore di Performance Individuale (IPI), differenziabile per ruoli e famiglie professionali, prevede:

- l'identificazione degli ambiti fondamentali ai quali collegare la valutazione della performance individuale;
- l'attribuzione di un peso relativo ai singoli ambiti, in ragione degli obiettivi di politica del personale dell'amministrazione. Di regola, quanto più ampia è la responsabilità dei soggetti valutati, tanto maggiore deve essere il collegamento tra performance organizzativa e individuale; in ogni caso, in base all'art. 9 c. 1 del d.lgs. 150/2009, agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità.

Per assicurare la confrontabilità delle valutazioni, l'Indicatore di Performance Individuale si traduce in un punteggio finale (o in un rapporto percentuale) assegnato al singolo dipendente.

Gli ambiti di valutazione del personale dirigente e del restante personale e i relativi pesi, sono illustrati nella tabella seguente:

Tabella 1. gli ambiti di valutazione e i pesi della performance

Macro area valutativa	Elementi di valutazione	Direttore Generale	Dirigenti	EP-D-C con incarico o f.s	D-C-B senza incarico
Performance di Ateneo	Selezione Indicatori strategici in nr. da 1 a 3	20	10	10	5
Performance organizzativa	Risultati obiettivi operativi assegnati dal CdA/Piano integrato	60	40	25	15
	Risultati indicatori customer satisfaction riferibili alla struttura di afferenza/gestita	20	30	25	15
Obiettivi individuali	Risultati obiettivi operativi assegnati dal valutatore (facoltativi)	/	/	20	15
Competenze comportamentali	Set di competenze distinte per dirigenti e altre figure professionali	/	10	10	50
	Differenziazione dei punteggi		10	10 ²	
	IPI	100	100	100	100

La performance di Ateneo è costituita dai risultati realizzati dall'Ateneo nel suo complesso e consente di valutare l'impatto che l'azione dell'Amministrazione, insieme ad altri fattori esterni, produce sulla collettività e sul contesto di riferimento. La performance istituzionale del Politecnico di Bari per l'anno 2025 sarà misurata da un set di indicatori individuati dal Consiglio di Amministrazione, tra quelli definiti nel Piano triennale e nel Piano Strategico, in relazione agli ambiti di miglioramento individuati per il 2025.

Gli obiettivi comportamentali permettono di valutare i comportamenti dei singoli responsabili nell'esercizio del proprio ruolo nell'organizzazione; sono volti a garantire il buon clima organizzativo, la collaborazione e la convergenza dei responsabili verso il rispetto degli obiettivi.

La scala di valutazione è a 5 livelli. Comportamento mai esibito: punteggio 1; Comportamento esibito raramente: punteggio 2; Comportamento esibito spesso: punteggio 3; Comportamento esibito molto spesso: punteggio 4; Comportamento esibito sistematicamente: punteggio 5.

Le dimensioni comportamentali valutate, aventi lo stesso peso, sono diverse a seconda del ruolo organizzativo ricoperto così come evidenziato in tabella seguente.

TABELLA 2. DIMENSIONI COMPORTAMENTALI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

DIMENSIONI COMPORTAMENTALI		POSIZIONI DI RESPONSABILITA'				
AREA	CAPACITA'	RESPONSABILI DI U.O.			POSIZIONI AD ALTO CONTENUTO TECNICO-SPECIALISTICO (EP-D-C)	PERSONALE SENZA INCARICO DI RESPONSABILITA' (D-C-B)
		DIREZIONI	SETTORE/UNITA' DI STAFF - PROCESSO (EP-D)	UFFICI (D-C)		
GESTIONE	PROGRAMMAZIONE	X	X		X	
	GESTIONE E VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI	X	X			
	CONTROLLO, QUALITA', TEMPI E COMPLIANCE	X	X	X	X	X
RELAZIONE	RELAZIONE	X	X	X	X	
	LEADERSHIP	X	X			
	ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	X	X	X	X	X
INNOVAZIONE	CONTRIBUTO ALLE STRATEGIE DELL'ENTE	X	X			
	INIZIATIVA	X	X	X	X	X
	INNOVAZIONE	X	X	X	X	
	ORIENTAMENTO AL RISULTATO	X	X	X	X	X

2.2 Sottosezione di programmazione – Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del Piano Integrato è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in attuazione degli obiettivi strategici indicati dal Consiglio di Amministrazione nel Piano strategico 2024-2026 linea Strategica” Innovazione” quali “Rafforzamento della resilienza organizzativa”, “Digitalizzazione delle procedure” e “Formazione e re-skill del personale TAB”, la cui realizzazione costituisce misura diretta a contrastare i rischi corruttivi e a migliorare il livello di trasparenza dell’azione amministrativa.

La sottosezione è stata sviluppata in attuazione delle disposizioni normative stabilite dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012 e dal Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 nonché in conformità degli indirizzi adottati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione nel documento “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”.

Gli ambiti di applicazione contenuti nella presente sottosezione riguardano tutte le attività dell’Ateneo - scientifiche, formative, amministrative – per le quali si possa ipotizzare il rischio di abuso da parte del soggetto del potere attribuitogli, al fine di ottenerne vantaggi privati e sono rivolte a tutto il personale dipendente dell’Ateneo (tecnico-amministrativo e docente) nonché ai collaboratori.

Nell’intento di ricevere proposte, suggerimenti e contributi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, il RPCT ha avviato una consultazione pubblica, prodromica alla predisposizione della presente sottosezione, rivolta alla comunità universitaria e agli stakeholders.

L’avviso di consultazione è stato pubblicato sulla home page del sito web di Ateneo nel periodo dal 15 novembre al 6 dicembre 2024.

Risultano pervenute numero 2 osservazioni/suggerimenti l’una diretta ad istituire presso l’Ateneo strumenti di verifica dei comportamenti dei docenti nei rapporti con gli studenti; l’altra, invece, relativa ad altri aspetti della gestione dell’Ateneo riguardanti: a) la necessità di una regolamentazione della posta elettronica, e, più in generale, dell’adozione di una social media policy; b) formazione ed efficace applicazione della rotazione del personale.

SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Come previsto all’art. 1, comma 8 della Legge n. 190/2012 e ribadito da ANAC nel PNA, l’attività di elaborazione della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO non può essere affidata a soggetti estranei all’amministrazione o svolta con l’ausilio di consulenti.

Lo scopo della norma è infatti quello di far svolgere alle amministrazioni un’appropriata ed effettiva analisi e valutazione del rischio e di far individuare misure di prevenzione proporzionate e contestualizzate rispetto alle caratteristiche organizzative dell’amministrazione da soggetti interni che ne conoscono perfettamente l’organizzazione.

Diverse sono le figure che, nell’ambito delle rispettive competenze, all’interno dell’Ateneo, sono coinvolte e collaborano nei processi di prevenzione della corruzione al fine di garantire l’efficacia delle politiche delle azioni e dei controlli inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nel seguito le funzioni e responsabilità già descritte nei precedenti PTPCT di Ateneo:

Organi di indirizzo politico dell’Ateneo (Rettore e Consiglio di amministrazione)

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Direttore Generale e Dirigenti

Referenti per la corruzione e trasparenza (TAC)

Collegio dei Revisori dei Conti

Nucleo di Valutazione (OIV)

Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)

Responsabile per la transizione al digitale (RTD)

Responsabile per la protezione dei dati personali (RDP-DPO)

Ufficio procedimenti disciplinari e il Collegio di Disciplina

Personale Accademico e Amministrativo e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione;

Studenti.

PROCESSO DI GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

La gestione dei rischi corruttivi è un processo complesso e continuo che coinvolge tutto l'Ateneo in un forte impegno verso la cultura della legalità e della trasparenza anche attraverso l'adozione di misure preventive e correttive per affrontare i rischi corruttivi in modo efficace e tempestivo.

Il processo di gestione dei rischi corruttivi è l'insieme di attività e procedure sistematiche finalizzate a identificare, valutare, prevenire e mitigare i rischi di corruzione all'interno dell'Ateneo. Tale processo si sviluppa nelle seguenti fasi:

Identificazione dei Rischi

Consiste nell'identificare i rischi corruttivi che potrebbero verificarsi all'interno dell'Ateneo. Tale fase richiede una valutazione approfondita delle attività e dei processi che sono vulnerabili a comportamenti illeciti o fraudolenti.

Valutazione dei Rischi

Una volta identificati i rischi, è necessario valutarne probabilità che il rischio si verifichi. La valutazione consente di classificare i rischi in base alla loro gravità:

- Alta probabilità e impatto: rischi che potrebbero compromettere seriamente l'integrità e la reputazione dell'università, e che richiedono misure urgenti di intervento.
- Media probabilità e impatto: rischi che potrebbero avere effetti negativi che richiedono azioni di mitigazione pianificate.
- Bassa probabilità e impatto: rischi meno rilevanti che possono essere monitorati senza azioni immediate.

Mitigazione e Prevenzione

Dopo aver valutato i rischi, l'Ateneo deve adottare strategie e misure preventive per ridurre la probabilità che i rischi di corruzione si verifichino o per minimizzarne l'impatto. Le misure di prevenzione e mitigazione consistono nella identificazione delle misure di prevenzione, nella loro programmazione e attuazione.

Monitoraggio

Il monitoraggio è essenziale per assicurarsi che le misure di prevenzione siano efficaci nonché per identificare tempestivamente qualsiasi anomalia o comportamento sospetto e adottarne le azioni conseguenti.



ANALISI DEL CONTESTO (ESTERNO ED INTERNO)

L'analisi del contesto, essenziale al fine di progettare ed attuare misure in grado di garantire il trattamento dei rischi corruttivi, anche potenziali, non costituisce, pertanto, un adempimento di natura meramente programmatica, ma integra un'attività anche dinamica, da adattare in ragione delle peculiarità dell'assetto organizzativo e della mission istituzionale dell'amministrazione, al fine di valutare quanto tali caratteristiche possano incidere sull'esposizione dell'Ateneo al rischio corruttivo.

L'analisi del contesto attiene a due profili:

- contesto esterno
- contesto interno.

CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha la finalità di contestualizzare l'attività che l'Università svolge istituzionalmente con la realtà territoriale e sociale di riferimento nell'ottica di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International, basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli privi di corruzione, misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo.

Il CPI 2023 conferma il punteggio di 56 per l'Italia e colloca il nostro Paese al 42° posto nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione (Rapporto elaborato da Transparency International), mantenendosi sostanzialmente stabile (nel 2022 occupava il 41° posto). Il Rapporto su citato rivela, tuttavia, che in più di un decennio la maggior parte dei Paesi ha fatto pochi progressi nell'affrontare la corruzione del settore pubblico (oltre i due terzi dei Paesi ottengono un punteggio inferiore a 50 su 100 e più dell'80% della popolazione mondiale vive in Paesi con un CPI al di sotto della media globale di 43).

Preme inoltre rammentare quanto già richiamato nella sezione rischi e trasparenza del PIAO di Ateneo 2024-2026 con riferimento al Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020 in merito ai casi di corruzione emersi nelle regioni italiane.

Il 74% delle vicende (113 casi) ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti a esso legati per via dell'ingente volume economico.

Il restante 26%, per un totale di 39 casi, è composto da ambiti di ulteriore tipo (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, e cc.).

Sono indicatori delle vicende corruttive sopra indicate:

- illegittimità gravi e ripetute in materia di appalti pubblici: affidamenti diretti ove non consentito, abuso della procedura di somma urgenza, gare mandate deserte, ribassi anomali, bandi con requisiti funzionali all'assegnazione pilotata, presentazione di offerte plurime riconducibili ad un unico centro di interesse
- inerzia prolungata nel bandire le gare al fine di prorogare ripetutamente i contratti ormai scaduti (in particolare nel settore dello smaltimento rifiuti)
- assenza di controlli (soprattutto nell'esecuzione di opere pubbliche)
- assunzioni clientelari
- illegittime concessioni di erogazioni e contributi
- concorsi svolti sulla base di bandi redatti su misura
- illegittimità nel rilascio di licenze in materia edilizia o nel settore commerciale.

Con riferimento invece al Rapporto di Transparency presentato il 30 gennaio 2024, presso Spazio Europa, sede di rappresentanza in Italia della Commissione europea a Roma, il Presidente di ANAC Busia, ha dichiarato che per risolvere la corruzione in Italia “Vanno usati tutti gli strumenti che vi sono a disposizione “ e che “le misure anticorruzione non sono un adempimento faticoso, ma lo strumento che ci porta a stare meglio”(…) “Più combattiamo la corruzione, meglio stiamo tutti”.

Richiamando l'importanza di una normativa che eviti i conflitti d'interesse, Busia ha, inoltre, sottolineato che “È interesse di tutti colmare questa carenza oggettiva dell'Italia” evidenziandone, in particolare, la necessità dell'introduzione di tale obbligo di astensione dell'obbligo del titolare effettivo delle imprese che partecipano alle gare pubbliche atteso che “Il pubblico deve sapere con chi ha a che fare, con chi contratta (...). L'astensione è “uno strumento essenziale per rendere trasparente l'intero processo degli appalti”, ed ancora che la “trasparenza è strumento di efficienza”.

Nella Relazione 1 semestre 2023 del Ministro dell'interno al Parlamento, relativamente alla Regione Puglia, si precisa, tra le altre osservazioni, che “[...] *La criminalità organizzata del capoluogo, dedita anche al contrabbando, alle estorsioni, all'usura ed alle scommesse illecite, tramite forme sempre più complesse di riciclaggio si dimostra capace di insinuarsi nel tessuto economico sano, anche avvalendosi di compiacenti professionisti e talvolta infiltrando gli apparati istituzionali locali. (...). Da non sottovalutare, tuttavia, sono anche gli episodi di minaccia nei confronti degli amministratori locali o dei commercianti, anche in questo semestre registrati nel territorio barese.*”

CONTESTO INTERNO

Come precisato dal PNA 2019, “l'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione”.

Per quanto riguarda il contesto interno, l'Ateneo, in data 30 maggio 2023 ha stipulato con il Comando Regionale Puglia della Guardia di Finanza un Protocollo di intesa “allo scopo di rafforzare il sistema di prevenzione e contrasto delle condotte lesive degli interessi economici e finanziari pubblici connessi alle agevolazioni contributive universitarie concesse sulla scorta delle attestazioni ISEE prodotte dagli studenti”.

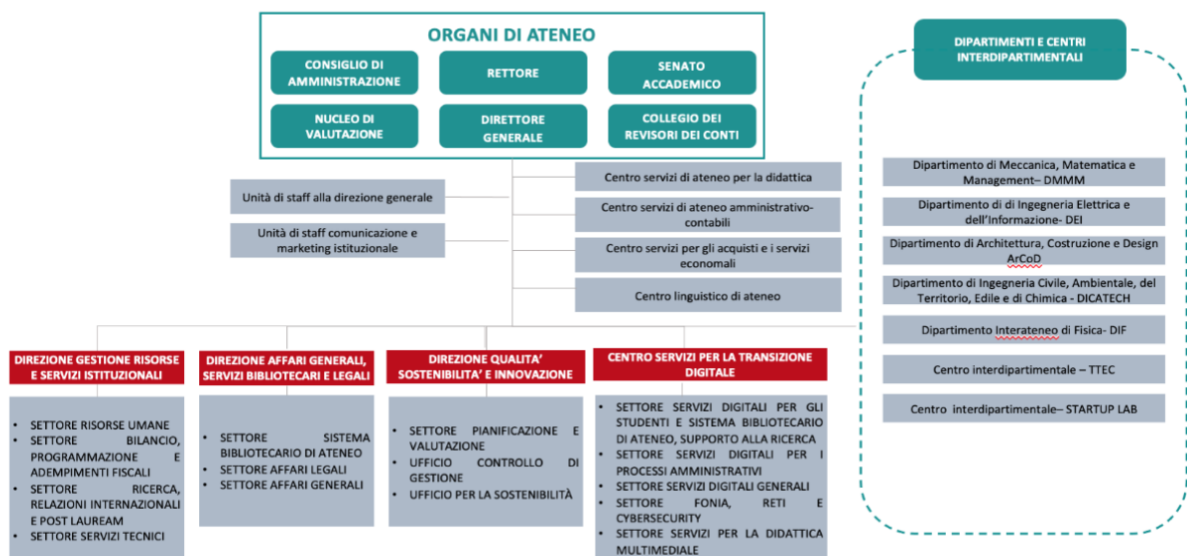
In particolare, nel periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024 sono stati effettuati n.28 controlli a fronte dei quali sono state riscontrate n.14 irregolarità, che hanno comportato un ricalcolo dell'ISEE con un recupero di gettito contributivo, comprensivo di sanzioni, pari ad € 2889,90.

È fondamentale rappresentare sinteticamente la struttura organizzativa dell'amministrazione, sia a livello centrale sia con riferimento alle eventuali sedi periferiche dislocate sul territorio, evidenziandone la dimensione strutturale anche in termini di dotazione di personale oltre alle principali funzioni svolte.

L'attuale struttura organizzativa dell'Ateneo, attualmente in corso di riorganizzazione, prevede, oltre alla Direzione Generale, tre Direzioni

- Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali,
- Direzione Gestione Risorse e Servizi Istituzionali,
- Direzione Qualità, Sostenibilità e Innovazione

tre Centri di Servizi di Ateneo, preordinati alla gestione di servizi comuni ai Dipartimenti, di didattica e di ricerca e di raccordo con le strutture dell'Amministrazione Centrale, nonché un Centro di servizi di Ateneo per la transizione digitale.



Sono previste, altresì, 5 strutture dipartimentali di ricerca, di cui una interdipartimentale con l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione
Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management
Dipartimento Interateneo di Fisica Michelangelo Merlin
Dipartimento di Architettura, Costruzione e Design
Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica

Per quanto attiene gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi, al sistema delle responsabilità e al livello di complessità dell'Amministrazione richiamati dal PNA 2019, si ritiene utile rimandare la descrizione alle sottosezioni del PIAO dedicate alla performance e all'organizzazione.

MAPPATURA DEI PROCESSI - VALUTAZIONE DEL RISCHIO TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La conoscenza diretta dei processi e delle attività oggetto di analisi costituisce requisito imprescindibile per effettuare correttamente l'attività di gestione del rischio e la conseguente verifica dell'idoneità delle misure di prevenzione. Solo una corretta mappatura consente, infatti, di evidenziare eventuali inefficienze dovute a duplicazioni o lacune nell'erogazione dei servizi.

La mappatura dei processi, posta in essere attraverso la ricostruzione degli stessi, delle azioni / fasi, con l'individuazione dei soggetti responsabili, attiene a tutti i processi legati all'attività amministrativa, alla didattica, alla ricerca e alle attività formative.

L'Ateneo utilizza una matrice qualitativa (tabella 1 Matrice per il calcolo del rischio - con una scala crescente su 5 valori basso, medio, alto e altissimo), in cui il valore di rischio è calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto

Tab. 1 Matrice per il calcolo del rischio

IMPATTO PROBABILITA'	MOLTOBASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
ALTISSIMA	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO	ALTISSIMO	ALTISSIMO
ALTA	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTISSIMO
MEDIA	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
BASSA	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO
MOLTOBASSA	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO

Le principali aree di rischio delle Università (Tab. 2) sono quelle individuate da ANAC per le Pubbliche Amministrazioni nell'Allegato 1 al PNA 2019 e possono individuarsi nella:

- gestione delle attività di ricerca (progettazione, valutazione e finanziamento dei progetti, svolgimento, esito e diffusione dei risultati)

- gestione della didattica (processo di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio, svolgimento della didattica, ecc.)
- reclutamento dei docenti (attribuzione dell'abilitazione scientifica nazionale e procedure di reclutamento a livello locale, ecc.)
- gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne
- gestione degli enti e delle attività esternalizzate.

Tabella 2 Elenco delle principali aree di rischio

Amministrazioni ed Enti interessati	Aree di rischio	Riferimento
Tutti	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)
	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.	Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)
	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)	Aree di rischio generali - Legge 190/2012 - PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento
	Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale)	Aree di rischio generali - Legge 190/2012 - PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par. 6.3, nota 10
	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;	Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;	Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
	Incarichi e nomine;	Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
	Affari legali e contenzioso.	Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)

Università	Gestione delle attività di ricerca	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale III - Le Istituzioni Universitarie del PNA 2017
	Gestione della didattica	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale III - Le Istituzioni Universitarie del PNA 2017
	Reclutamento dei docenti	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale III - Le Istituzioni Universitarie del PNA 2017
	Gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale III - Le Istituzioni Universitarie del PNA 2017
	Gestione degli enti e delle attività esternalizzate dalle università	Aree di rischio specifiche – Parte Speciale III - Le Istituzioni Universitarie del PNA 2017

Analizzati i processi, al fine di stimare il livello di esposizione al rischio, e individuati i rischi corruttivi che, anche solo ipoteticamente potrebbero verificarsi nel flusso del processo, è necessario individuare e programmare le misure di prevenzione atte a neutralizzare il rischio, le fasi e i tempi di realizzazione in cui le stesse misure devono essere attuate, l'ufficio e il soggetto responsabile dell'attuazione.

Le misure, identificate come di seguito riportato, pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione.

generali se intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione

specifiche se agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

Atteso che in Ateneo è in atto un processo di revisione del modello organizzativo, l'aggiornamento della mappatura dei processi, relativamente alla corrispondenza rispetto alle modifiche organizzative intervenute, nonché l'individuazione di idonee misure specifiche sugli eventuali rischi individuati, verrà posto in essere tempestivamente.

L'attuale mappatura dei processi è quella riportata nell'allegato 1 "Mappatura del Rischio". Il trattamento del rischio (allegato 2) si completa con il monitoraggio sull'attuazione delle misure. L'attività di monitoraggio rappresenta un momento fondamentale di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, individuate dalla presente sezione. L'obiettivo di tale verifica è quello di accertare la corretta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, nel rispetto delle modalità e tempistiche previste e costituisce la base di partenza per la predisposizione della Sezione in esame.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione è condotto dal RPCT mediante la richiesta ai Responsabili TAC delle strutture dell'Amministrazione Centrale e delle strutture decentrate di informazioni sullo stato di avanzamento delle misure previste.

Gli esiti del monitoraggio sono riportati nell'allegato 3 "Monitoraggio Misure PIAO 2024-2026" nonché nella relazione annuale che il RPCT è tenuto ad elaborare ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e che è pubblicata sulla pertinente pagina di Amministrazione Trasparente del portale di Ateneo <https://www.poliba.it/it/amministrazione-trasparente/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione>

Nel PNA 2022 ANAC evidenzia che la trasparenza “favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell’organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni” e concorre alla protezione e alla creazione di valore pubblico.

La trasparenza costituisce, inoltre, una misura di prevenzione della corruzione nonché strumento di promozione dell’integrità e della cultura della legalità in quanto concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell’utilizzo di risorse pubbliche.

Con il D.lgs. n. 33/2013, il legislatore ha disciplinato la trasparenza quale accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni con l’obiettivo di migliorare, attraverso la piena conoscenza da parte dei cittadini, l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa, delle attività dell’Amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento anche al fine di:

- assicurare la conoscenza dei servizi resi, le caratteristiche quantitative e qualitative e le modalità di erogazione
- prevenire fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione promuovendo l’integrità
- sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento.

La sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell’Ateneo, la cui struttura rispecchia quanto indicato da ANAC nella Delibera n. 1310 del 28/12/2016, è tempestivamente aggiornata.

L’RPCT, pur non sostituendosi ai soggetti responsabili dell’elaborazione/pubblicazione dei dati, attraverso l’ufficio a supporto della attività di trasparenza e anticorruzione, nel rispetto delle disposizioni normative, svolge un ruolo di coordinamento e di monitoraggio sull’effettiva pubblicazione dei dati/documenti/informazioni.

L’Ateneo ha provveduto a rapportare gli obblighi di pubblicazione previsti alla propria organizzazione, individuando nella “Matrice delle Responsabilità” (allegati 4 e 4 bis):

- i riferimenti normativi
- i contenuti di dettaglio dell’obbligo
- la periodicità prevista per gli aggiornamenti
- i responsabili TAC tenuti la elaborazione e trasmissione dei documenti/ informazioni/dati da pubblicare.

All’attuazione del processo di revisione del modello organizzativo in atto nell’Ateneo si procederà, tempestivamente, all’aggiornamento della stessa.

La Matrice delle Responsabilità di Ateneo è stata, inoltre, nel corso del 2024, adeguata, come previsto dall’allegato n. 9 al PNA 2022, nella parte relativa alla sottosezione “Bandi di gara e contratti”. Per tale sottosezione l’assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza avviene, per tutte le gare del 2024, mediante un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati trasmessi alla BDNCP e relativi all’intero ciclo di vita del contratto.

In riferimento alla trasparenza è, altresì, fondamentale l’attività, prevista dall’art. 14, co. 4, lett. g) del d.lgs. n. 150/2009 che attribuisce al NdV, in funzione di OIV, tra gli altri, i compiti di:

- monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza (...).
- attestare “l’assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità”.

Nel “Documento di attestazione al 31 maggio 2024”, l'OIV ha attestato la piena rispondenza in riferimento agli obblighi sulla pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura del formato di ciascun documento/dato/informazione presente nella sezione Amministrazione Trasparente come individuati annualmente da ANAC tra quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo dell'uso delle risorse pubbliche.

Con specifico riferimento a quanto evidenziato dall'OIV nel campo “Aspetti critici riscontrati nel corso della rilevazione” relativo alla sottosezione “Carta dei servizi e standard di Qualità” – “presso l'Ateneo è presente il Catalogo dei servizi che assolve anche se non completamente alle funzioni della carta dei servizi e che consente di ottenere di ottenere ed esporre contenuti strutturati per ogni servizio”, l' RPCT ha fornito al Direttore Generale, con comunicazioni del 27 aprile e del 13 maggio 2021 nonché del 5 giugno 2024, specifici indirizzi utili a superare le criticità segnalate al fine del rispetto di quanto previsto dalla normativa relativamente alla carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici e portando così l'Ateneo al pieno adempimento di quanto previsto (pubblicazione della Carta dei Servizi di Ateneo sul sito istituzionale).

Il sistema della Trasparenza è, altresì, rafforzato dal c.d. “diritto di accesso civico” e, nell'apposita sottosezione, è possibile rinvenire la modulistica da utilizzare nonché consultare il “Registro degli accessi” contenente, per ciascuna richiesta presentata:

- il numero di protocollo assegnato
- l'oggetto della richiesta di accesso
- l'esplicitazione della normativa di riferimento
 - l'ufficio responsabile
 - l'esito dell'istanza
 - la data di conclusione del procedimento e il numero di protocollo

Al 30 dicembre 2024 risultano pervenute n. 32 richieste di accesso documentale (L. 241/1990).

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Nella presente sezione saranno illustrate l'attuale struttura organizzativa, le attività svolte dall'Ateneo e le prospettive di potenziamento delle risorse umane.

3.1. Sottosezione di programmazione – Struttura organizzativa

ORGANIGRAMMA

Al fine di porre in essere interventi volti ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'azione amministrativa di questo Politecnico ed il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, occorre preliminarmente osservare l'organizzazione complessiva dell'Amministrazione, descrivendone i tratti essenziali. L'articolazione della struttura organizzativa e della Governance del Politecnico rispetta i principi di autonomia di cui all'articolo 33 della Costituzione e dei criteri sanciti dalla Legge 240/2010, recepiti dallo Statuto adottato con D.R. n. 175 del 14 marzo 2019 e dai Regolamenti; in particolare, gli Organi di Ateneo sono distinti in:

Organi di Governo dell'Ateneo:

- a) Rettore
- b) Senato Accademico

c) Consiglio di Amministrazione.

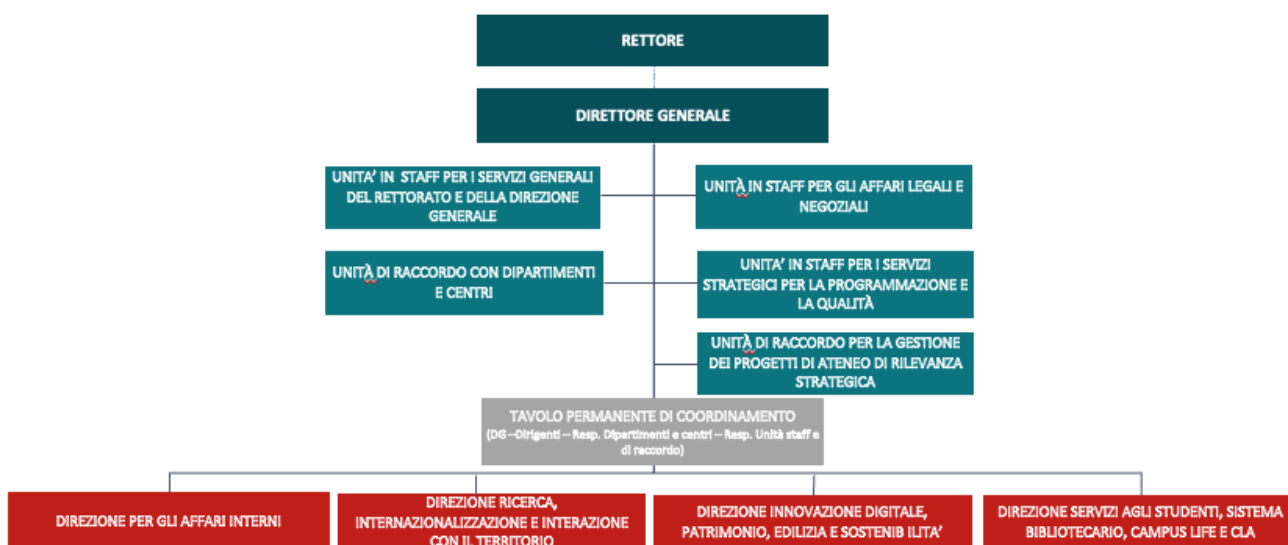
Altri Organi di Ateneo:

- d) Collegio dei Revisori dei Conti
- e) Nucleo di Valutazione di Ateneo
- f) Direttore Generale
- g) Collegio di Disciplina
- h) Consiglio degli Studenti
- i) Comitato Unico di Garanzia
- j) Scuola di Dottorato
- k) Presidio di Qualità di Ateneo

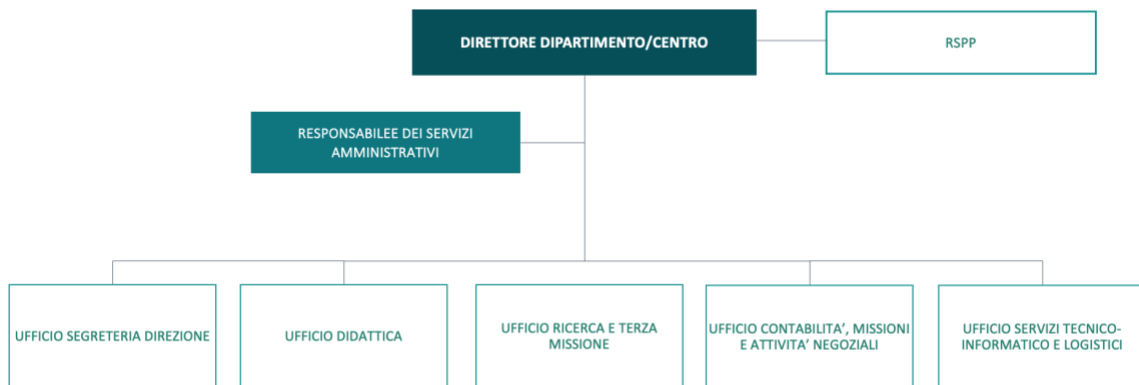
Come già riportato nel paragrafo [Organizzazione](#) sul finire dell'anno 2024, l'Ateneo è stato interessato da un processo di revisione del modello organizzativo, che sarà implementato nel corso dell'anno 2025.

L'organigramma ricavato dalla ipotesi di nuovo modello organizzativo per l'Amministrazione centrale e i Dipartimenti/Centri interdipartimentali è illustrato negli schemi seguenti.

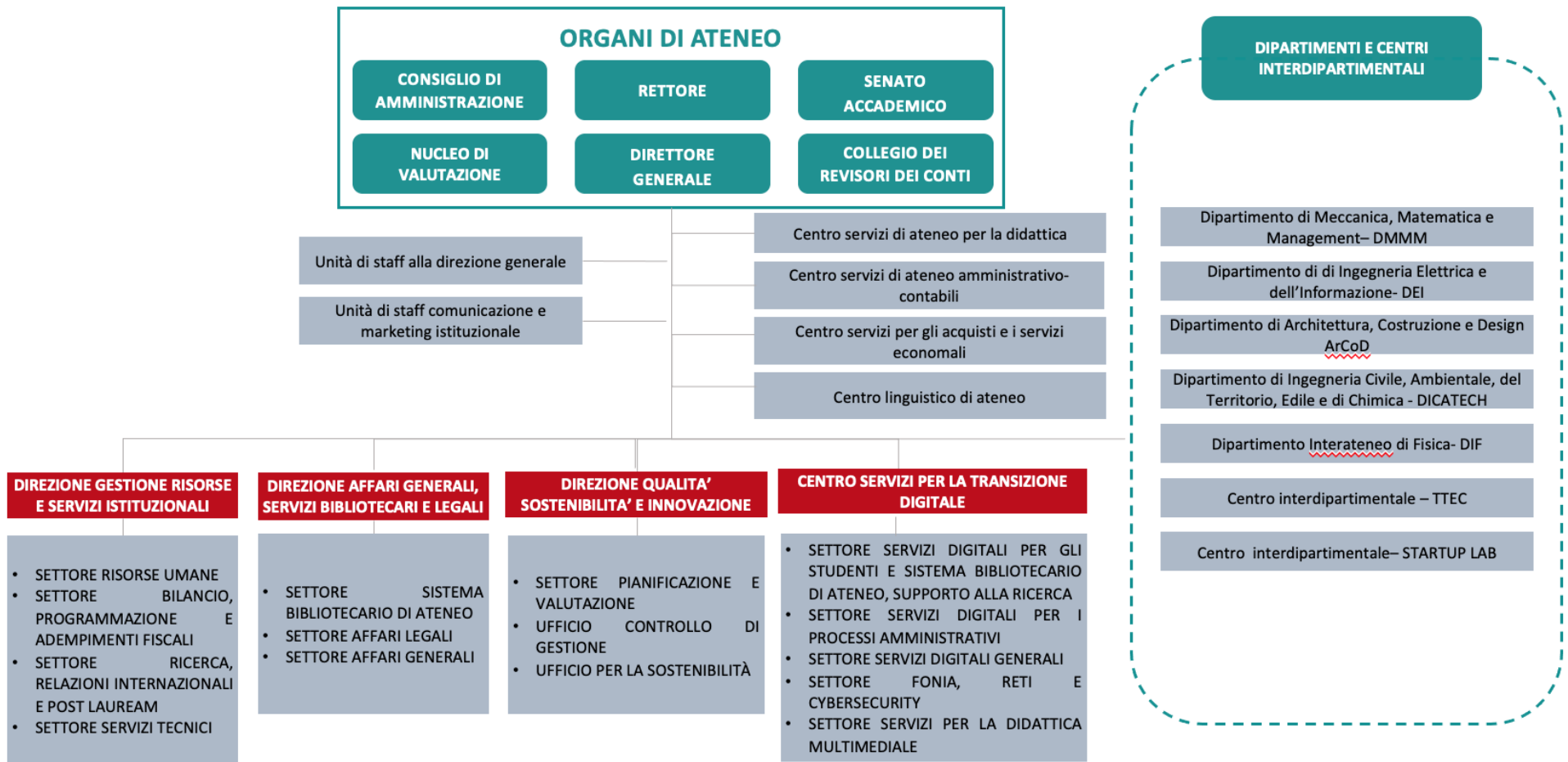
NUOVO ORGANIGRAMMA – AMMINISTRAZIONE CENTRALE

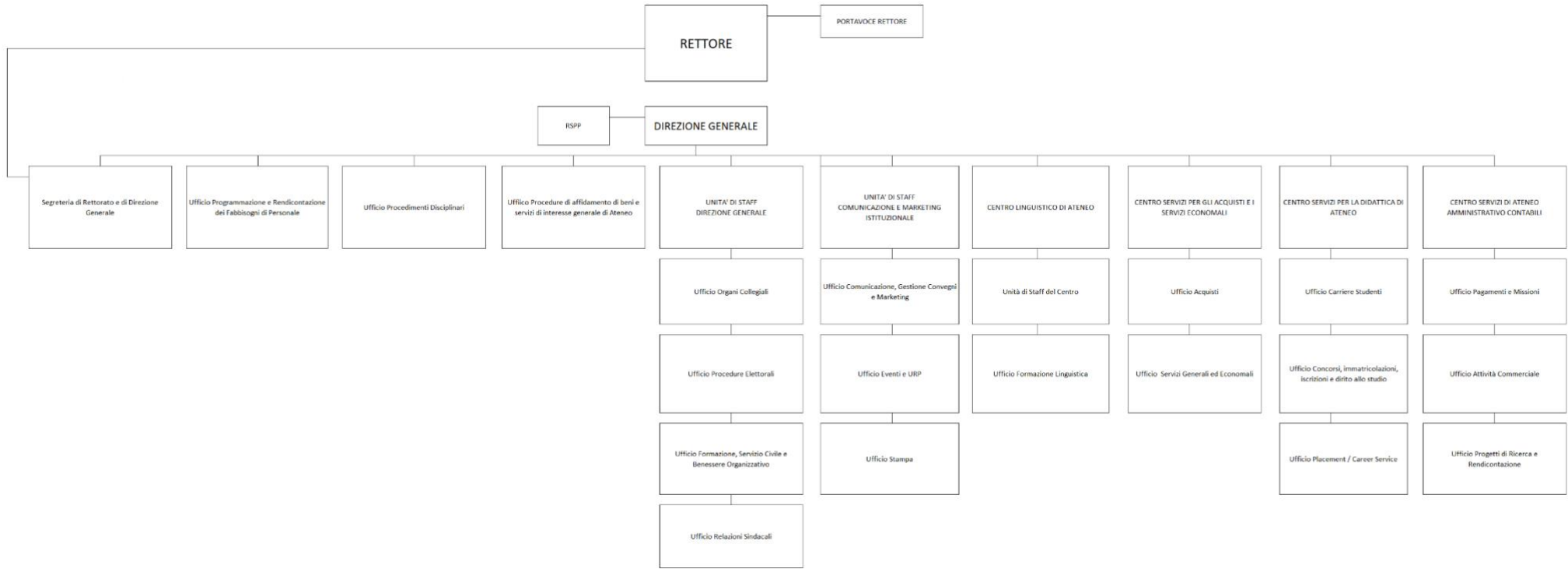


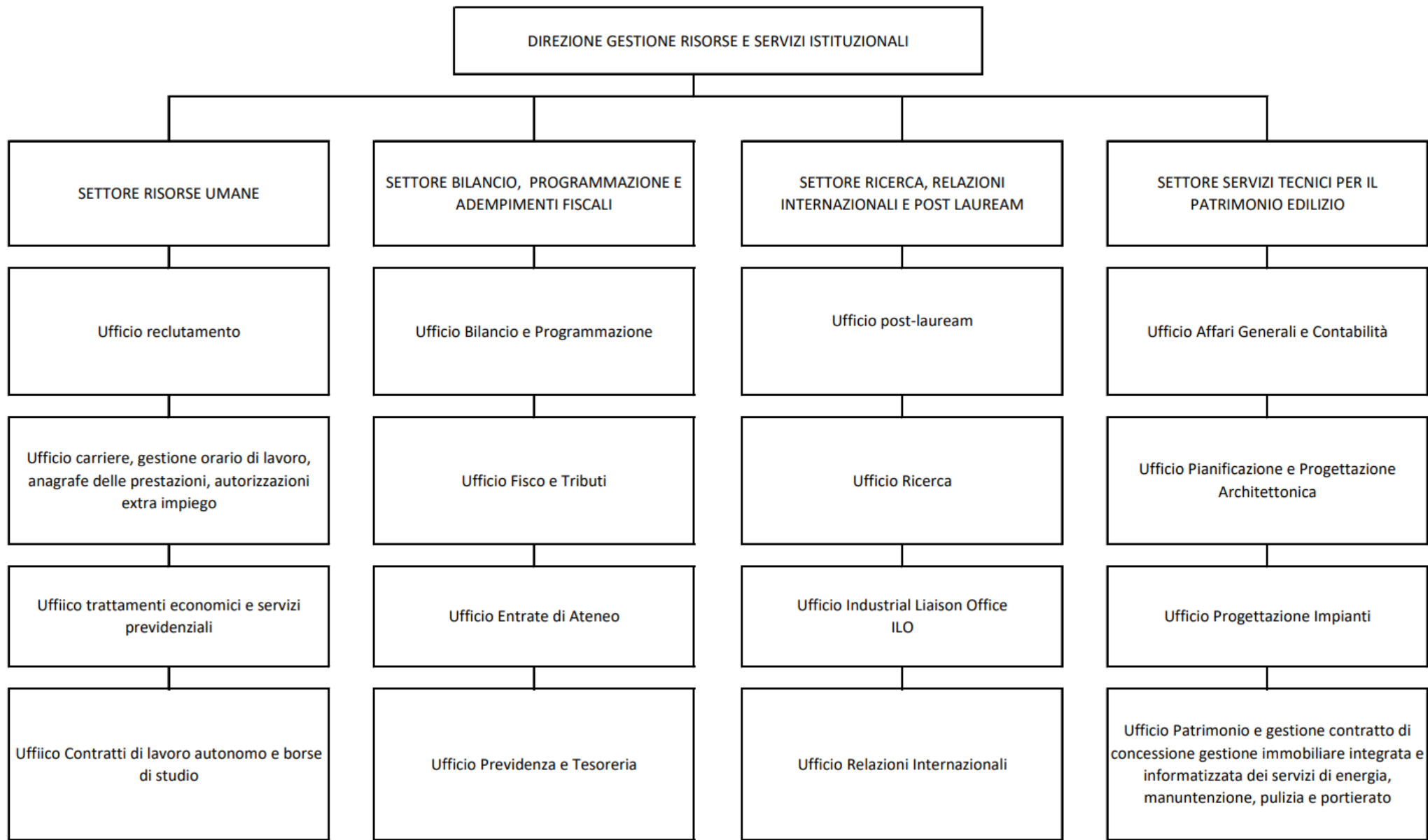
NUOVO ORGANIGRAMMA – DIPARTIMENTI E CENTRI INTERDIPARTIMENTALI

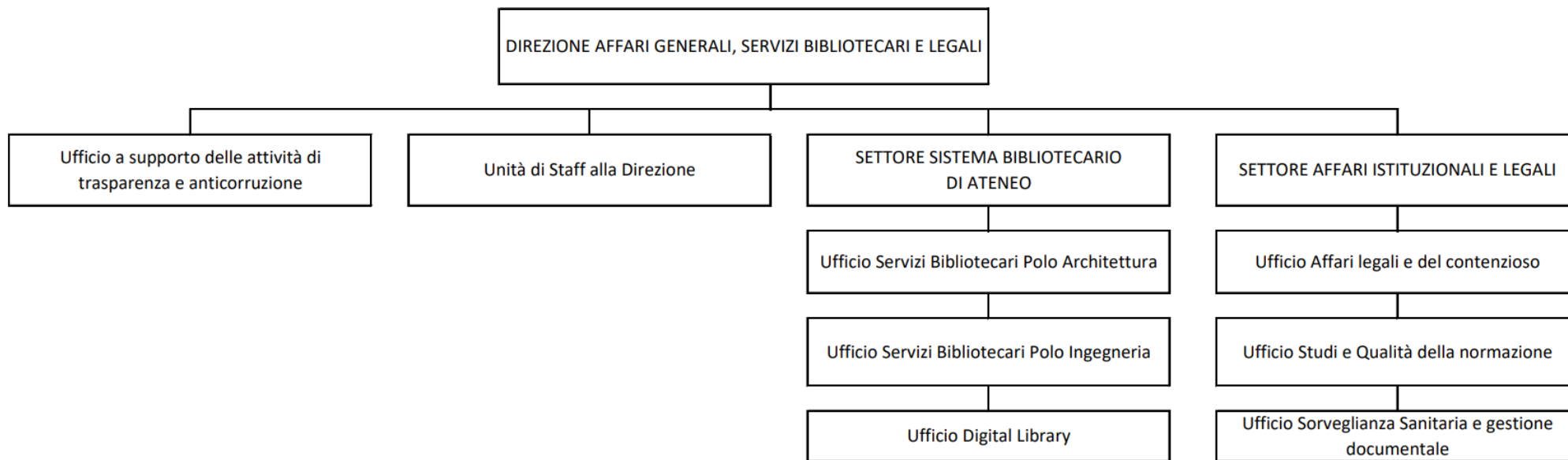


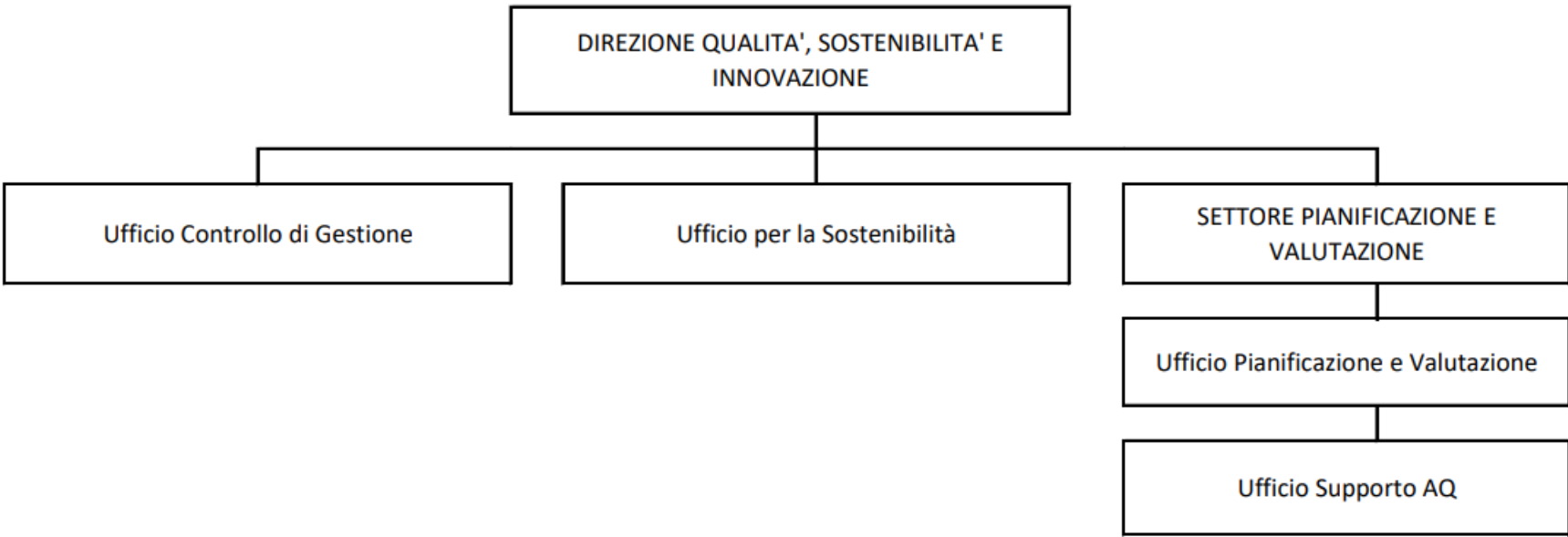
Il presente PIAO è stato costruito tenuto conto dell'assetto organizzativo adottato con D.D. n. 448/2023, che prevede, accanto alla Direzione Generale, tre Direzioni e tre Centri di Servizi di Ateneo, preordinati alla gestione di servizi comuni ai Dipartimenti, di didattica e di ricerca e di raccordo con le strutture dell'Amministrazione Centrale. Il modello organizzativo prevede, altresì, le strutture dipartimentali e interdipartimentali. Nelle figure seguenti è schematizzato l'organigramma dell'Ateneo con riferimento agli Organi di Ateneo e all'articolazione delle strutture organizzative di I e II livello.











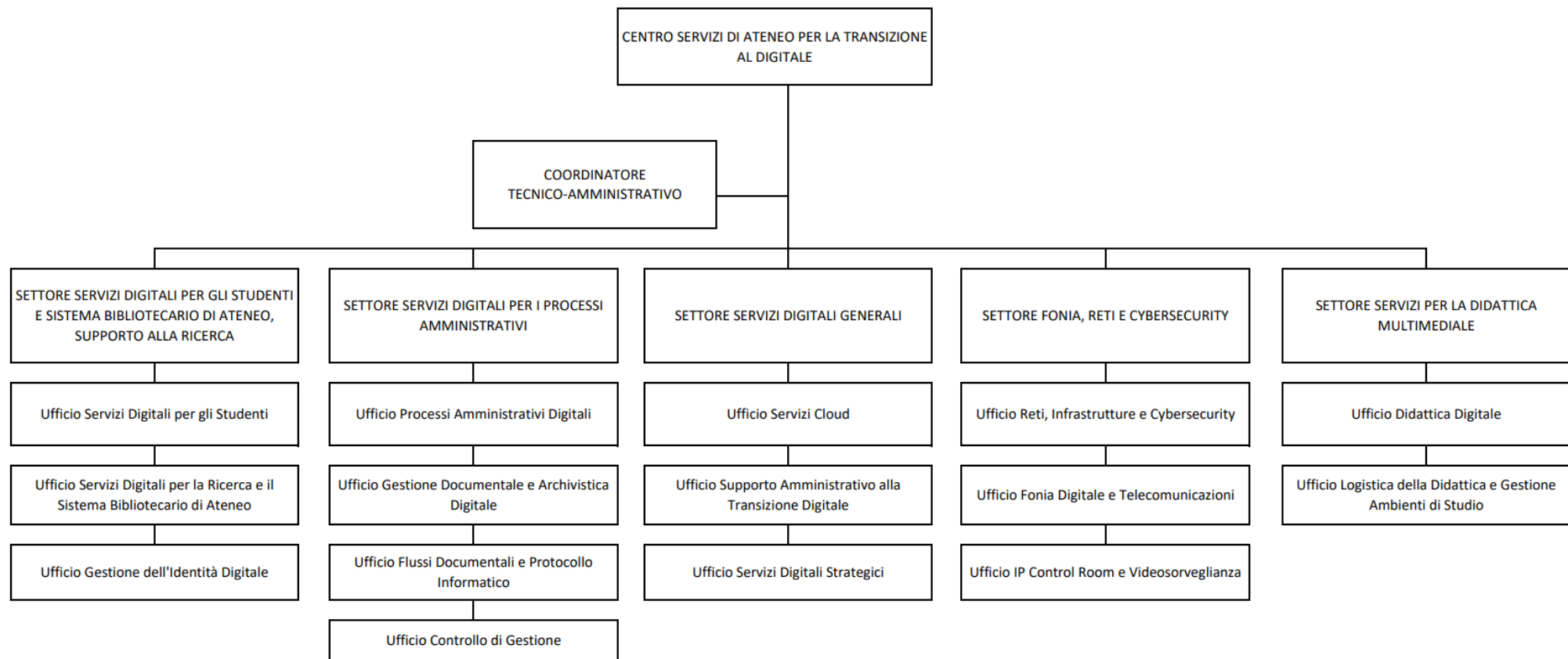
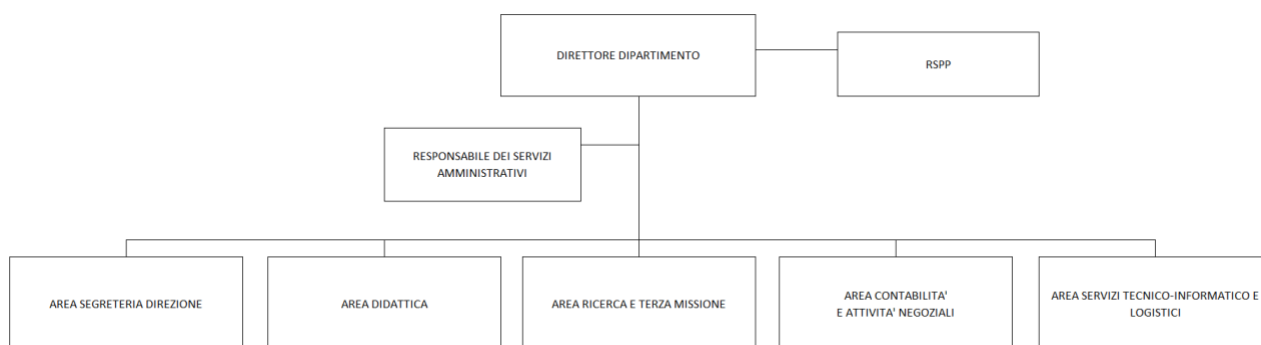


FIGURA 9. ORGANIGRAMMA DEI DIPARTIMENTI E DEI CENTRI DIPARTIMENTALI (DD 448/2023)



INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

L'Ateneo, in ossequio a quanto previsto dalla contrattazione collettiva e al vigente Regolamento sull'organizzazione dei servizi tecnico-amministrativi, emanato con D.R. n. 424 del 31.07.2015, conformemente alle proprie finalità istituzionali, individua posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità, affidandole, previa verifica della disponibilità di personale professionalmente qualificato. All'esito della ricognizione effettuata alla data del 31/12/2024, risultano conferite n. 80 posizioni organizzative e funzioni di Responsabilità e n. 12 funzioni specialistiche all'interno del Politecnico di Bari.

3.2. Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

Nell presente sezione si definisce la strategia attuata dal Politecnico di Bari ai fini della gestione del lavoro agile e delle relative modalità attuative, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle linee guida ministeriali, provvedendo, *in primis*, a definire quali siano le attività che possono essere svolte in modalità agile e facendosi dunque parte attiva per il raggiungimento degli obiettivi a cui punta la Funzione Pubblica.

Oltre all'individuazione delle attività che si possono svolgere da remoto, con il presente documento, saranno indicate *“le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative”*.

PRINCIPI E STRATEGIE DI SVILUPPO SUL LAVORO AGILE

Lo sviluppo del lavoro agile come strumento innovativo di gestione del capitale umano, si inserisce nell'ambito della linea strategia *Innovazione*, individuata nell'ambito del **Piano Strategico 2024-2026** e dell'obiettivo strategico di *rafforzamento della resilienza organizzativa* per l'efficientamento dei processi amministrativi.

FASI DI ATTUAZIONE DEL PIANO DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

A partire dal 2022, il Politecnico di Bari ha provveduto all'attuazione a regime del lavoro agile e consentito al personale – ferma la delocalizzabilità dell'attività espletata – di avvalersi di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa per due giorni settimanali, in ossequio a quanto previsto dalle fonti normative disciplinanti la materia.

All'attuazione della suddetta modalità organizzativa si è addivenuti attraverso la previsione di una precisa scansione procedimentale e il coinvolgimento attivo di una pluralità di attori. In particolare, sin dal 2021, si è proceduto all'istituzione di un apposito gruppo di studio chiamato alla predisposizione del "Regolamento in materia di lavoro agile del Politecnico di Bari", emanato con successivo DR n. 104/2022, con il quale, individuato il lavoro in presenza come modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa, è stata delineata la disciplina applicabile alla prestazione eseguita in modalità agile, con particolare riferimento ai limiti e alla modalità di svolgimento della stessa, coerentemente con le previsioni contenute nel DM dell'ottobre 2021 e delle relative linee guida. A valle delle precedenti attività, il Politecnico, nella persona del Direttore Generale e dei relativi Responsabili di Struttura, ha proceduto alla sottoscrizione di appositi accordi individuali con i lavoratori interessati allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

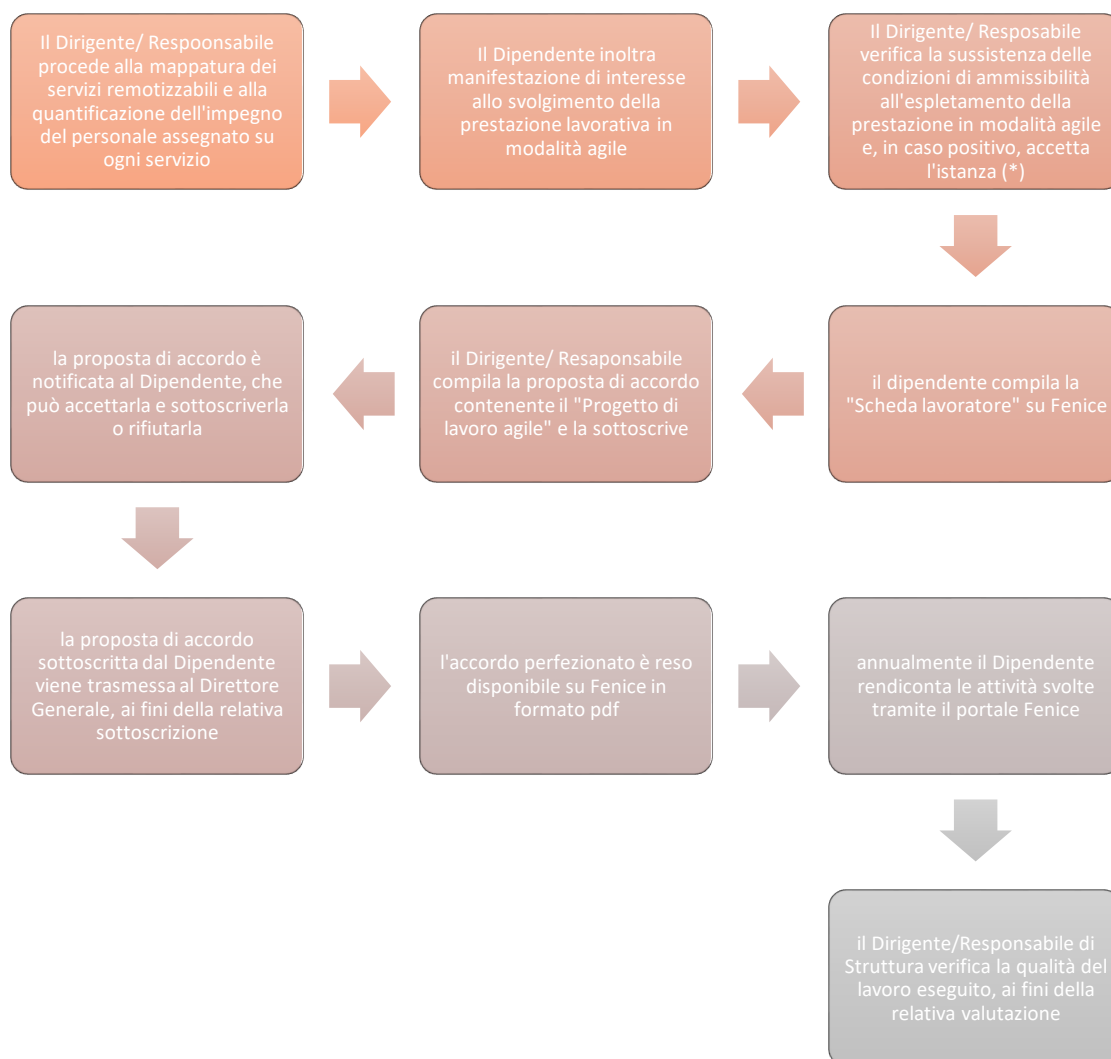
Alla luce dei risultati conseguiti in sede di prima applicazione e, in particolare, dell'elevato grado di partecipazione alla misura in oggetto, anche per l'annualità 2024, l'Ateneo ha promosso la fruizione del lavoro agile, stipulando 172 accordi individuali, a fronte dei 160 sottoscritti nell'anno precedente.

Le precedenti esperienze, pur nel complesso positive, hanno consentito all'Amministrazione di effettuare una più puntuale verifica circa l'effettiva delocalizzabilità delle attività svolte dai dipendenti e suggerito un'attenta valutazione in ordine alla sussistenza delle condizioni necessarie all'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile, con particolare riferimento alla capacità di organizzazione e la propensione del dipendente all'assunzione di responsabilità nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

Per la gestione a regime del lavoro agile, il Politecnico di Bari si è munito di un applicativo sviluppato in collaborazione con l'Università degli Studi di Palermo, per procedere in maniera completamente automatizzata alla stipula degli accordi e alla relativa gestione, perseguendo esigenze di sostenibilità e innovazione, in coerenza con i principi di efficienza e buon andamento dell'attività amministrativa.

L'intero processo è così di seguito schematizzato.

Figura 10. SCHEMA DI PROCESSO DI GESTIONE DEGLI ACCORDI DI LAVORO AGILE



(*) In caso di insussistenza delle condizioni di ammissibilità, il Dirigente/ Responsabile rigetta l'istanza e il Dipendente può attivare il procedimento di riesame di cui all'art. 7 del Regolamento. In caso di insussistenza delle condizioni di ammissibilità, il Dirigente/ Responsabile rigetta l'istanza e il Dipendente può attivare il procedimento di riesame di cui all'art. 7 del Regolamento.

DEFINIZIONE DI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

Coerentemente con il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Politecnico di Bari, i Responsabili di struttura, di concerto con il Direttore Generale, definiscono gli obiettivi della struttura, tenendo conto delle unità collocate in modalità di lavoro agile, ricorrendo, laddove configurabile, già in sede di definizione dell'accordo individuale, all'assegnazione di specifici obiettivi individuali che valorizzino il contributo del singolo alla realizzazione degli obiettivi di performance strategica ed organizzativa.

In particolare, detto accordo contiene specifico e puntuale riferimento agli obiettivi, ai comportamenti attesi del lavoratore e ai momenti di confronto tra valutato e valutatore.

Il processo di pianificazione e valutazione delle performance individuali deve avere, infatti, lo scopo di coinvolgere le persone nelle strategie e negli obiettivi dell'amministrazione, chiarendo ad ognuno il contributo richiesto per il raggiungimento di tali obiettivi, definendo un processo organizzato e formalizzato di assegnazione degli obiettivi, prevedendo una verifica periodica dello stato di attuazione dei medesimi attraverso un confronto fra i soggetti interessati, consentendo così di individuare i percorsi di crescita delle competenze delle persone.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Una delle prerogative del lavoro a distanza vede l'assenza di orari fissi e presuppone una valutazione dell'operato dei lavoratori in base agli obiettivi e ai risultati raggiunti. Il lavoro agile, in tal senso, va considerato un elemento che contribuirà anche a responsabilizzare maggiormente il dipendente, creando maggiore valore nelle persone e nell'Ateneo.

Al fine di consentire il pieno coinvolgimento dei dipendenti nella definizione degli obiettivi assegnati in sede di definizione dell'accordo individuale, sono stati previsti ulteriori momenti di confronto, oltre a quelli già disciplinati nell'ambito del sistema di Misurazione e Valutazione:

- nella fase di programmazione, attraverso colloqui volti ad assicurare la reale condivisione delle aspettative e dei traguardi da raggiungere e dei comportamenti attesi;
- nella fase di monitoraggio intermedio, attraverso colloqui tesi a favorire il coordinamento organizzativo e analizzare eventuali scostamenti dalla performance attesa, consentendo, così, il riallineamento a fronte di cambiamenti sostanziali del contesto di riferimento.

Il monitoraggio dell'attività espletata in modalità agile è gestito tramite l'applicativo FENICE attraverso il quale, annualmente, i dipendenti provvedono alla rendicontazione degli obiettivi conseguiti, la cui realizzazione è valutata dai Responsabili di struttura sulla base degli indicatori e dei target indicati in sede di stipula dell'accordo individuale e del relativo progetto.

L'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance consente, poi, di valutare la performance individuale attraverso la valutazione di un set di comportamenti attesi perfettamente compatibili anche con la modalità di lavoro agile.

In particolare, tra gli indicatori di performance individuale, il valutatore dovrà prestare maggiore attenzione alle capacità di orientamento al risultato, controllo, tempi e compliance, tenuto conto del ruolo organizzativo ricoperto dal collaboratore.

Nel complesso, attraverso detto monitoraggio, è stato rilevato un miglioramento della performance dell'Amministrazione, anche grazie ad una maggiore digitalizzazione dei servizi, al minor tempo di erogazione degli stessi e ad un rafforzamento delle dotazioni tecnologiche dei dipendenti.

MONITORAGGIO DELLO STATO DI AVANZAMENTO DEL LAVORO AGILE

Nella tabella seguente sono riportati gli esiti del monitoraggio sul lavoro agile, in termini di distribuzione mensile del personale e delle giornate di lavoro agile usufruite dal personale del Politecnico di Bari nel corso del 2023.

TABELLA 5. DISTRIBUZIONE PERSONALE E GIORNATE DI LAVORO AGILE PER MESE - ANNUALITA' 2024

mese	uomini	donne	dipendenti "fragili" uomini	dipendenti "fragili" donne	numero giornate L.A. uomini	numero giornate L.A. donne	numero giornate L.A. dipendenti "fragili" uomini	numero giornate L.A. dipendenti "fragili" donne
gennaio	83	49	10	7	360	197	143	96
febbraio	83	49	10	7	379	208	146	119
marzo	83	51	10	8	374	207	150	133
aprile	84	50	10	8	379	202	119	74
maggio	84	49	10	7	402	200	118	78
giugno	83	51	10	7	357	186	104	62
luglio	84	53	10	8	397	211	126	84
agosto	80	51	9	6	189	110	38	33
settembre	83	54	10	8	363	218	115	73
ottobre	85	57	9	7	395	263	133	84
novembre	88	55	10	7	332	220	113	64
dicembre	86	56	10	6	288	182	70	49

Gli esiti del monitoraggio sullo stato di avanzamento del lavoro agile sono resi disponibili nell'apposita sezione "[LAVORO AGILE](#)".

3.3. Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

La presente sottosezione si riferisce alla componente tecnico amministrativa e bibliotecaria del personale dell'Ateneo e viene predisposta con lo scopo di coniugare l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse disponibili con il perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi all'utenza. Essa si presenta quale strumento programmatico, modulabile e flessibile, finalizzato a rilevare le reali ed effettive esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, in attuazione dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Per fronteggiare le esigenze di sviluppo e miglioramento dell'Amministrazione, di potenziamento della qualità dei servizi esistenti e di realizzazione degli obiettivi, in linea con le direttive strategiche, è in atto, come già precedentemente riportato nel presente PIAO, un processo di revisione di talune articolazioni dell'assetto organizzativo.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31/12/2024

Al fine di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale e operare un'analisi che tenga in considerazione le professionalità già presenti nell'Amministrazione, si rappresenta, di seguito, il quadro della consistenza dello stesso al termine dell'annualità 2024, come esposto nei seguenti grafici.

FIGURA 11. DISTRIBUZIONE PERSONALE TAB IN SERVIZIO AL 31.12.2024 PER AREE FUNZIONALI

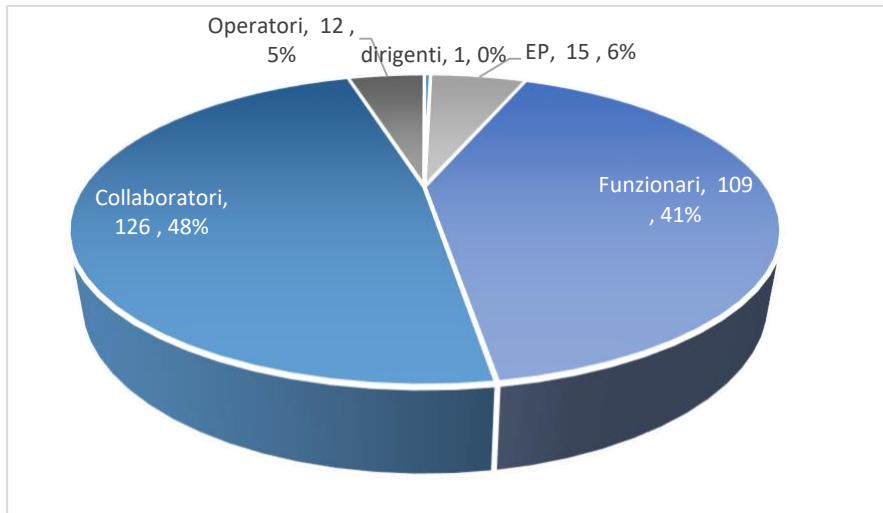


FIGURA 12. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2024 PER GENERE E PER AREE FUNZIONALI.

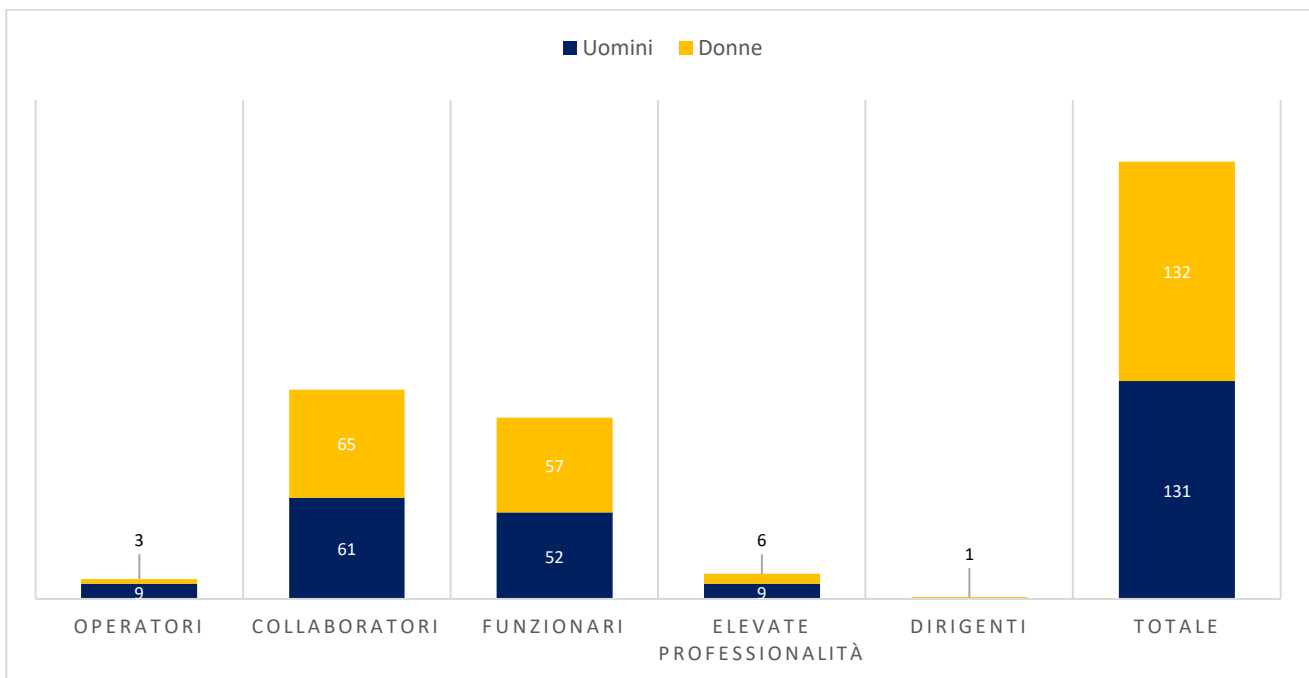


FIGURA 13. ETÀ MEDIA DEL PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2024 PER GENERE E PER AREE FUNZIONALI.

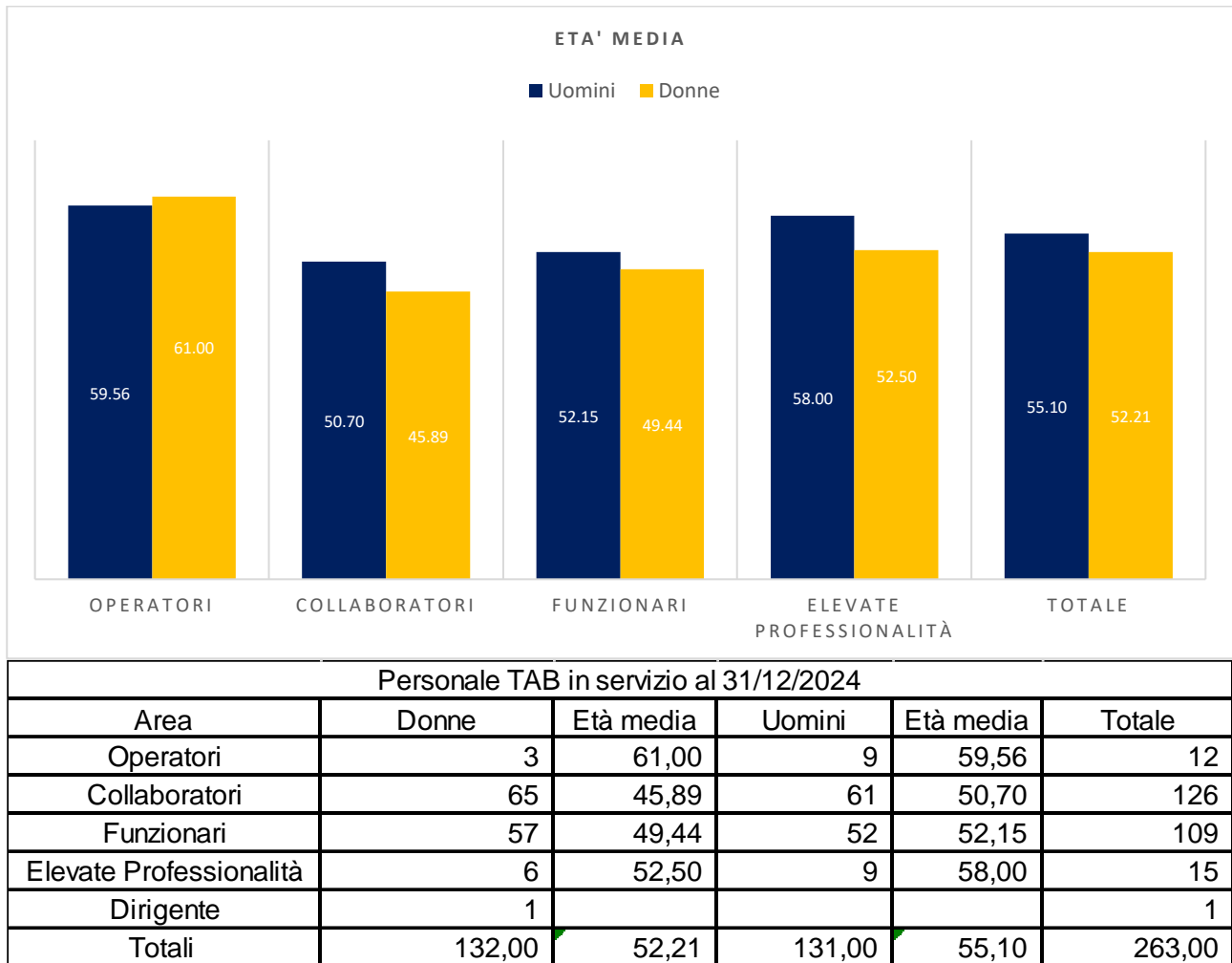
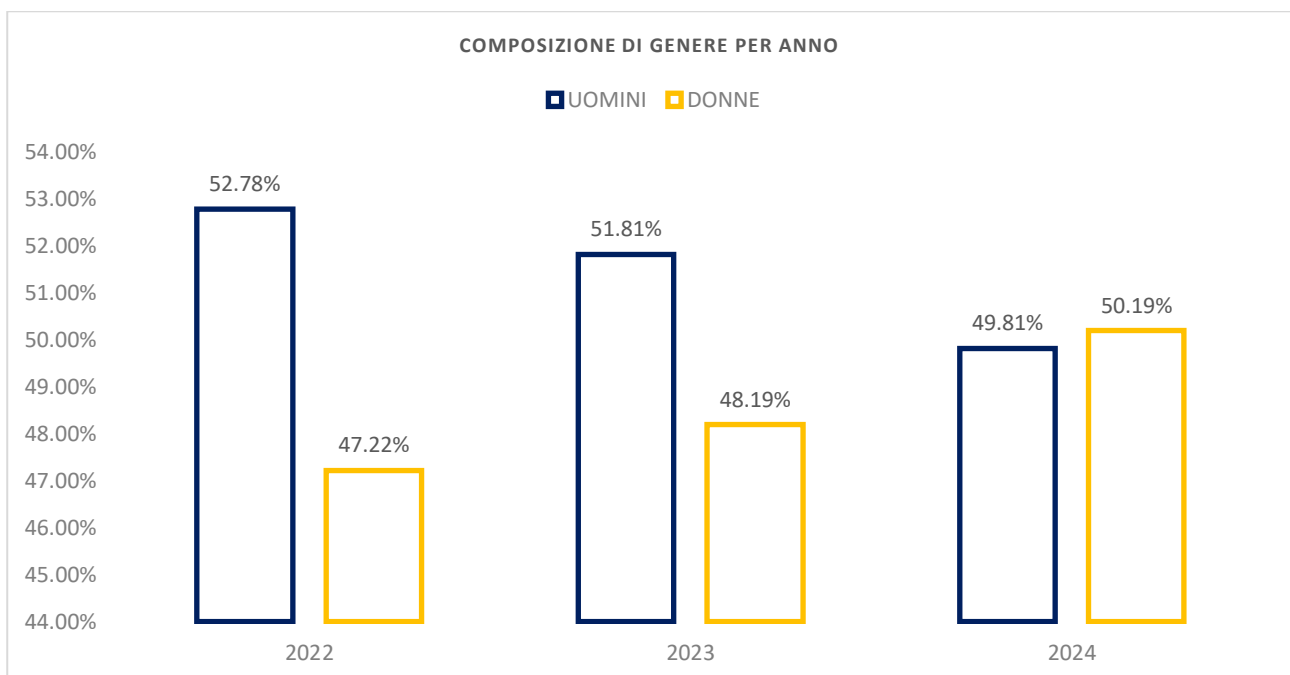
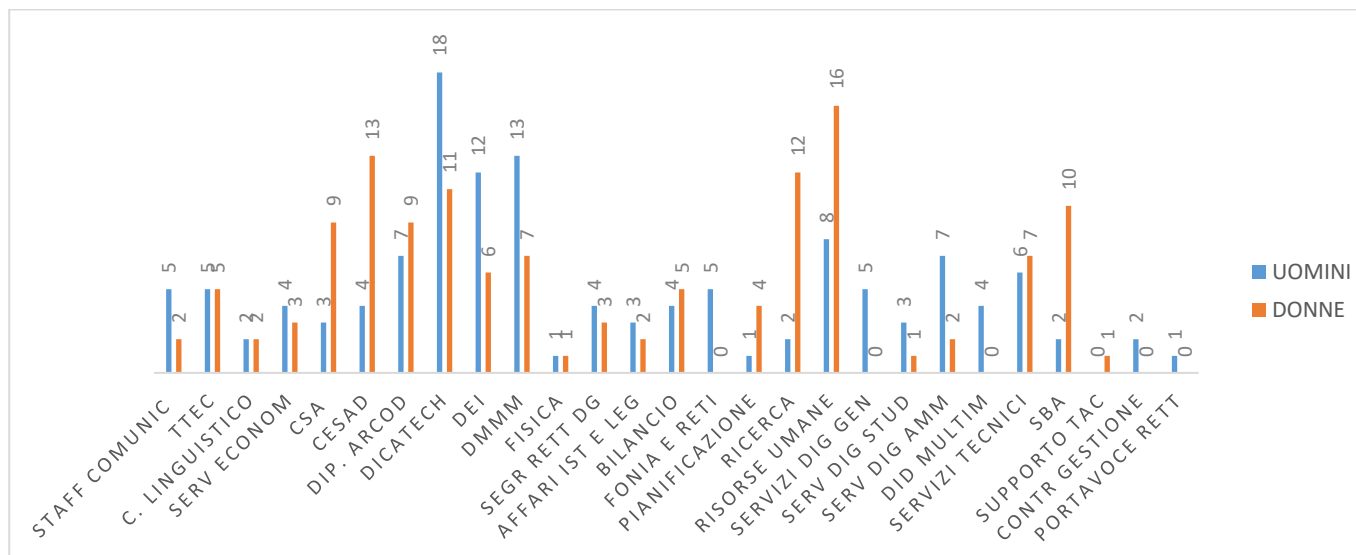


FIGURA 14. COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE TAB NEGLI ANNI 2022, 2023 E 2024



Il grafico successivo riporta la distribuzione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario per struttura di afferenza al 31/12/2024.

FIGURA 15. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2024 PER STRUTTURE ORGANIZZATIVE



La distribuzione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario nell'ambito delle strutture dipartimentali, rilevata al 31 dicembre 2024, è la seguente.

TABELLA 4. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TAB A TEMPO INDETERMINATO PER STRUTTURA DIPARTIMENTALE, AREA E PROFILO (DATI RILEVATI AL 31.12.2024)

Personale TAB a tempo indeterminato per aree al 31/12/2024							
AREE	PROFILI	ArCoD	DICATECh	DEI	DMMM	Int. FISICA	TOTALI
operatori	Settore amministrativo	1	1	1			3
	Settore dei servizi generali e tecnici		1				1
	Settore socio-sanitario						0
Collaboratori	Settore amministrativo	6	6	5	3		20
	Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali		5	6	8	1	20
	Settore delle biblioteche						0
	Settore della comunicazione e informazione						0
	Settore socio-sanitario						0
Funzionari	Settore amministrativo gestionale						0
	Settore amministrativo dipartimentale	3	2	4	5		14
	Settore tecnico-informatico	2	1		1		4
	Settore scientifico-tecnologico	3	9	2	3	1	18
	Settore delle biblioteche						0
	Settore della comunicazione e informazione						0
	Settore socio-sanitario						0
EP	Settore amministrativo gestionale						0
	Settore amministrativo dipartimentale						0
	Settore tecnico-informatico		1				1
	Settore scientifico-tecnologico	1	3				4
	Settore delle biblioteche						0
	Settore della comunicazione e informazione						0
	Settore medico-odontoiatrico e socio-sanitario						0
Totali personale TAB		16	29	18	20	2	85

TABELLA 5. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TAB A TEMPO DETERMINATO PER STRUTTURA DIPARTIMENTALE, AREA E PROFILO (DATI RILEVATI AL 31.12.2024)

Personale TAB a tempo determinato per aree al 31/12/2024							
AREE	PROFILI	ArCoD	DICATECh	DEI	DMMM	Int. FISICA	TOTALI
operatori	Settore amministrativo						0
	Settore dei servizi generali e tecnici						0
	Settore socio-sanitario						0
Collaboratori	Settore amministrativo			1	2		3
	Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali						0
	Settore delle biblioteche						0
	Settore della comunicazione e informazione						0
	Settore socio-sanitario						0
Funzionari	Settore amministrativo gestionale						0
	Settore amministrativo dipartimentale						0
	Settore tecnico-informatico						0
	Settore scientifico-tecnologico						0
	Settore delle biblioteche						0
	Settore della comunicazione e informazione						0
	Settore socio-sanitario						0
EP	Settore amministrativo gestionale						0
	Settore amministrativo dipartimentale						0
	Settore tecnico-informatico						0
	Settore scientifico-tecnologico						0
	Settore delle biblioteche						0
	Settore della comunicazione e informazione						0
	Settore medico-odontoiatrico e socio-sanitario						0
Totale personale TAB		0	0	1	2	0	3

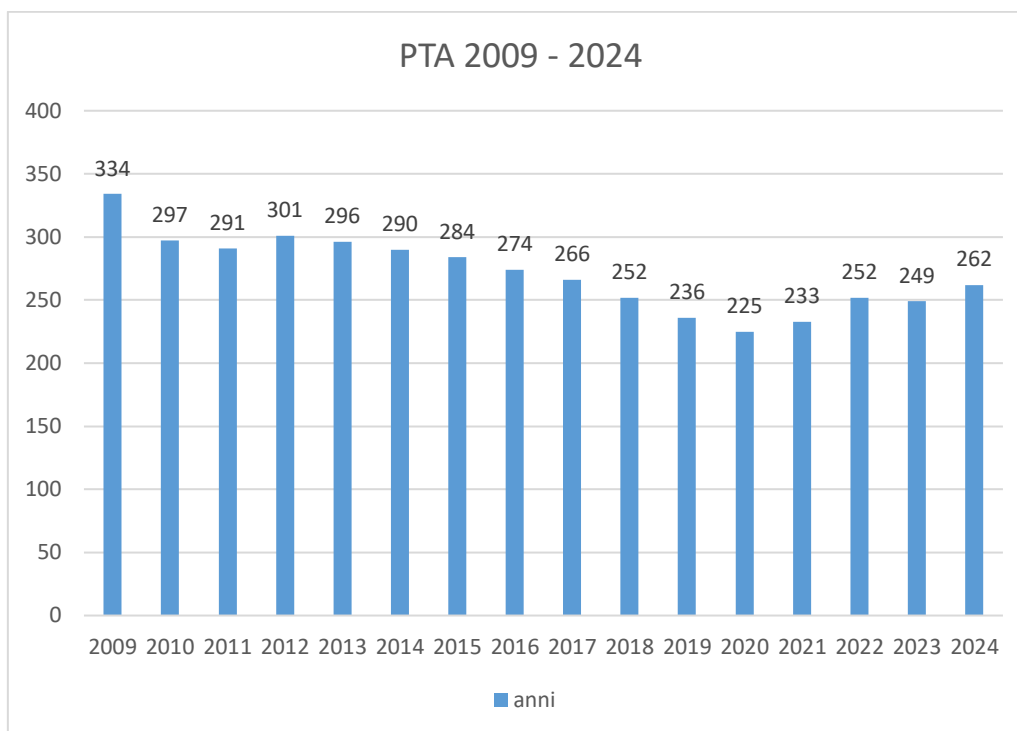
TABELLA 6. DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE E TAB PRESSO LE STRUTTURE DIPARTIMENTALI (DATI RILEVATI AL 31.12.2024)

Docenti e TAB a tempo indeterminato e determinato per Dipartimenti al 31/12/2024						
		ArCoD	DICATECh	DEI	DMMM	Int. FISICA
A	Totale professori I e II fascia	39	63	58	83	13
B	Totale Ricercatori a tempo indeterminato	1	4	5	2	
C	Totale RTD-B	10	11	10	12	3
D	Totale RTD-A	11	14	36	20	5
E	Totale RTT			5	4	
F	Totale Tecnologi a tempo determinato		3		2	4
G	Totale docenti e tecnologi	61	95	114	123	25
H	Totale TAB amministrativi	10	9	11	10	1
I	Totale TAB tecnici	6	20	8	12	1
L	Totale TAB	16	29	19	22	2
M	Totale Docenti e TAB (G+L)	77	124	133	145	27
N	% TAB su totale docenti (L/G)	26,23%	30,53%	16,67%	17,89%	8,00%
O	% TAB amm.vi su totale docenti (H/G)	16,39%	9,47%	9,65%	8,13%	4,00%
P	% TAB tecnici su totale docenti (I/G)	9,84%	21,05%	7,02%	9,76%	4,00%

Nel corso del periodo 2009 - 2024, il personale tecnico amministrativo e bibliotecario ha subito una contrazione di quasi il 21,26%, pari a 72 unità. Gli effetti della riduzione, avvenuta nel corso del predetto periodo, sono stati mitigati dalle assunzioni effettuate a decorrere dall'anno 2020, all'esito di procedure di reclutamento, per lungo tempo espletate nonostante le limitazioni e sospensioni dovute all'emergenza sanitaria COVID-19.

Nel solo periodo 2022 – 2024, sono state, infatti, reclutate **122 unità di personale tecnico amministrativo e bibliotecario** (di cui n. 51 reclutamenti a seguito di procedure selettive per progressioni verticali).

FIGURA 16. ANDAMENTO UNITÀ DI PERSONALE TAB 2009 – 2024 (DATI RILEVATI AL 31 DICEMBRE DI CIASCUN ANNO)



Nel triennio 2022 - 2024, a seguito dell'espletamento di procedure concorsuali e del reclutamento per scorrimento da graduatorie di personale idoneo, nonché dell'espletamento delle progressioni verticali ai sensi dell'art. 22 d. lgs. 75/2017 e dell'art. 52 del d. lgs. 165/2001, sono state effettuate le assunzioni riportate nella tabella di seguito riportata. Si precisa che n. 13 (delle 68 unità reclutate nel 2022), n. 1 (delle 27 unità reclutate nel 2023), n. 13 (delle 27 unità reclutate nel 2024), all'esito di procedure di reclutamento, erano unità di personale già in servizio nell'Ateneo.

TABELLA 7. ASSUNZIONI PERSONALE TAB NEL TRIENNIO 2022-2024

Area	Assunzioni PTAB triennio 2022 - 2024		
	Anni		
	2022	2023	2024
Operatori	1		
Collaboratori	17	4	20
Funzionari	46	20	7
Elevate Professionalità	4	3	
Totali	68	27	27

La tabella che segue mostra i soli reclutamenti avvenuti a seguito di procedure concorsuali (compresi gli scorrimenti), senza, pertanto, considerare le progressioni verticali (PEV).

TABELLA 8. PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PER PERSONALE TAB NEL TRIENNIO 2022-2024

Area	Assunzioni PTAB triennio 2022 - 2024		
	Anni		
	2022	2023	2024
Operatori	1	-	-
Collaboratori	14	3	20
Funzionari	24	1	7
Elevate Professionalità	1	-	-
Totali	40	4	27

Si riportano, di seguito, i prospetti riepilogativi delle assegnazioni, ai Dipartimenti e alle strutture dell'Amministrazione, delle unità reclutate nel corso del triennio 2022-2024, all'esito di procedure concorsuali, senza considerare le unità già in servizio nel Politecnico di Bari in altra categoria, vincitrici delle predette procedure concorsuali, nonché di procedure di progressioni verticali, nonché i prospetti delle cessazioni intervenute nel medesimo periodo.

Personale TAB assunto a tempo indeterminato per aree nel triennio 2022-2024 al netto del personale già in servizio vincitore di concorsi e delle PEV (Dipartimenti)						
AREE/PROFILI	ArCoD	DICATECh	DEI	DMMM	Int. FISICA	TOTALI
Collaboratori - Settore amministrativo	2	3	2	1		
Collaboratori - Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali			1	1	1	
Funzionari - Settore amministrativo-dipartimentale		1	2	1		
Funzionari - Settore scientifico - tecnologico		1				
Totali personale TAB	2	5	5	3	1	16

Personale TAB a tempo indeterminato cessato nel triennio 2022-2024 distinto per categorie						
CATEGORIE TAB	ArCoD	DICATECh	DEI	DMMM	Int. FISICA	TOTALI
Categoria B - Area amministrativa		1				
Categoria B - area servizi generali e tecnici		1	1	1		
Categoria C - Area amministrativa						
Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati				1		
Categoria D - Area amministrativa-gestionale	1	1				
Categoria D - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	2				
Categoria EP - Area amministrativa gestionale				1		
Categoria EP - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati			1	1		
Totali personale TAB	2	5	2	4	0	13

1 unità di personale di categoria D, Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati afferente al DICATECh è cessata per passaggio al ruolo di Professore di II fascia

Personale TAB assunto a tempo indeterminato per aree nel triennio 2022-2024										
AREE TAB										
	Operatori - Settore amministrativo	Operatori - Settore servizi generali e tecnici	Collaboratori - Settore amministrativo	Collaboratori - Settore tecnica, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali ed elaborazione dati	Collaboratori - Settore delle biblioteche	Funzionari - Settore amministrativo - gestionale	Funzionari - Settore tecnico - informatico	Elevate Professionalità - Settore amministrativo gestionale	Elevate Professionalità - Settore tecnico - informatico	TOTALI
(Settore) unità di staff comunicazione e marketing istituzionale			1 unità già assunta a tempo determinato							1
Centro T-TEC Taranto Politecnico			1 unità già assunta a tempo determinato	1						2
Centro Linguistico di Ateneo										0
Centro servizi acquisti e servizi economici			2			1				3
Centro servizi amministrativo contabili di Ateneo			5 di cui 4 unità già assunte a tempo determinato							5
Centro servizi di Ateneo per la didattica			1							1
Segreteria di Rettorato e Direzione Generale		1	2							3
Settore affari istituzionali e legali						1				1
Settore bilancio, programmazione e adempimenti fiscali			2			1				3
Settore fonia, reti e cybersecurity							1 unità già assunta in altra area		1 unità già assunta a tempo determinato	2
Settore pianificazione e valutazione			1							1
Settore ricerca, relazioni internazionali e post lauream			2 di cui 1 unità già assunta a tempo determinato			2 di cui 1 unità già assunta a tempo determinato				4
Settore risorse umane			2			1 di cui 2 unità già assunte a tempo determinate e 1 unità Rossano cessata nel 2024				3
Settore servizi digitali generali				1						1
Settore servizi digitali per gli studenti e Sistema bibliotecario di Ateneo, supporto alla Ricerca										0
Settore servizi digitali per i processi amministrativi										0
Settore servizi per la didattica multimediale										0
Settore servizi tecnici				1						6
Settore sistema bibliotecario di Ateneo			1		2					3
Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione										0
Ufficio controllo di gestione										0
Ufficio di staff "Portavoce Rettore"						1				1
TOTALE										40

Personale TAB a tempo indeterminato cessato nel triennio 2022-2024 distinto per Aree

AREE TAB										
	Operatori - Settore amministrativo	Operatori - Settore servizi generali e tecnici	Collaboratori - Settore amministrativo	Collaboratori - Settore tecnica, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali ed elaborazione dati	Collaboratori - Settore delle biblioteche	Funzionari - Settore amministrativo - gestionale	Funzionari - Settore tecnico - informatico	Elevate Professionalità - Settore amministrativo gestionale	Elevate Professionalità - Settore tecnico - informatico	TOTALI
(Settore) unità di staff comunicazione e marketing istituzionale			1							1
Centro T-TEC Taranto Politecnico			1			1				2
Centro Linguistico di Ateneo										0
Centro servizi acquisti e servizi economali						1				1
Centro servizi amministrativo contabili di Ateneo										0
Centro servizi di Ateneo per la didattica			1							1
Segreteria di Rettorato e Direzione Generale										0
Settore affari istituzionali e legali								2		2
Settore bilancio, programmazione e adempimenti fiscali			1			1	1			3
Settore fonia, reti e cybersecurity										0
Settore pianificazione e valutazione			1							1
Settore ricerca, relazioni internazionali e post lauream										0
Settore risorse umane			1			1				2
Settore servizi digitali generali										0
Settore servizi digitali per gli studenti e Sistema bibliotecario di Ateneo, supporto alla Ricerca										0
Settore servizi digitali per i processi amministrativi									1	1
Settore servizi per la didattica multimediale		1		1						2
Settore servizi tecnici										0
Settore sistema bibliotecario di Ateneo					2					2
Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione										0
Ufficio controllo di gestione			1							1
Ufficio di staff "Portavoce Rettore"										0
TOTALE										19

STIMA TREND CESSAZIONI DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027

La riduzione stimata della consistenza nel periodo di riferimento, per effetto delle cessazioni programmabili, è pari a 18 unità.

I dati riportati nella tabella seguente espongono il numero di cessazioni stimate nel triennio 2025-2027, per effetto dei pensionamenti, distinti per categoria ed area di appartenenza.

CESSAZIONI PTAB TRIENNIO 2025-2027

Area	Anni		
	2025	2026	2027
Operatori	1	-	2
Collaboratori	3	4	2
Funzionari	2	-	2
Elevate Professionalità	2	-	
Totali	8	4	6

Nel corso del 2025, si evidenzia l'ulteriore possibile cessazione di n. 2 unità, di cui n. 1 collaboratore e n. 1 funzionario, attualmente in aspettativa, a seguito di assunzione presso altra Amministrazione.

	SETTORI			
	Anno 2025			
	Servizi generali	Amministrativa	Tecnica	Bibliotecaria
Operatori		1		
Collaboratori		2	1	
Funzionari		1	1	
Elevate Professionalità			2	
Totale	0	4	4	0

	SETTORI			
	Anno 2026			
	Servizi generali	Amministrativa	Tecnica	Bibliotecaria
Operatori				
Collaboratori		2	2	
Funzionari				
Elevate Professionalità				
Totale	0	2	2	0

SETTORI

	Anno 2027			
	Servizi generali	Amministrativa	Tecnica	Bibliotecaria
Operatori		2		
Collaboratori		1	1	
Funzionari		1	1	
Elevate Professionalità				
Totale	0	4	2	0

	AREA			
	Servizi generali	Amministrativa	Tecnica	Bibliotecaria
Totale 2025-2027	0	10	8	0

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

Con DM 445 del 6/5/2022, il MUR ha assegnato, alle Università, a valere sulle risorse stanziare dall'art. 1, comma 297, lett. a), della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, i contributi destinati all'attivazione di piani straordinari per il reclutamento di professori universitari, ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della Legge 240/2010, e di personale tecnico amministrativo, come di seguito evidenziato.

Piano Straordinario	Anno	Euro (milioni)
A	2022	75
	Dal 2023	300
B	Dal 2024	340
C	Dal 2025	50
D	Dal 2026	50
Totale dal 2026	Dal 2026	740

Secondo quanto previsto dal D.M., inoltre, le assunzioni e prese di servizio, a valere sulle predette risorse, dovranno avvenire in conformità al seguente cronoprogramma.

Piano Straordinario	Intervallo temporale di reclutamento
A	1° ottobre 2022 - 31 ottobre 2024
B	1° gennaio 2024 - 31 ottobre 2025
C	1° gennaio 2025 - 31 ottobre 2026
D	1° gennaio 2026 - 31 ottobre 2027

Per gli anni 2022 e 2023 (Lett. A - assunzioni tra il 1° ottobre 2022 e il 31 ottobre 2024), il Politecnico di Bari è risultato destinatario di n. **16,5** punti organico, ripartiti, tra il personale docente e il personale TAB, in

misura, rispettivamente, dell'80 e 20%, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/7/2022, come da tabella sottostante.

D.M. 445 del 6 maggio 2022			
Ripartizione tra personale docente e TAB - delibera C. di A. del 28 luglio 2022.			
P.O. personale TAB	P.O. personale docente (programmaz. dip.)	P.O. personale docente "borsino"	Totale
3,3	10,56	2,64	16,5
	13,2		

La quota di 3,3 P.O., riservata al personale TAB, è stata integralmente impegnata su quota parte delle procedure concorsuali già bandite, e conclusesi nell'annualità 2024, del complessivo piano di reclutamento del personale TAB, deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4 maggio 2023, come di seguito esposto nella tabella riepilogativa.

Utilizzo Punti Organico personale TAB Piano Straordinario DM 445/2022 Lett. A (3,3 P.O.)					
N.	CAT.	Area	N. POSTI	Profilo professionale	P.O.
1	D	Amministrativa-gestionale	1	Addetto alla segreteria del Rettore	0,3
2	D	Tecnica, Tecnico - Scientifica ed elaborazione dati	1	Esperto Statistico	0,3
3	C	Tecnica, Tecnico - Scientifica ed elaborazione dati	1	Tecnico per le esigenze del Settore Servizi Tecnici	0,25
4	D	Tecnica, Tecnico - Scientifica ed elaborazione dati	1	Ingegnere	0,3
5	D	Tecnica, Tecnico - Scientifica ed elaborazione dati	1	Architetto	0,3
6	C	Amministrativa	3	Contabile per 1) Settore Bilancio, Programmazione e adempimenti fiscali - 2) Dipartimento ArCod - 3) Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica	0,75
7	C	Tecnica, Tecnico - Scientifica ed elaborazione dati	1	Referente tecnico di laboratorio per le esigenze del Centro Interdipartimentale Taranto Politecnico (sede di Taranto)	0,25
8	C	Amministrativa	1	Addetto Amministrativo Didattica Centro TTEC	0,25
10	D	Amministrativa-gestionale	1	Addetto al funzionamento degli Organi Collegiali e supporto al Responsabile dei Servizi Amministrativi e al Direttore di Dipartimento per le esigenze del Dipartimento di Meccanica, Matematica, Management.	0,3
11	D	Amministrativa-gestionale	1	Esperto gestione Progetti di Ricerca, per le esigenze del Dipartimento di Ingegneria Elettrica.	0,3
Totale			12		3,3

L'attivazione dei predetti posti si è inquadrata nella più ampia programmazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, perfezionatasi nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 13 giugno

2023, nel corso della quale - si rammenta - era stata, altresì, autorizzata l'attivazione di 22 procedure comparative interne, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d. lgs. 165/2001 (c.d. progressioni verticali).

Si rammenta inoltre che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 marzo 2024 ha autorizzato l'avvio delle seguenti procedure concorsuali per il reclutamento, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, di n. 2 unità di personale, in relazione ai profili sotto evidenziati, per una spesa complessiva pari a **0,55** punti organico (facendo gravare la spesa sulla residua disponibilità di 3,21 p.o., ai sensi della delibera del 25 ottobre - 9 novembre 2023 (ivi compreso il risparmio di 0,25 p.o., rivenienti dalla procedura concorsuale di cui al D.D. n. 672 del 10.07.2023, conclusasi con vincitore già in servizio presso questo Ateneo):

Procedure bandite nel 2024 a valere sulle risorse del residuo dei punti organico					
N.	Area	Settore	N. POSTI	Profilo professionale	P.O.
1	Collaboratore	Tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali	1	Addetto al supporto dei processi di digitalizzazione dei servizi di Ateneo	0,25
2	Funzionario	Tecnico - informatico	1	Informatico	0,30
Totale			2		0,55

Tali procedure sono state avviate nell'anno 2024 e sono attualmente in corso.

Con DM 795 del 26/6/2023, il MUR ha assegnato alle Università, a valere sulle risorse stanziare dall'art. 1, comma 297, lett. a), della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, gli ulteriori contributi destinati all'attivazione di piani straordinari per il reclutamento di professori universitari, ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della Legge 240/2010, e di personale tecnico amministrativo, con particolare riferimento alle risorse di cui alla Lett. B del DM 445/2022 (340 milioni a partire dall'anno 2024).

Tali risorse devono essere utilizzate con assunzioni e prese di servizio comprese nel periodo tra il 1° gennaio 2024 e il 31 ottobre 2025.

Il Politecnico di Bari è risultato destinatario di un'assegnazione di n. **20,5** punti organico. L'art. 15, c. 1-quinques, del DL 31 maggio 2024, n. 71, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2024, n. 106, ha prorogato i termini di utilizzo delle risorse assegnate con DM 445/2022 e DM 795/2023 rispettivamente al 31 dicembre 2026 e 31 dicembre 2027, stabilendo, altresì, che le risorse straordinarie assegnate possono essere utilizzate a copertura di maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente. Il citato Decreto Legge ha, inoltre stabilito che le ulteriori risorse straordinarie stanziare per gli anni 2025 e 2026 dall'art. 1, comma 297, lettera a), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, saranno assegnate alle università statali con decreto del Ministro dell'università e della ricerca relativo ai criteri di ripartizione del fondo di finanziamento ordinario a "cofinanziamento dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente delle università".

Piani Straordinari art. 1, comma 297, lett. a) Legge 234/2021		
Anni	Piani Straordinari	Note
2022	16,5	Assegnati
2023		
2024	20,5	Assegnati
Totale	37	

Al fine di poter avviare la programmazione, già dal triennio 2023 - 2026 (anche coincidente con il Piano Strategico 2024 - 2026), del fabbisogno di personale docente e tecnico amministrativo, in occasione della seduta del Consiglio di Amministrazione del 14/9/2023 si è provveduto a quantificare il numero di cessazioni degli anni 2022 - 2025, rispetto alle quali, considerando una quota minima di turn over del 100% dei cessati, è stato possibile stimare il numero di punti organico ordinari, che questo Ateneo potrà utilizzare nel periodo considerato, in aggiunta a quelli derivanti dal piano straordinario, per il personale TAB, nelle more dell'assegnazione ordinaria di P.O..

In occasione della definizione di tale programmazione su base pluriennale, si è ipotizzato, in conformità alle pregresse programmazioni del fabbisogno di personale deliberate dal Consiglio di Amministrazione, in ultimo nella seduta del 28/7/2022 per il triennio 2022 - 2024, di ripartire i punti organico tra personale docente e personale tecnico amministrativo e bibliotecario (dopo aver detratto i punti organico necessari all'eventuale soddisfacimento del passaggio dei ricercatori in tenure track al ruolo di professore di II fascia), in ragione dei cessati per ciascuna di tali categorie nell'anno precedente.

Per quanto attiene invece al piano straordinario di cui al DM 795/2023 (20,5 P.O.), analogamente alle pregresse assegnazioni, la ripartizione tra personale docente e tecnico amministrativo è avvenuta, rispettivamente, in misura del 80 e 20%, come di seguito evidenziato.

Piani Straordinari					
a	b	c	d	e = d x 20%	f=d - e
Anni	Assegnazioni	Quota 20% PTAB	Quota 80% DOC	Di cui 20% borsino	Quota programmabile per Dipartimenti DOC
2023 Residui		0	0	0	0
2024	20,5	4,1	16,4	3,28	13,12

Di seguito si riporta, pertanto, tabella riepilogativa del numero di punti organico stimati, programmabili per il periodo a partire dall'anno 2023 e fino all'anno 2026 e comprensiva dei piani straordinari, per il personale

TAB, come risulta dalla delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14/9/2023 (sulla base del 100% dei cessati dell'anno precedente).

Stima turnover 2024-2027 (ipotesi assegnazione 100% cessati anno precedente, ad eccezione del 2025, dove il turnover è al 75% come disposto dall'ultima legge di Bilancio)			
a	b	c	d = B + C
Anni	Totale P.O. TAB quota ordinaria comprensiva residui annualità pregresse	Totale P.O. TAB quota Piano Straordinario (20%)	Totale P.O. TAB
2024	2,45	4,10	6,55
2025	2,55		2,55
2026	2,70		2,70
2027	1,00		1,00
Tot.	8,70	4,10	12,80

La predetta stima potrà essere oggetto di valutazione da parte degli Organi di Ateneo rispetto all'utilizzo delle facoltà assunzioni e suscettibile di modifica, in ragione della formale assegnazione dei punti organico successivamente intervenuta per l'anno 2024.

Con D.M. 1560 dell'1/12/2023, l'Ateneo ha ricevuto un'assegnazione complessiva di 8,51 punti organico, registrando un indicatore delle spese di personale del 63,22%, un indicatore ISEF pari a 1,30 ed un turn over del 187%.

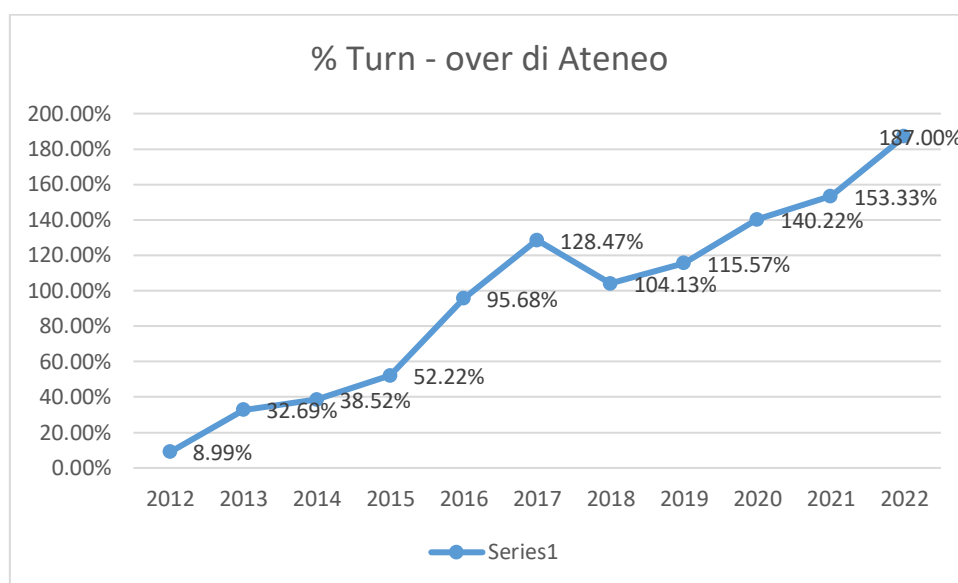
Il decreto conferma indicatori particolarmente positivi per il Politecnico di Bari, sia pure con una lieve crescita dell'indicatore delle spese personale e modesta riduzione dell'ISEF.

Di seguito si riporta la rappresentazione grafica e tabellare dell'andamento degli indicatori e del posizionamento del Politecnico di Bari in ambito regionale.

TABELLA 9. ANDAMENTO INDICATORI POLITECNICO DI BARI 2012-2023

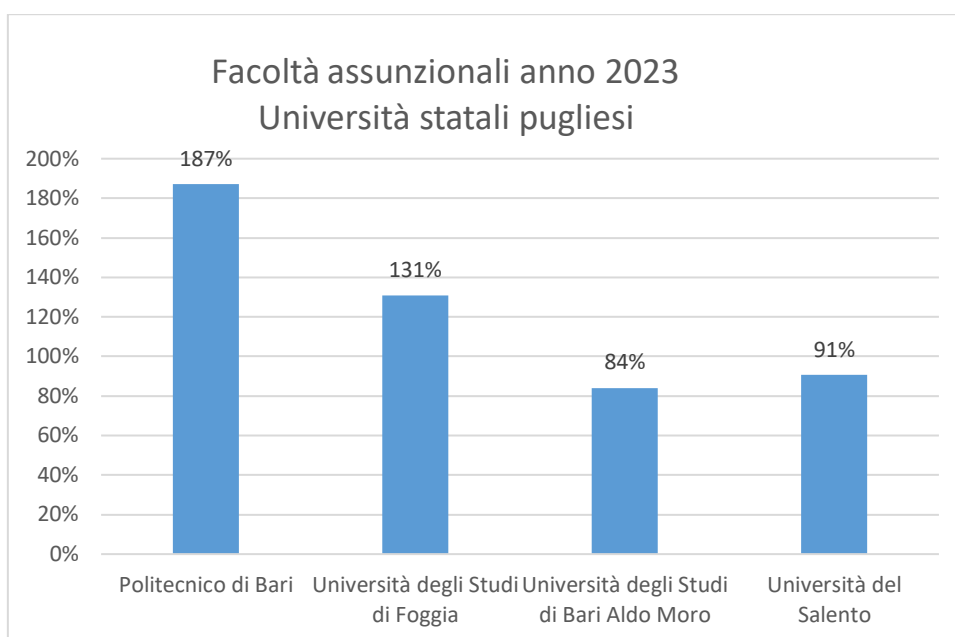
Andamento indicatori del Politecnico di Bari certificati dal MUR per il calcolo dei Punti Organico Periodo 2013 - 2022					
A	B	C	E	F	G
Anni	Indicatore spese di personale	ISEF	P. O. cessati	P. O. assegnati dal MIUR per l'anno successivo a quello di rilevazione degli indicatori	Rapporto tra P.O. assegnati MIUR e P.O. cessati anno precedente. (F/E)%
2012	79,90%	1,02	17,80	1,60	8,99%
2013	77,71%	1,05	10,40	3,40	32,69%
2014	76,10%	1,07	11,50	4,43	38,52%
2015	72,35%	1,13	12,85	6,71	52,22%
2016	70,90%	1,15	6,25	5,98	95,68%
2017	68,21%	1,20	7,20	9,25	128,47%
2018	62,35%	1,31	17,45	18,17	104,13%
2019	61,84%	1,32	13,55	15,66	116,00%
2020	61,35%	1,34	9,15	12,83	140,00%
2021	58,78%	1,40	7,65	11,73	153,00%
2022	63,22%	1,30	4,55	8,51	187,00%

FIGURA 17. TURN-OVER DEL POLITECNICO DI BARI 2012-2023



Atenei Pugliesi	Ind. Spese personale	ISEF	% Turn Over
Politecnico di Bari	63,22%	1,3	187%
Università del Salento	68,18%	1,2	91%
Università di Bari	67,01%	1,22	84%
Università di Foggia	59,44%	1,37	131%

Figura 18. Turn over 2022 Università statali pugliesi



PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI RISORSE UMANE

Il Piano Strategico dell'Ateneo rende necessaria una definizione dei fabbisogni anche di profili emergenti, che ne consentano l'attuazione e preordinati a rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro e le modalità di erogazione dei servizi agli utenti, anche attraverso le nuove tecnologie e tenuto conto del complessivo processo di digitalizzazione dei servizi in atto. In tale contesto, si inserisce il progetto di revisione organizzativa, avviato sul finire dell'anno 2024, la cui implementazione richiede il reclutamento di specifiche figure professionali a rafforzamento delle aree funzionali in relazione alle esigenze prospettiche dell'Ateneo.

Il Piano triennale dei fabbisogni 2025-2027, strumento per determinare le risorse umane utili allo svolgimento delle attività dell'Ateneo, nel rispetto dei vincoli finanziari, è stato definito tenendo conto dell'analisi storica dei dati e delle cessazioni nel triennio in argomento, nell'ottica del conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e strategica di Ateneo.

In particolare, anche in ossequio a quanto previsto nel PNRR in termini di accesso, semplificazione e digitalizzazione, sarà necessario procedere al reclutamento di figure con competenze trasversali, che possano affrontare i processi di cambiamento e di innovazione; pertanto, sono state analizzate le esigenze di personale sotto un duplice profilo: quantitativo, con riguardo alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'Ateneo; qualitativo, con riguardo alle tipologie di profili e competenze professionali che maggiormente rispondono alle scelte strategiche dell'Ateneo.

Il numero di punti organico, che si prevede di poter utilizzare nel prossimo triennio, anche in ragione della quota riveniente dai Piani Straordinari, costituisce, pertanto, una opportunità per potenziare le strutture in cui si articola l'organizzazione del Politecnico di Bari e di rafforzarne l'efficacia, anche in relazione alle misure programmate nel Piano Strategico di Ateneo per il triennio 2024 – 2026 e tenuto conto della revisione organizzativa in atto.

In base alle direttrici di sviluppo dell'Ateneo, con le quali si intende ulteriormente rafforzare l'identità del Politecnico di Bari quale realtà fortemente radicata nel territorio e con una naturale vocazione allo sviluppo dell'innovazione, anche in ottica di internazionalizzazione, il soddisfacimento del fabbisogno di personale dovrà tener conto del reclutamento di adeguanti profili professionali, utili a rispondere ai crescenti bisogni di

competenze innovative per il miglioramento della performance di Ateneo e idonei a garantire la piena sostenibilità del nuovo modello organizzativo.

L'attuazione del predetto piano di fabbisogni potrà realizzarsi, in tutto o in parte, subordinatamente alla effettiva disponibilità di punti organico e previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione. A tal fine, oltre alle ordinarie facoltà assunzionali (punti organico), calcolate annualmente dal competente Dicastero in ragione percentuale dei cessati dell'anno precedente, sulla base di un contingente di sistema (turn over) del 100% e tenuto conto degli indicatori di sostenibilità di ciascun Ateneo (indicatori ISP e ISEF), l'Ateneo potrà mettere a frutto l'opportunità degli ulteriori punti organico rivenienti, come sopra evidenziato, dal Piano Straordinario di reclutamento.

Si aggiunga, inoltre, che ulteriori assunzioni straordinarie di personale tecnico amministrativo a tempo determinato saranno possibili nei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, fatte salve le ipotesi di contratti i cui oneri non gravino sul Fondo di Finanziamento Ordinario, nelle ipotesi previste dall'art. 1, comma 188, della Legge 23 dicembre 2005, n.266. Tale disposizione consente, alle Università, di prescindere dalla limitazione di spesa per la stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato ovvero di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, finalizzati all'attuazione di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica, ovvero di progetti finalizzati al miglioramento dei servizi anche didattici per gli studenti, i cui oneri non risultino a carico del Fondo per il Finanziamento Ordinario.

Tanto premesso, le azioni prioritarie da mettere in atto per il 2025, nell'ambito della programmazione relativa al fabbisogno del personale tecnico amministrativo, riguardano, in particolare:

- a. **Reclutamento nuova forza lavoro**, attraverso l'indizione di nuove procedure concorsuali e selettive, in considerazione del principio sancito dall'art. 97 Cost.

Al fine di dar corso all'applicazione del nuovo modello organizzativo, nella ricognizione del fabbisogno del personale, emerge prioritariamente l'esigenza di reclutare unità di personale con qualifica dirigenziale.

Si prevede, quindi, di procedere al reclutamento di n. 3 dirigenti, a valere sulle disponibilità dei punti organico per un complessivo utilizzo di n. 1,95 p.o. (ovvero 0,65 p.o. per singolo dirigente da reclutare).

Altresì necessario appare procedere al reclutamento di figure tecniche, nonché di profili specializzati con riferimento al rafforzamento dell'internazionalizzazione e ai laboratori di ricerca, per far fronte alle esigenze registrate nell'ultima ricognizione del fabbisogno e delle risultanze emerse in occasione dei tavoli di ascolto attivati nell'ambito del processo di revisione organizzativa.

- b. **Espletamento procedure di progressione tra le aree**, di cui all'art. 52, comma 1-bis, quarto periodo, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1 del D.L. 80/2021 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito con Legge 113/2021. In via prioritaria, al fine di valorizzare le numerose professionalità acquisite all'interno dell'Amministrazione, si ritiene di dar corso alle procedure di **progressione tra le aree in deroga**, in una o più tornate, utilizzando prioritariamente le risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con l'ulteriore utilizzo di p.o. disponibili. Inoltre, sempre al fine di valorizzare le competenze professionali presenti all'interno dell'Amministrazione si procederà all'espletamento di

procedure di progressione tra le aree “a regime”, finanziate esclusivamente dalle facoltà assunzionali, tenuto conto di quanto espresso dall'ARAN nel parere CFC99a del 30/11/2022 condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

Resta inteso che il predetto fabbisogno potrà essere oggetto di modifica di anno in anno, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. Esso potrà, altresì, essere modificato, anche in corso d'anno, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, nonché in relazione alle ulteriori unità di personale che potranno essere reclutate al verificarsi delle condizioni nel seguito esplicitate.

Nelle politiche di reclutamento del personale, attenzione specifica viene dedicata all'inserimento delle persone con disabilità, in linea con la convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità e coerentemente agli indirizzi da ultimo dettati dal PNRR.

Su tale versante, il Politecnico di Bari, attraverso la compilazione del prospetto informativo della quota d'obbligo ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, monitora costantemente il quadro relativo alle eventuali scoperture. All'atto del monitoraggio, effettuato nel corrente mese di gennaio, vengono riportati i seguenti dati di sintesi, riferiti alla situazione al 31/12/2024:

TABELLA 10. QUADRO DI SINTESI DELLA QUOTA D'OBBLIGO LEGGE 68/1999

quota di riserva disabili	18
quota di riserva Art.18	3
N. posizioni esonerate	0
N. disabili in forza (L.68/99 art.1)	17
N. categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	3
N. di cui in forza al 17.01.2000	-
quota esuberi Art.18	-
N. scoperture disabili (L.68/99 art.1)	1
N. scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	0
Sospensioni in corso	No

Dal prospetto informativo sopra riportato, emerge la scoperta di n 1 unità di personale tecnico amministrativo appartenente alla categoria dei disabili di cui all'art. 1, comma 1 della 3 Legge n. 68/1999. In considerazione della registrata scoperta, si dovrà procedere al relativo reclutamento.

Il Politecnico di Bari, inoltre, nell'ambito delle procedure di reclutamento ordinarie, tiene conto dell'applicazione della riserva a favore dei militari volontari congedati senza demerito (ai sensi degli artt. 1014 e 678 del D. Lgs. 66/2010 e ss.mm.ii.), per la riserva degli operatori volontari che abbiano concluso il servizio civile universale senza demerito introdotta dal Decreto Legge 22 aprile 2023, n. 44, coordinato con la Legge di conversione 21 giugno 2023, n. 74 e delle riserve per le assunzioni obbligatorie (ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68).

Al fine di far fronte alle predette esigenze organizzative, infine, il Politecnico di Bari può far ricorso ad altri istituti previsti dalla normativa vigente.

3.4. **Sottosezione Formazione del personale: Piano della Formazione 2025-2027**

Il Piano della Formazione si propone di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi di ateneo nonché per il miglioramento della performance

organizzativa e delle prestazioni individuali. La formazione, peraltro, è riconosciuta come momento fondamentale per accompagnare il cambiamento in un'ottica di rinnovamento e di miglioramento continuo della qualità dei servizi e l'evoluzione normativa in materia lo testimonia.

Già la **Direttiva Frattini del dicembre 2001** indicava la formazione come strumento fondamentale per la valorizzazione, lo sviluppo e il consolidamento delle competenze e conoscenze professionali del personale e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati dall'Amministrazione.

Nel **marzo 2023** è poi intervenuta la **Direttiva Zangrillo**, documento centrale nel processo di rinnovamento della pubblica amministrazione, in linea con gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR); la Direttiva ribadisce come ogni amministrazione debba investire su una adeguata formazione del personale, non solo dotandolo di conoscenze e strumenti informatici idonei, ma anche garantendo un processo di aggiornamento continuo, capace di mettere il personale nelle condizioni di affrontare le complesse sfide dell'innovazione.

Il documento fornisce anzitutto indicazioni metodologiche ed operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività di formazione ma, soprattutto, definisce le priorità da perseguire in ambito formativo:

- lo sviluppo delle competenze funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica promosse dal PNRR
- la strutturazione di percorsi formativi per l'inserimento del personale neoassunto
- un particolare riguardo allo sviluppo delle soft skills
- la maggiore attenzione alla formazione internazionale.

Nel rinnovato contesto ordinamentale emerso con la legge 6 agosto 2021 n. 113, il riferimento strategico per la programmazione degli interventi formativi delle amministrazioni per i prossimi anni è rappresentato comunque dal piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), che individua la formazione quale strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del capitale umano, necessario a percorrere gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica.

Le priorità in tema di formazione, individuate dal PNRR, hanno trovato la loro specifica nel **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano delle PP.AA.**, denominato *“Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il paese”*, adottato nel 2022 dal Ministro della Pubblica Amministrazione: il Piano pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, a partire da quelle digitali, base per costruire conoscenza e comprensione dei nuovi strumenti e processi di lavoro.

Il riferimento per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico è rappresentato da *“Syllabus delle competenze digitali per la PA”* del Dipartimento della Funzione Pubblica, documento nel quale vengono descritte le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico.

Anche la **Direttiva Zangrillo di novembre 2023** in materia di **“Misurazione e valutazione delle performance dei dipendenti pubblici”** e le successive prime note esplicative hanno dato un significativo contributo, anzitutto laddove si enuncia che *“la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse, costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti”*; in secondo luogo laddove si individuano gli ambiti entro cui articolare la formazione di dirigenti e personale agli stessi assegnato.

A livello di ateneo è anzitutto il **Piano Strategico 2024-2026 del Politecnico di Bari** a definire azioni che, ai fini dell'attuazione di diversi obiettivi strategici, presuppongono, tra l'altro, una intensificazione mirata delle politiche di formazione del personale: difatti, attesa l'individuazione delle direttrici strategiche di ateneo per il triennio – Innovazione, Interazione, Internazionalizzazione – la maggior parte degli interventi formativi sono orientati al loro perseguimento.

La **Programmazione Triennale MUR 2024-2026** denominata **IDEA 2026 – Innovazione Didattica ed Evoluzione Accademica 2026**, col progetto/obiettivo *“Competenze per l’Innovazione”* - riferito all’Obiettivo E *“Valorizzare il personale delle università, anche attraverso gli incentivi alla mobilità”* - si pone poi in continuità con la precedente programmazione triennale, rispetto alla quale l’Ateneo intende consolidare l’investimento nella formazione e valorizzazione del personale come leva per accompagnare l’Ateneo nel progetto di innovazione delineato nel Piano Strategico.

Allo stesso tempo, il progetto/obiettivo *“Competenze per l’Innovazione”* intercetta i punti chiave dell’ **Agenda Digitale Europea**, lanciata nel 2010 dalla Commissione Europea con l’obiettivo di promuovere una crescita economica intelligente, sostenibile e inclusiva attraverso l’uso delle tecnologie digitali.

L’Obiettivo E citato sviluppa, tra le altre, l’**Azione E.3 Sviluppo delle competenze del personale tecnico-amministrativo, anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile, e integrazione del Fondo per la Premialità**, azione che risponde, in via principale, alla linea *“Innovazione”* del Piano Strategico di Ateneo 2024-2026 con i seguenti obiettivi: i) Rafforzamento della resilienza organizzativa; ii) Digitalizzazione delle procedure; iii) Formazione e re-skill del personale TAB (v. Azione Strategica 1.2. Efficientare i processi amministrativi per migliorare la qualità dei servizi erogati e favorire il re-skill del personale TAB).

L’Azione E.3. trova, inoltre, corrispondenza nell’obiettivo *OB_DG1 – Rafforzare la capacità di resilienza della struttura organizzativa ed efficientare i processi*, assegnato al Direttore Generale nell’ambito del PIAO 2024-2026 volto, tra l’altro, a rafforzare la formazione del personale TAB, quale misura per contrastare il rischio dell’obsolescenza delle competenze.

Peraltro il Programma Triennale IDEA 2026 si inserisce in un quadro più ampio di progettualità che vede il Politecnico di Bari impegnato a livello nazionale e internazionale sui temi della digitalizzazione e sviluppo delle competenze scientifiche e professionali, con iniziative quali il Patto Territoriale dell’Alta Formazione per le Imprese ex art. 14 bis DL 06.11.2021 n. 152, il progetto EDUNEXT ovvero le altre misure del PNRR legate alla digitalizzazione, istruzione, inclusione e transizione ecologica.

Nell’attuazione della Programmazione Triennale e nella conseguente realizzazione di interventi formativi, il Politecnico intende porre maggiore enfasi sui temi dell’innovazione e reingegnerizzazione dei processi, sullo sviluppo diffuso di skills digitali e, più in generale sulle competenze trasversali, introducendo, anche per il personale, il paradigma della formazione universitaria per competenze.

In particolare saranno sviluppati specifici interventi sulla trasformazione digitale dei processi, sulla didattica digitale e la Cybersicurezza, sull’Open Science e Collaborazione Globale, sulla gestione del cambiamento organizzativo, sull’intelligenza artificiale e big data.

Nel contempo occorrerà incidere maggiormente sull’utilizzo di metodologie didattiche innovative, di tipo attivo e partecipativo. Oltre alle lezioni frontali, saranno privilegiate attività pratiche come workshop, simulazioni e role-playing per mettere in pratica le competenze acquisite.

Da ultima è intervenuta la recentissima **Direttiva Zangrillo** del **14.01.2025** - *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti* - introducendo l'obbligo, a partire dal 2025, di garantire almeno 40 ore annue di formazione per ogni dipendente pubblico, con l'obiettivo, per mezzo della stretta connessione con il sistema delle performance, di responsabilizzare i dirigenti sul tema formazione.

La direttiva mira ad individuare soluzioni formative a supporto dell'attuazione degli obiettivi strategici delle PP.AA e degli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) oltre a monitorare l'adeguatezza della formazione, anche in relazione alla sua capacità di generare valore pubblico.

Fulcro e base del sistema formativo descritto dalla direttiva è la piattaforma "Syllabus", la cui offerta formativa è stata, negli anni, ampliata e diversificata attraverso percorsi che spaziano dal rafforzamento delle competenze di base a contenuti altamente specialistici sempre nell'ottica della promozione di una cultura della formazione continua.

Alla luce di quanto sopra, il Piano di Formazione del Politecnico di Bari per il triennio 2025/2027, ha l'intento di pianificare e programmare percorsi formativi adeguati ed efficaci che, tra l'altro, valorizzino e rafforzino le competenze ed incrementino il benessere del personale, attraverso percorsi specifici, che mettano a frutto i talenti e le competenze personali e creino le migliori condizioni affinché ciascuno contribuisca allo sviluppo dell'Ateneo.

La programmazione ed erogazione di interventi di formazione, nel rispetto dei principi delle pari opportunità, favorisce il coinvolgimento di tutto il personale, tendendo a garantire, per anno, la fruizione media pro capite prevista dalla normativa, compatibilmente con i vincoli economici e organizzativo-gestionali e nel quadro del sistema di relazioni sindacali previsto dai contratti collettivi.

Le iniziative di formazione e aggiornamento possono essere realizzate in house (corsi organizzati dal Politecnico), ovvero in outsourcing (corsi organizzati da soggetti esterni); tanto la formazione in house quanto la formazione in outsourcing può essere erogata in presenza ed a distanza, ovvero attraverso videoconferenza o piattaforme di e-learning.

In particolari situazioni (personale neoassunto, personale in mobilità interna, etc), le suddette iniziative di formazione possono essere accompagnate da forme organizzate di tutoring on the job.

Specifici interventi formativi destinati a personale neo-assunto, ovvero a personale già in servizio coinvolto in piani di rotazione, vengono progettati e realizzati in seguito alla definizione delle aree di assegnazione di detto personale.

PRIORITÀ STRATEGICHE E OBIETTIVI

Il Politecnico di Bari, seguendo le **direttrici strategiche** che l'ateneo si è dato per il triennio 2024-2026 - Innovazione, Interazione, Internazionalizzazione – ha programmato di sviluppare il sistema della formazione mirando a raggiungere i seguenti **obiettivi**:

- rafforzare le competenze necessarie alla realizzazione di servizi fondamentali per il perseguimento delle linee strategiche di Ateneo
- sviluppare le competenze funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica promosse dal PNRR

- sviluppare le skills trasversali e comportamentali atte a favorire il benessere organizzativo del personale, all'interno di un sistema organizzativo complesso in continua evoluzione e cambiamento
- valorizzare le risorse umane e le relative professionalità, assicurandone la formazione annuale finalizzata al perseguimento di più elevati standard di qualità, di produttività ed efficienza
- strutturare i processi di inserimento lavorativo del personale neoassunto
- migliorare le competenze linguistiche del personale, ponendo anche maggiore attenzione alla formazione internazionale
- rafforzare e sviluppare le competenze tecniche peculiari dei vari ambiti professionali, con particolare riguardo al personale tecnico addetto a laboratori e specifici servizi

RISORSE E DESTINATARI

Alla realizzazione delle attività formative e di aggiornamento professionale, in via di pianificazione, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 18.12.2024, ha destinato, per il triennio **2025-2026-2027**, risorse finanziarie interne pari a complessivi euro 300.000, pari ad euro 100.000 annue.

Le predette risorse potranno essere incrementate, per le esigenze formative del Settore Servizi Tecnici, grazie all'ulteriore apporto di quanto accantonato a valere sulla quota destinata agli incentivi ex art. 45 co 5 e 7 del D.Lgs. 36/2023.

Inoltre è in fase di esame da parte del Ministero dell'Università e della Ricerca la Programmazione Triennale MUR 2024-2026 di cui al DM 773/2024, programmazione che riserva alla formazione del personale risorse aggiuntive considerevoli per il triennio di riferimento.

Grazie alle suddette disponibilità ci si prefigge l'obiettivo di realizzare annualmente un numero di interventi formativi, a copertura del maggior numero di macroaree tra quelle individuate nel piano, anche ai fini del soddisfacimento delle esigenze del più congruo numero di fruitori.

Accanto alle risorse di ateneo, va annoverata la disponibilità di "risorse esterne", quali possono essere considerate il progetto **ValorePA**, annualmente attivato dall'INPS, il progetto **Syllabus** del Dipartimento della Funzione Pubblica, cui può essere aggiunta, annoverandola anch'essa quale "risorsa", l'iniziativa **PA110 e Lode**, anch'essa del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Destinatari del presente piano della formazione sono i Dirigenti, il Personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso il Politecnico di Bari.

CRITERI E MISURE

All'interno del Politecnico, la struttura che ha il compito istituzionale di gestire e presidiare le attività di formazione e aggiornamento professionale del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo è l'Ufficio Formazione, cui vanno indirizzate le richieste di interventi formativi. Tali richieste, adeguatamente motivate, oltre che supportate dal benessere dei responsabili di struttura, verranno assentite in relazione al budget disponibile ed al piano formativo vigente, verificata la congruità con il profilo e le attività svolte dal personale da avviare in formazione.

Quota parte delle risorse destinate alla formazione, fino ad un massimo del 15% dello stanziamento, potrà altresì essere utilizzata per l'iscrizione del personale di questo Politecnico a corsi di formazione permanente e

ricorrente, al termine dei quali è previsto il rilascio del titolo di master universitario di I o II livello, ovvero anche per l'iscrizione a scuole di specializzazione, corsi di perfezionamento e di alta formazione con rilascio di attestazione finale. Il personale interessato potrà presentare domanda di finanziamento/cofinanziamento, rispondendo ad apposito avviso. I criteri di valutazione saranno individuati nell'avviso. A titolo di finanziamento/cofinanziamento si stabilisce, di norma, un importo massimo pro capite non superiore ad euro 2.000,00. Qualora l'importo richiesto risulti superiore a tale somma, l'Amministrazione potrà valutare anche la possibilità di finanziare l'intero importo, circostanza della quale sarà tenuto comunque conto nel caso di successiva ulteriore richiesta di beneficio del medesimo fruitore.

Laddove gli interventi formativi vengano qualificati come "obbligatori", in ragione di obblighi di legge o della qualificazione in tal senso da parte dell'Amministrazione, la mancata partecipazione, non giustificata da gravi e comprovate ragioni, potrà essere oggetto di valutazione negativa della performance individuale e le eventuali successive richieste di partecipazione ad altri percorsi formativi non saranno accolte.

In corso d'anno, viene periodicamente effettuato il monitoraggio delle attività di formazione e, ove venga ravvisata la necessità di attivare ulteriori percorsi formativi rispetto a quelli previsti nel piano, si procede alla integrazione della programmazione.

La valutazione delle attività formative da parte del personale che vi prende parte è richiesta al fine di:

- valutare l'efficacia dell'attività formativa erogata rispetto agli obiettivi previsti
- verificare le modalità didattiche e la qualità della docenza
- rilevare il gradimento delle attività da parte degli utenti

I risultati della valutazione confluiscono in una banca dati, anche a fini di programmazione di nuove attività ovvero di reindirizzamento di quelle in corso.

Per le attività formative organizzate dall'Ateneo viene rilasciato un attestato di frequenza e partecipazione, a cui potrà essere associato anche un attestato di superamento di un test di valutazione finale. Per alcuni percorsi formativi è previsto il rilascio di open badge.

I corsi di formazione vengono presi in considerazione ai fini delle progressioni, conformemente a quanto previsto negli accordi collettivi e nella disciplina regolamentare di Ateneo.

Tra le misure volte ad incentivare e favorire la fruizione di percorsi di istruzione e qualificazione del personale, oltre ad incentivare l'uso di permessi per il diritto allo studio già da tempo fruibili, l'ateneo, per un verso, favorisce l'accesso a percorsi particolarmente qualificanti predisposti da soggetti terzi; per altro verso, realizza percorsi formativi in house, in orario di servizio, articolandoli in modo da renderli fruibili da parte del maggior numero di unità di personale, così conciliando attività lavorativa e di formazione.

MACROAREE D'INTERVENTO

1) **Area Benessere organizzativo:** Le iniziative in tale area mirano a sviluppare competenze e strumenti per costruire relazioni positive, gestendo i conflitti in ottica di collaborazione trasversale; sviluppare competenze relazionali di team working; promuovere tra il personale linguaggio e comportamenti che favoriscano il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste quali basi anche per il contrasto alla violenza di genere; sviluppare il senso di appartenenza all'amministrazione e l'identificazione con i suoi obiettivi oltre alla cultura del servizio verso gli utenti.

OGGETTO	DESTINATARI	PERIODO
Gestione dei conflitti e delle relazioni - Team working	PTA	2025
Prevenzione e contrasto violenza di genere (Direttiva Ministro PA 29.11.2023) – Pari opportunità	PTA (obbligatorio)	2025-2026-2027
Gestione dello stress	PTA	2026
Valore pubblico	PTA	2026
Gestione del tempo	PTA	2027
Qualità e cultura del servizio	PTA	2027

2) **Area risorse umane:** Considerato che le priorità indicate dal PNRR presuppongono attività di *reskilling* e *upskilling* del capitale umano, attraverso la formazione relativa all'Area risorse umane, si intende focalizzare l'attenzione in specie sulle competenze manageriali, organizzative e trasversali.

OGGETTO	DESTINATARI	PERIODO
Soft skills (problem solving and problem setting; gestione della complessità)	PTA	2025
Management skills (program & project management; leadership e gestione dei team; human & financial resources management)	Dirigenti e Responsabili	2025
Cultural change skills (gestione del cambiamento; orientamento agli obiettivi; semplificazione; innovazione)	PTA	2026

3) **Area Giuridico-normativa:** Le attività formative dell'area consistono prioritariamente nell'aggiornamento delle normative obbligatorie per le PP.AA., mirando a: sensibilizzare il personale in merito ai rischi corruttivi legati allo svolgimento delle proprie attività; consolidare le conoscenze di gestione dei dati in conformità alle regole della privacy; rafforzare conoscenze e competenze in ambito di sicurezza informatica; implementare le conoscenze in tema di contratti pubblici.

OGGETTO	DESTINATARI	PERIODO
Prevenzione della corruzione (L.190/2012, art. 5)	PTA (obbligatorio)	2025-2026-2027
Etica, trasparenza e integrità (DPR n. 62/2013, art 15)	PTA (obbligatorio)	2025-2026-2027
Privacy (DLgs 101/2020, art 111)	PTA (obbligatorio)	2025-2026-2027
Cyber security (D.lgs. n. 138/2014)	PTA (obbligatorio)	2025-2026-2027
Contratti pubblici (DLgs 36/2023, art15)	PTA con specifiche funzioni (obbligatorio)	2025-2026-2027
Comunità di pratica UniCONTRACT – COINFO	PTA con specifiche funzioni	2025-2026-2027
Reclutamento e stato giuridico PTA e Docenti	Settore Risorse Umane	2025-2026-2027
Tecniche di redazione dei bandi di gara e metodologie di valutazione delle offerte	Settore Servizi Tecnici	2026
Esecuzione dei contratti: -monitoraggio e verifica prestazioni -prevenzione e gestione controversie	Settore Servizi Tecnici	2026

4) **Area gestione applicativi informatici:** La capacità di utilizzo dei sistemi informatici è una importante competenza che rientra nel processo di innovazione delle PP.AA. che il Dipartimento della Funzione Pubblica sta sostenendo anche attraverso il progetto “Syllabus per la formazione digitale” cui il Politecnico ha da tempo aderito. La formazione relativa a quest'area è rivolta al personale che adopera o si accinge ad adoperare

applicativi di uso comune ovvero applicativi specifici a supporto di attività amministrativo-contabili, mirando a sviluppare le competenze di base e a consolidare quelle intermedie ed avanzate.

OGGETTO	DESTINATARI	PERIODO
Microsoft 365 (Office Base)	PTA neoassunto	2025
Microsoft 365 (Onedrive, Sharepoint)	PTA neoassunto e interessato	2025
Microsoft 365 (Teams - Forms)	PTA neoassunto e interessato	2025
Microsoft 365 (Excel avanzato)	PTA interessato	2025
Microsoft 365 (Office avanzato-Copilot)	PTA neoassunto e interessato	2026
Gestione e digitalizzazione documentale (Titulus 5)	PTA interessato	calendario CINECA
Cineca – Esse3	PTA neoassunto e interessato	calendario CINECA
Cineca – U-Gov	PTA neoassunto e interessato	calendario CINECA
Cineca – U-Web	PTA neoassunto e interessato	calendario CINECA

5) **Area amministrativo-gestionale e pianificazione-valutazione:** Le attività formative sono rivolte alle strutture che collaborano direttamente con i vertici dell'amministrazione, con lo scopo di acquisire strumenti che possano fornire agli organi di vertice informazioni utili per comprendere meglio la realtà in cui operano e facilitare le azioni volte al raggiungimento di obiettivi strategici.

OGGETTO	DESTINATARI	PERIODO
Pianificazione strategica (DPCM 132/2022, art. 12)	Settore pianificazione e valutazione (obbligatorio)	2025-2026-2027
Lavoro agile (L. 124/2015, art. 14)	PTA (obbligatorio)	2025-2026-2027
Assicurazione della qualità	Settore pianificazione e valutazione; Responsabili di settore/centri/dipartimenti	2026

6) **Area informazione e comunicazione:** Le attività formative per l'Area sono funzionali alla gestione dei processi di comunicazione e informazione esterna / interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione, aiutando a definire le procedure per la comunicazione istituzionale e raccordare i processi di gestione dei vari canali di comunicazione.

OGGETTO	DESTINATARI	PERIODO
Informazione e comunicazione delle PP.AA. (L. 150/2000, art. 4)	Ufficio Stampa; Portavoce Rettore; URP (obbligatorio)	2025-2026-2027
Il linguaggio dell'Amministrazione e la comunicazione pubblica	PTA	2025
Comunità di pratica professionale UniCOM COINFO	Staff comunicazione e marketing; Ufficio Stampa; Portavoce Rettore; Segreteria Rettorato e Direzione	2025-2026-2027

7) **Area amministrativo-contabile:** La formazione in Area amministrativo-contabile ha lo scopo di sviluppare competenze che permettano di gestire attività amministrative in senso ampio nonché i processi contabili di programmazione, gestione e bilancio avendo, con un particolare riguardo agli adempimenti di natura fiscale, tributaria, previdenziale.

OGGETTO	DESTINATARI	PERIODO
Procedimenti amministrativi e Gestione documentale (Comunità di pratica Procedamus-LINEAPA)	Ufficio gestione flussi documentali; Archivio ateneo	2025-2026-2027
Comunità di pratica professionale ISOIVA - COINFO	Settore bilancio, programmazione e adempimenti fiscali; Dipartimenti; Settore	2025-2026-2027

	risorse umane; Centro Servizi Amministrativo Contabili; Centro per la Transizione Digitale	
Bilancio e programmazione economica	Settore bilancio, programmazione e adempimenti fiscali	Su richiesta

8) **Area Didattica:** L'obiettivo della formazione in Area Didattica è di fornire un aggiornamento giuridico-normativo di settore, approfondendo, fra gli altri, gli aspetti relativi alla qualità dei corsi di studio e ad al loro accreditamento / riaccreditamento. Saranno inoltre sviluppate le competenze tecniche necessarie al supporto della gestione dei servizi didattici e all'utilizzo di applicativi e strumenti amministrativi e gestionali in uso per gestire la carriera di studenti e studentesse.

OGGETTO	DESTINATARI	PERIODO
Uso dell'Intelligenza artificiale applicato alla didattica	Manager didattica, PTA interessato	2025
Progetto di formazione-intervento Comenio Didattica e Management	Centro servizi di Ateneo per la didattica; Manager didattica; Settore pianificazione e valutazione	2025-2026-2027
Comunità di pratica professionale Segreterie 2.1 - COINFO	Centro servizi di Ateneo per la didattica; Manager didattica	2025-2026-2027
Qualità della didattica	Dipartimenti; Settore pianificazione e valutazione	Su richiesta
Internazionalizzazione dell'offerta formativa	Dipartimenti; Settore Ricerca; Centro servizi per la didattica	Su richiesta

9) **Area ricerca e internazionalizzazione:** L'obiettivo base della formazione in Area ricerca e internazionalizzazione è anzitutto quello di sviluppare le competenze amministrativo-gestionali utili all'individuazione dei bandi europei, alla predisposizione della domanda, al monitoraggio del progetto e alla realizzazione delle rendicontazioni; poi quello di sostenere le nuove figure professionali a supporto della ricerca; e ancora di facilitare il processo di digitalizzazione delle procedure relative all'Erasmus; infine, di ampliare la formazione attraverso l'erogazione di percorsi di formazione linguistica per il personale che necessita di perfezionare le conoscenze di cui è già in possesso.

OGGETTO	DESTINATARI	PERIODO
L'Impact manager: ruolo e funzioni	Settore Ricerca	2025
Gestione, rendicontazioni e audit dei progetti di ricerca	Centro Servizi Amministrativo Contabili; Settore ricerca; Dipartimenti	2025
Gestione Erasmus su piattaforma EWP (Erasmus Without Papers)	Ufficio Relazioni Internazionali	2025
Formazione linguistica	Settore Ricerca	Su richiesta

10) **Area Biblioteche:** La formazione per l'Area biblioteche intende sviluppare le conoscenze e le competenze legate a tutti gli aspetti del trattamento degli archivi per la corretta conservazione dei materiali, per la loro gestione e valorizzazione. Inoltre, sono previste formazione e aggiornamento sui temi del monitoraggio, sull'uso delle piattaforme, sulla gestione in qualità dei servizi.

OGGETTO	DESTINATARI	PERIODO
Qualità servizio bibliotecario	Settore Sistema Bibliotecario	2025
Gestione, sviluppo e scarto collezioni	Settore Sistema Bibliotecario	2025
Biblioteca digitale e accesso aperto	Settore Sistema Bibliotecario	2025

Information literacy	Settore Sistema Bibliotecario	2026
Il reference in biblioteca	Settore Sistema Bibliotecario	2026

11) **Area tecnico-specialistica:** La formazione dell'Area tecnico-specialistica è rivolta al personale, che si occupa di procedure necessitanti un upskill/reskil di specifiche competenze, ovvero al personale che utilizza particolari apparecchiature o necessita di specializzarsi nell'uso di particolari software a fini didattici, di ricerca, etc.

OGGETTO	DESTINATARI	PERIODO
Competenze per il Project Management	Settore Servizi Tecnici	2025
Il "Sistema" BIM (Building Information Modelling)	Settore Servizi Tecnici	2025
Il Green Public Procurement (GPP) e la sua attuazione attraverso i Criteri Ambientali Minimi (CAM)	Settore Servizi Tecnici	2025
Strumenti e tecniche di efficientamento energetico	Settore Servizi Tecnici	2026
Strumenti e tecnologie per gestione / manutenzione delle infrastrutture	Settore Servizi Tecnici	2026
Utilizzo software GIS (ARCGIS - QGIS)	PT interessato	Su richiesta
Utilizzo software modellazione 3D (RHINOCEROS / GRASSHOPPER / ANSYS)	PT interessato	Su richiesta
Utilizzo software progettazione costruttiva (ARCHICAD / AUTOCAD)	PT interessato	Su richiesta
Utilizzo software progettazione elettronica (CADENCE)	PT interessato	Su richiesta
Utilizzo software progettazione PCB (ALTIUM)	PT interessato	Su richiesta
Utilizzo software sviluppo interfacce grafiche (LABVIEW)	PT interessato	Su richiesta
Utilizzo software automazione industriale (TIA PORTAL)	PT interessato	Su richiesta
Utilizzo software per analisi termografia ad infrarossi	PT interessato	Su richiesta
Utilizzo software per analisi Big Data & Cloud Computing	PT interessato	Su richiesta
Sviluppo algoritmi di AI e ML in ambiente Python - Rapidminer	PT interessato	Su richiesta
Utilizzo piattaforma analisi di dati, sviluppo di algoritmi e creazione modelli (MATLAB)	PT interessato	Su richiesta
Utilizzo software analisi fluidodinamica	PT interessato	Su richiesta
Utilizzo software per controllo NMR e NMR allo stato solido	PT interessato	Su richiesta
Software per editing foto/video	PT interessato	Su richiesta
Software per creazione materiale didattico audio/video digitale originale	PT interessato	Su richiesta
Software per e-learning e online testing	PT interessato	Su richiesta

12) **Area Sicurezza:** La formazione in Area sicurezza ha l'obiettivo diffondere ed ampliare le conoscenze di base in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; garantire la formazione e l'aggiornamento degli addetti al primo soccorso e prevenzione incendi; assicurare la formazione in relazione a specifici rischi di particolari ambienti di lavoro; sviluppare le conoscenze necessarie alla gestione e smaltimento dei rifiuti.

OGGETTO	DESTINATARI	PERIODO
Aggiornamento addetti prevenzione incendi	Personale addetto (obbligatorio)	2025-2026-2027
Aggiornamento addetti al primo soccorso e BLS/D	Personale addetto (obbligatorio)	2025-2026-2027
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008, art. 37)	PTA (obbligatorio)	2025-2026-2027
Sicurezza cantieri	Settore Servizi Tecnici (obbligatorio)	2025

Sicurezza per rischi specifici	Personale addetto	Su richiesta Datore lavoro / RSPP
Sicurezza per preposti e addetti	Personale incaricato	Su richiesta Datore lavoro / RSPP
Gestione e smaltimento rifiuti	Personale addetto	2025

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti, sia dei risultati conseguiti, il quale coinvolge le diverse componenti dell'Ateneo e riserva particolare attenzione al ruolo attivo di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni.

L'ateneo adotta specifiche azioni di monitoraggio per verificare l'attuazione delle politiche programmatiche contenute nel presente Documento, che si dispiegano secondo il seguente cronoprogramma, responsabilità e output, per ciascuna delle macro attività di programmazione:

Attività	Soggetti Responsabili e attori coinvolti	Tempi	OUTPUT
Monitoraggio Piano Strategico e altri documenti strategici – Valore Pubblico	Commissione Strategica con il supporto del Settore Pianificazione e Valutazione, e con il coinvolgimento attivo dei Prorettori e Delegati	Entro il 30 aprile	Relazione di monitoraggio sottoposta al Senato Accademico, al CDA e all'OIV.
Monitoraggio obiettivi di Performance	Direttore Generale con il supporto del Settore Pianificazione e Valutazione. Nel processo sono, altresì, coinvolti i dirigenti e i responsabili di Settore/dipartimenti/Centri	Entro il 31 ottobre	Relazione di monitoraggio sottoposta al CDA previo parere OIV. Gli esiti sono riportati nella Relazione sulla performance dell'anno successivo
Monitoraggio rischio corruttivo e trasparenza	RPCT, unità di supporto al RPCT e Referenti TAC	Entro il 30 novembre	Relazione RPCT
Monitoraggio lavoro agile	Direttore Generale con il supporto del Settore Pianificazione e Valutazione.	Semestrale (30 giugno – 31 dicembre)	Report pubblicato nella sezione "monitoraggio lavoro agile" del sito web di Ateneo
Monitoraggio Piano di Formazione	Direttore Generale con il supporto dell'Ufficio Formazione	Entro il 31 dicembre	Report pubblicato nella sezione "Formazione" del sito web di Ateneo
Monitoraggio stato di avanzamento Piano dei fabbisogni del personale	Direttore Generale con il supporto del Settore Risorse Umane	Entro il 31 dicembre	Relazione di monitoraggio sottoposta al Senato Accademico, al CDA e all'OIV

Nel seguito sono esplicitate le attività di monitoraggio per ogni singolo ambito di programmazione.

MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO

Il monitoraggio e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi del Piano strategico sono affidati alla Commissione Strategica di Ateneo (nominata con D.R. n. 965 del 05.11.2021), che, con il supporto del Settore Pianificazione e Valutazione e in stretta sinergia con i Prorettori e i Delegati, misura e valuta lo stato di avanzamento delle politiche strategiche e di valore pubblico realizzate dall'Ateneo, sulla base degli indicatori di risultato e di impatto che l'Ateneo ha definito nel proprio Piano (vedi **Allegato n. 7 – indicatori per la misurazione del valore pubblico**).

Di questa azione di monitoraggio verrà data evidenza in una apposita Relazione, documento che prevede un passaggio deliberativo in Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, anche al fine del controllo dell'attività svolta e del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di spesa prefissati.

Gli esiti del monitoraggio sono utilizzati ai fini del successivo ciclo di programmazione strategica.

MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

Il Politecnico di Bari, con la redazione della Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) d.lgs. 150/2009), rendiconta a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno solare precedente a quello di rendicontazione, dando particolare rilievo ai temi del benessere organizzativo, delle pari opportunità e di genere, oltre che alle politiche di contrasto alla corruzione e di attenzione alla trasparenza, nonché all'esito della rilevazione della *Customer Satisfaction*. Il continuo miglioramento del ciclo della performance rappresenta, infatti, per l'Ateneo un'importante opportunità di crescita e di cambiamento, nell'ottica di favorire lo sviluppo continuo dell'azione amministrativa e la promozione di comportamenti organizzativi orientati a garantire la qualità dei servizi erogati anche attraverso la valorizzazione del merito individuale e di struttura.

In attuazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, annualmente aggiornato, in cui sono definite fasi e tempistiche di misurazione intermedia e valutazione finale, i responsabili di struttura svolgono il monitoraggio semestrale della performance, sia organizzativa che individuale ed eventualmente rimodulando e/o rideterminando gli obiettivi operativi.

Un ruolo fondamentale, per il processo di autovalutazione e per ottenere di conseguenza il miglioramento del ciclo della performance, è rivestito dal Nucleo di Valutazione che fornisce importanti indicazioni per migliorare i processi legati al ciclo.

MONITORAGGIO RISCHIO CORRUTTIVO E TRASPARENZA (SEZIONE IN AGGIORNAMENTO)

L'attività di monitoraggio della sezione rischio corruttivo e trasparenza è svolta in conformità degli indirizzi forniti da ANAC.

Nell'allegato 5 "*Monitoraggio Misure PIAO 2024-2026*" sono stati riportati gli esiti del monitoraggio svolto dall'RPCT nel mese di novembre 2024 sull'attuazione delle misure previste nella sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO di Ateneo 2024-2026.

Da un punto di vista metodologico l'RPCT, entro il mese di ottobre di ciascun anno, chiede ai referenti TAC un rapporto dettagliato sull'applicazione delle misure di prevenzione di propria competenza.

Il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, ai sensi dell'art. 43 del D. lgs. 33/2013, svolge stabilmente il monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina gli eventuali casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza avviene anche a seguito della verifica relativa al raggiungimento degli obiettivi organizzativi ed individuali delle strutture dell'Ateneo che, come previsto nei documenti del Ciclo di gestione della Performance, avviene con cadenza semestrale e annuale.

In tema di monitoraggio particolarmente importante è l'attestazione annuale dell'OIV di Ateneo, pubblicata alla pagina Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe <http://www.poliba.it/amministrazione-trasparente/atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o>, che provvede ad attestare sia la pubblicazione di specifiche categorie di dati individuate, a rotazione, da ANAC, sia l'assenza di filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione "Amministrazione trasparente".

In relazione al monitoraggio svolto nel corso del 2024, il Nucleo di Valutazione di Ateneo ha ritenuto che le informazioni pubblicate fossero coerenti con quanto richiesto dalla normativa vigente.

MONITORAGGIO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO

Il monitoraggio della coerenza degli obiettivi di performance con le risorse umane sarà effettuato a cura del Nucleo di Valutazione su base triennale.

L'attività di monitoraggio si esplica attraverso varie attività; in particolare, la procedura telematica ministeriale PROPER prevede che vengano effettuate, annualmente, verifiche relative – tra le altre – alla programmazione dei PO assegnati e alla eventuale rimodulazione dei Punti organico residui, derivanti da pregresse programmazioni.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione delibera in ordine alla programmazione dei Punti organico, ripartita tra il personale docente e il personale dirigente e tecnico amministrativo.

Il monitoraggio può avvenire, inoltre, mediante la verifica periodica delle cessazioni e delle assunzioni imputate nella piattaforma PROPER, finalizzata, tra l'altro, al rispetto della normativa vigente in materia di programmazione del personale.

SEZIONE 5 – ALLEGATI

Allegato n. 1 – Programma della Direzione Generale 2025-2027

Allegato n. 2 – Programma degli obiettivi di innovazione e miglioramento continuo dei processi/servizi e TAC 2025-2027

Allegato n. 3 – Mappatura del rischio

Allegato n. 4 – Trattamento del rischio – misure generali della prevenzione della corruzione

Allegato n. 5 - Monitoraggio Misure PIAO 2024-2026

Allegato n. 6 – Matrice delle responsabilità

Allegato n. 6-bis – Matrice delle responsabilità_Nuovi obblighi trasparenza contratti

Allegato n. 7 – Indicatori per la misurazione del Valore Pubblico