



Università degli Studi “G. d’Annunzio”  
Chieti - Pescara

**Università degli Studi “G. d’Annunzio”  
di Chieti – Pescara**

**Piano Integrato**

**della Performance, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**

Triennio 2019-2021

Annualità 2019

# INDICE

<b>PRESENTAZIONE.....</b>	<b>pag. 4</b>
<b>SEZIONE 1: INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO.....</b>	<b>pag. 7</b>
<b>1 L'Ateneo.....</b>	<b>pag. 8</b>
1.1.1 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni.....	pag. 8
1.1.2 Chi siamo .....	pag. 8
1.1.3 Cosa facciamo .....	pag. 8
1.1.4 Come operiamo .....	pag. 10
1.1.5 Identità .....	pag. 16
1.1.6 Mandato istituzionale.....	pag. 17
1.1.7 Missione.....	pag. 17
1.1.8 Analisi contesto.....	pag. 17
1.1.9 Analisi contesto esterno.....	pag. 17
1.1.10 Problematicità.....	pag. 18
1.1.11 Opportunità.....	pag. 18
1.1.12 Analisi contesto interno .....	pag. 19
1.1.13 Punti di debolezza.....	pag. 19
1.1.14 Punti di forza.....	pag. 19
<b>1.2 Piano Strategico.....</b>	<b>pag. 20</b>
A. Area strategica della didattica .....	pag. 22
B. Area strategica della ricerca .....	pag. 24
C. Area strategica dei servizi agli studenti .....	pag. 28
D. Area strategica dell'internazionalizzazione .....	pag. 29
E. Area strategica delle risorse umane e dell'amministrazione .....	pag. 32
<b>1.3. Programmazione triennale MIUR 2016-2018 (l. 43/2005) .....</b>	<b>pag. 36</b>
1.3.1 Premessa.....	pag. 38
1.3.2 Programmazione triennale 2016-2018.....	pag. 39
<b>SEZIONE 2: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....</b>	<b>pag. 50</b>
2.1 Dalla pianificazione strategica al piano della performance .....	pag. 51
2.2 Albero della performance .....	pag. 52
2.3 Performance organizzativa: indicatori di outcome, obiettivi del direttore generale, obiettivi delle aree e dei dipartimenti.....	pag. 54
2.4 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi.....	pag. 59
2.7 Benessere organizzativo.....	pag. 59
<b>SEZIONE 3: PERFORMANCE INDIVIDUALE .....</b>	<b>pag. 60</b>
3.1 Valutazione del Direttore Generale.....	pag. 61
3.2 Valutazione del personale EP e C e D con incarichi di responsabilità.....	pag. 64
3.3 Valutazione del personale C e D senza incarichi di responsabilità.....	pag. 65
3.4 Premialità e retribuzione risultato.....	pag. 66
3.5 Fasi e Tempi.....	pag. 66

<b>SEZIONE 4: PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (L. 190/2012).....</b>	<b>pag. 68</b>
<b>PARTE 1: Principi generali e individuazione delle Aree e Settori a rischio corruzione e illegalità.....</b>	<b>pag. 68</b>
1. Presentazione.....	pag. 69
2. Contesto legislativo.....	pag. 69
3. Obiettivo e finalità del Piano della prevenzione della corruzione.....	pag. 70
4. Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC).....	pag. 70
5. Individuazione della attività con più elevato grado di corruzione.....	pag. 71
<b>PARTE 2: Rimedi e prevenzione.....</b>	<b>pag. 74</b>
1. Obblighi formativi.....	pag. 75
2. Attività Formativa.....	pag. 75
3. Rotazione degli incarichi.....	pag. 76
4. Reclutamento .....	pag. 77
5. Regime delle attività esterne dei docenti – titolarità della P. IVA .....	pag. 78
6. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage – revolving doors).....	pag. 79
7. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.....	pag. 80
8. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors).....	pag. 80
9. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di Condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.....	pag. 81
10. tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).....	pag. 81
11. Patti di integrità.....	pag. 82
12. azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.....	pag. 83
13. Referenti TAC .....	pag. 83
14. Spin off .....	pag. 84
15. Fondo di Ateneo per la ricerca scientifica (ex 60%) .....	pag. 84
16. Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori (registro on line) .....	pag. 84
17. Ripartizione ed utilizzo dei punti organico .....	pag. 84
18. Relazione dell'attività svolta.....	pag. 85
19. Pianificazione Triennale.....	pag. 85
<b>SEZIONE 5: PIANO DELLA TRASPARENZA (D.Lgs 33/2013) .....</b>	<b>pag. 87</b>
1. Premessa.....	pag. 88
2. I soggetti responsabili .....	pag. 88
3. Dati da pubblicare .....	pag. 89
4. I responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dati	pag. 90
5. Aggiornamento.....	pag. 90
6. Utilizzabilità dei dati.....	pag. 90
7. Controllo e monitoraggio.....	pag. 91
8. Sanzioni.....	pag. 92
9. Accesso civico .....	pag. 92

**ALLEGATI:**

**Allegato 1 – Obiettivi operativi 2019**

**Allegato 2 – Griglia dei responsabili delle pubblicazioni 2019**

## PRESENTAZIONE

A seguito dell'entrata in vigore del d.l. 21 giugno 2013, n. 69 convertito con la legge 9 agosto 2013, n. 98 "Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia" la valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca è stata trasferita all'Agenzia nazionale per la valutazione dell'università e della ricerca (ANVUR).

Con la delibera n. 103 del 20 luglio 2015, il Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha approvato in via definitiva le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca italiani. Il documento fornisce indicazioni operative alle università italiane per la gestione e la valutazione delle attività amministrative, seguendo i principi di semplificazione e integrazione, nel rispetto dell'autonomia garantita all'università dall'art. 33 della Costituzione, e delinea l'approccio valutativo che l'Agenzia intende adottare a partire dal 2016 e del ruolo rinnovato dei Nuclei nella loro funzione di Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), al fine di rendere sempre più effettivi gli strumenti di gestione del ciclo della performance negli atenei italiani.

In particolare le nuove Linee Guida:

- evidenziano l'importanza di esplicitare la sinergia tra la componente accademica e quella amministrativa;

- ribadiscono il forte ancoraggio tra performance amministrativa e missioni istituzionali dell'università (didattica e ricerca, cui si aggiunge l'insieme delle attività che compongono la cosiddetta terza missione);

- prevedono una gestione del ciclo della performance secondo una logica di integrazione con la programmazione strategica ed economico- finanziaria di Ateneo;

- definiscono un Piano integrato della Performance in linea con il Piano strategico di Ateneo, il programma triennale del MIUR e gli obiettivi della trasparenza e dell'anticorruzione;

- introducono l'esigenza di dotarsi di un sistema informativo di supporto al processo di misurazione e valutazione della performance;

- aggiungono riferimenti specifici all'attività di valutazione prevedendo funzioni di controllo svolte da ANVUR e un ruolo rinnovato dei Nuclei nella loro funzione di Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

Le linee guida ANVUR prevedono a partire dal 2016 un Piano Integrato della Performance, documento che va costruito seguendo come principio di fondo l'ancoraggio indissolubile della

performance amministrativa con le missioni istituzionali dell'università e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirle e attorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza (concepita come obbligo di rendicontazione a studenti, famiglie, imprese e territorio) e della prevenzione della corruzione.

Il presente piano integrato recepisce le modifiche esplicitamente suggerite dall'ANVUR, integrando quindi in un unico documento tutti gli atti programmatici dell'ateneo e logicamente collegati con la performance amministrativa, tenendo conto delle specifiche caratteristiche dell'Ateneo.

**Esso è suddiviso nelle seguenti cinque sezioni principali:**

- **Inquadramento strategico dell'ateneo**, l'ateneo riassume brevemente le principali linee di sviluppo, facendo esplicito riferimento ai documenti di pianificazione strategica esistenti, alla programmazione finanziaria (triennale e annuale), nonché alle politiche per l'assicurazione della qualità intraprese in seguito all'avvio del processo AVA. Nelle linee di sviluppo sono inoltre riportati riferimenti al mandato istituzionale dell'ateneo in termini di ricerca, didattica e terza missione con esplicita evidenza delle azioni intraprese e programmate per il miglioramento della qualità della ricerca alla luce del posizionamento nel contesto nazionale e internazionale messo in evidenza dalla valutazione (VQR) e autovalutazione (SUA-RD).
- **La performance organizzativa: ambito di azione del Direttore Generale**, in cui l'ateneo sviluppa ed espone la programmazione del ciclo della performance organizzativa. È la parte centrale del Piano Integrato in cui sono definite le linee di attività, gli obiettivi, gli indicatori e gli aspetti organizzativi legati alla sfera di governo del Direttore Generale e dell'infrastruttura tecnico-amministrativa. In particolare, va esplicitato in questa sezione: (i) l'elenco degli obiettivi su cui si fondano le attività operative programmate, indicando la coerenza con la strategia dell'ateneo e la sostenibilità rispetto alle risorse economico-finanziarie disponibili; (ii) gli indicatori scelti per il monitoraggio delle azioni e la misurazione degli obiettivi; (iii) i soggetti (singoli e di equipe) coinvolti nelle azioni e quelli responsabili degli obiettivi.
- **Prevenzione della corruzione (e analisi delle aree di rischio)**, in cui l'ateneo ha indicato le aree di rischio corruzione e le conseguenze di una mancata o insufficiente trasparenza amministrativa, dando conto della metodologia utilizzata per la mappatura dei processi, degli stakeholder coinvolti e dei criteri di valutazione del rischio adottati. Nella redazione di questa sezione gli atenei assumono come framework regolatore le direttive dell'Autorità Anticorruzione (ANAC); essa è stata redatta in

modo da essere separatamente suscettibile di valutazione da parte di ANAC ed è stata trasmessa alla stessa Autorità secondo le norme e le regole da questa stabilite.

- **Piano della trasparenza (Comunicazione e trasparenza)**, in cui l'ateneo, attenendosi al D.Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016 indica i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.
- **La performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi**, in cui l'ateneo ha descritto la logica e il metodo utilizzato per la definizione e l'assegnazione degli obiettivi individuali, in un'ottica di miglioramento continuo più che di mera incentivazione monetaria. Nello specifico questa sezione del Piano Integrato contiene: (i) una breve sezione sullo stato del sistema di misura delle prestazioni nel suo complesso, indicando in particolare le aree di miglioramento; (ii) una breve sezione sulla gestione dei rischi anticorruzione e sulla misurazione degli interventi programmati secondo la metodologia indicata nel relativo paragrafo; (iii) il sistema di valutazione e incentivazione del personale tecnico amministrativo (PTA), indicando in particolare la copertura delle categorie soggette a valutazione rispetto al totale PTA, gli elementi utilizzati per la valutazione delle categorie (risultati e comportamenti), i ruoli coinvolti come valutatori per le diverse categorie, e l'articolazione e tempificazione del processo di valutazione; (iv) le modalità con le quali l'ateneo è giunto alla definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

## **SEZIONE 1**

# **INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO**

## **1.1 L'Ateneo**

### **1.1.1 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni**

Due sono i compiti istituzionali delle università: la formazione altamente qualificata degli studenti e la produzione di nuova conoscenza attraverso la ricerca scientifica di livello internazionale con conseguente trasferimento di tale conoscenza alla società. Pertanto, due sono gli interlocutori naturali delle università: gli studenti e la società.

### **1.1.2 Chi siamo**

L'Università "G. d'Annunzio" fu istituita nel 1961 da un Consorzio appositamente costituitosi tra le Province e i Comuni di Chieti di Pescara e di Teramo e nell'autunno dello stesso anno si diede avvio ai primi corsi liberi universitari. Nel 1965, con D.P.R. n. 1007 del 8 giugno 1965, avvenne il riconoscimento giuridico della Libera Università Abruzzese degli Studi "Gabriele d'Annunzio". Le prime facoltà furono equamente distribuite nei tre comuni mentre la sede del Rettorato fu fissata a Chieti. Nel 1982 l'Università divenne statale mentre nel 1993 avvenne il distacco della sede di Teramo che si costituì come Ateneo autonomo.

Nel 2003 l'Ateneo ha costituito la Fondazione Università Gabriele d'Annunzio per lo svolgimento di attività strumentali e di supporto alle attività di didattica e di ricerca.

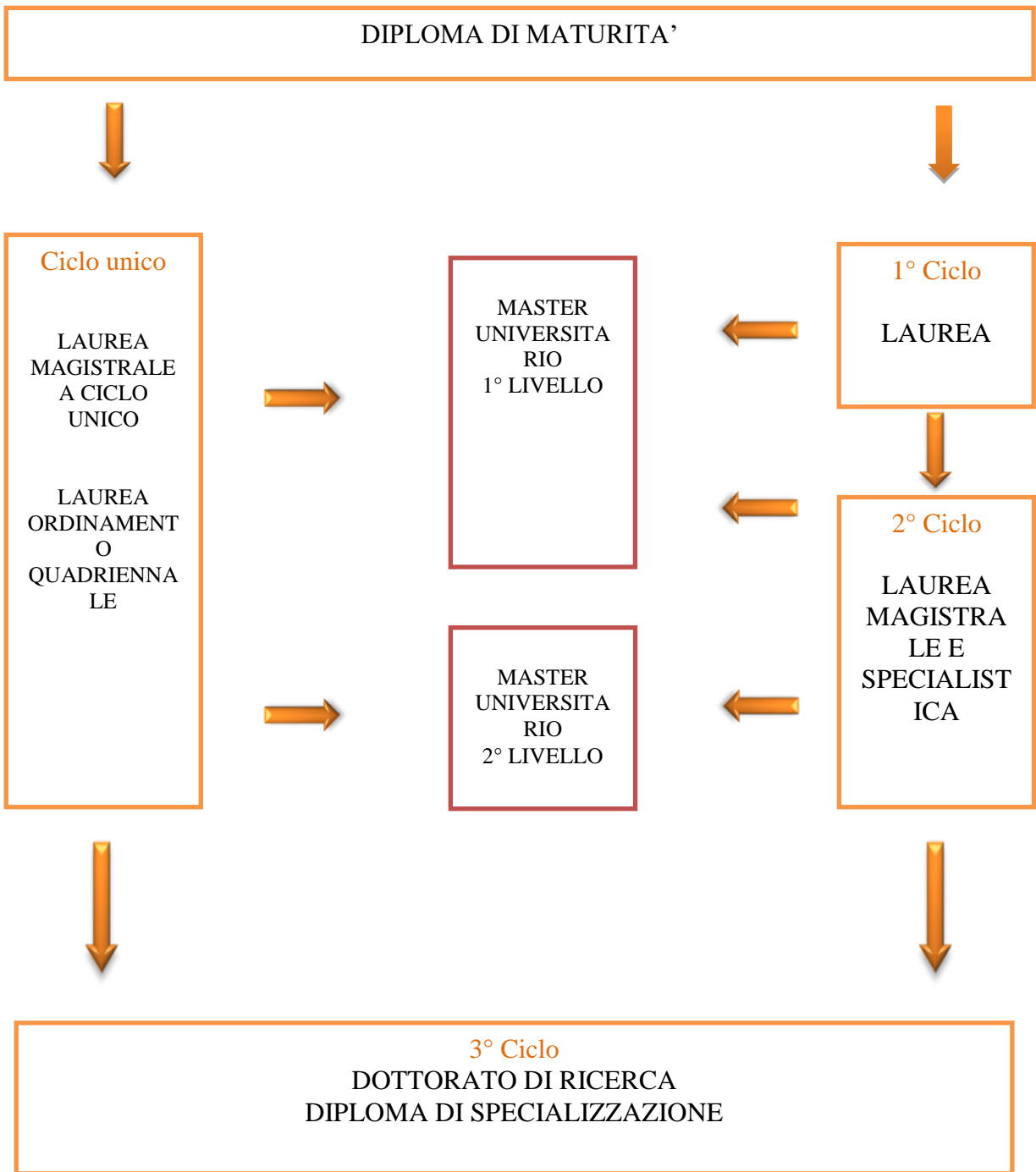
### **1.1.3 Cosa facciamo**

#### **a) attività didattica**

L'offerta formativa ricalca il contenuto del DM 270/2004 relativo alla riforma universitaria e prevede un percorso didattico articolato in: **1° ciclo** (Laurea), **2° ciclo** (Laurea Magistrale e Laurea Magistrale a ciclo unico) e **3° ciclo** (Diploma di Specializzazione e Dottorato di Ricerca).

Sono previste, inoltre, ulteriori possibilità di approfondimento trasversali ai tre cicli di studi: Master universitario di 1° livello, Master universitario di 2° livello e Corsi Di Perfezionamento





## **b) attività di ricerca**

Negli ultimi tre lustri l'Ateneo ha operato una serie di scelte strategiche convergenti verso un comune obiettivo: incrementare significativamente la produzione scientifica. Un grande sforzo è stato fatto per favorire la mobilità interna della docenza. Le collaborazioni internazionali sono state incrementate e, a livello di dottorato, il loro numero si è attestato intorno al 5% del totale.

Un nuovo impulso è stato dato anche attraverso la creazione di un Centro di Eccellenza nazionale (Ce.S.I. – Centro Scienze dell'Invecchiamento) e di un Istituto di Tecnologie Avanzate Biomediche (I.T.A.B.), costituito attraverso uno specifico finanziamento europeo. Rilevante, inoltre, il coinvolgimento di un centro di ricerca della Facoltà di Architettura nella programmazione urbanistica del territorio.

Il livello della ricerca d'Ateneo si è stabilizzato su valori relativamente buoni nel panorama nazionale. Infatti, gli esiti della VQR 2011 – 2014, realizzata dall'Anvur conferma sostanzialmente i risultati dell'esercizio VQR precedente 2004 - 2010 che pongono l'Ateneo globalmente in linea con gli standard nazionali e si posiziona fra i migliori Atenei del sud con un valore di IRAS1 pari a 0,99.

### **1.1.4 Come operiamo**

La Legge n. 240/2010 (cosiddetta "Legge Gelmini") ha avviato un profondo processo di cambiamento del sistema universitario italiano. In linea con tale processo anche l'università "G. d'Annunzio" ha intrapreso un percorso di riscrittura dello Statuto, dei regolamenti e dell'organizzazione interna attraverso l'adozione di una nuova pianta organica.

Gli organi di Ateneo previsti dal nuovo Statuto sono: Rettore, Prorettori, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Revisori dei Conti, Nucleo di Valutazione, Direttore Generale, Collegio di Disciplina, Consulta degli Studenti e Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il **Rettore** rappresenta l'Università ad ogni effetto di legge e sovrintende a tutte le sue attività. Esercita funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività scientifiche e didattiche. Ha la responsabilità del perseguimento delle finalità dell'Università secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito.

I **Prorettori** affiancano il Rettore nella conduzione dell'Ateneo. Il Prorettore Vicario sostituisce il Rettore in ogni sua funzione in caso di impedimento o assenza.

Il **Senato Accademico** è l'organo di indirizzo "politico" dell'Ateneo. Svolge funzioni di proposta, coordinamento, indirizzo e programmazione delle attività dell'Ateneo nel campo della ricerca e della didattica. Ha funzioni di raccordo con le strutture in cui si articola l'Ateneo e collabora con il Consiglio

di Amministrazione nelle funzioni di indirizzo strategico e di programmazione finanziaria annuale, triennale e del personale.

Il **Consiglio di Amministrazione** è l'organo responsabile dell'indirizzo strategico, della programmazione e controllo delle attività relative alla gestione amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Università. Esso esercita le proprie funzioni operando al fine di perseguire la miglior efficienza e qualità delle attività istituzionali dell'Ateneo, nel rispetto dei criteri di efficacia, economicità e tutela del merito; esso vigila inoltre sulla sostenibilità finanziaria delle attività dell'Ateneo.

Il **Collegio dei Revisori dei Conti** è l'organo preposto alla verifica della regolare tenuta delle scritture contabili e del regolare andamento della gestione economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ateneo.

Il **Nucleo di Valutazione** è l'organo dell'Ateneo preposto alla valutazione delle attività didattiche, di ricerca e amministrative. Con l'entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A., il Nucleo svolge per le Università le funzioni di OIV – Organismo Indipendente di Valutazione. In tal senso è l'organo deputato a vigilare sulla corretta applicazione delle norme sulla prevenzione della corruzione, sulla trasparenza e sul ciclo della performance.

Il **Direttore Generale** è l'organo responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

Il **Collegio di Disciplina** è competente a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari e ad esprimere in merito parere conclusivo.

La **Consulta degli Studenti** è l'organo di rappresentanza degli studenti dell'Ateneo. Esprime pareri obbligatori su determinati argomenti stabiliti dallo Statuto e dalla normativa vigente.

Il **Comitato Unico di Garanzia** promuove le Pari Opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la nazionalità, la religione, le convinzioni personali e politiche e le condizioni di disabilità.

A seguito della riforma Gelmini sono state sciolte le 12 Facoltà dell'Ateneo ed istituite due Scuole:

**1) La Scuola delle Scienze Economiche, Aziendali, Giuridiche e Sociologiche** comprendente i seguenti corsi di laurea:

- Economia Aziendale (triennale)
- Economia e Commercio (triennale)
- Economia e Informatica per l'Impresa (triennale)
- Servizi Giuridici per l'Impresa (triennale)
- Sociologia e Criminologia (triennale)
- Ricerca Sociale, Politiche della Sicurezza e Criminalità (magistrale)
- Economia Aziendale (magistrale)
- Economia e Commercio (magistrale)
- Economia e Business Analytics (magistrale)

**2) La Scuola di Medicina e Scienze della Salute** comprendente i seguenti corsi di laurea:

- Assistenza Sanitaria
- Dietistica
- Fisioterapia
- Infermieristica
- Ortottica e Assistenza Oftalmologica
- Ostetricia
- Scienze Infermieristiche ed Ostetriche
- Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro
- Tecniche di Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusionamento Cardiovascolare
- Scienze delle Attività Motorie e Sportive
- Terapia Occupazionale
- Tecniche di Radiologia Medica, per Immagini e Radioterapia
- Igiene Dentale
- Tecniche di Laboratorio Biomedico
- Scienze e Tecniche Psicologiche
- Medicina e Chirurgia (magistrale)
- Scienze e Tecniche delle Attività Motorie, Preventive ed Adattate (magistrale)
- Odontoiatria e Protesi Dentaria (magistrale)
- Psicologia (magistrale)
- Psicologia Clinica e della Salute (magistrale)

Mentre i 26 dipartimenti operanti nel 2011 sono stati ridotti a 13. Si elencano con i corsi di laurea afferenti:

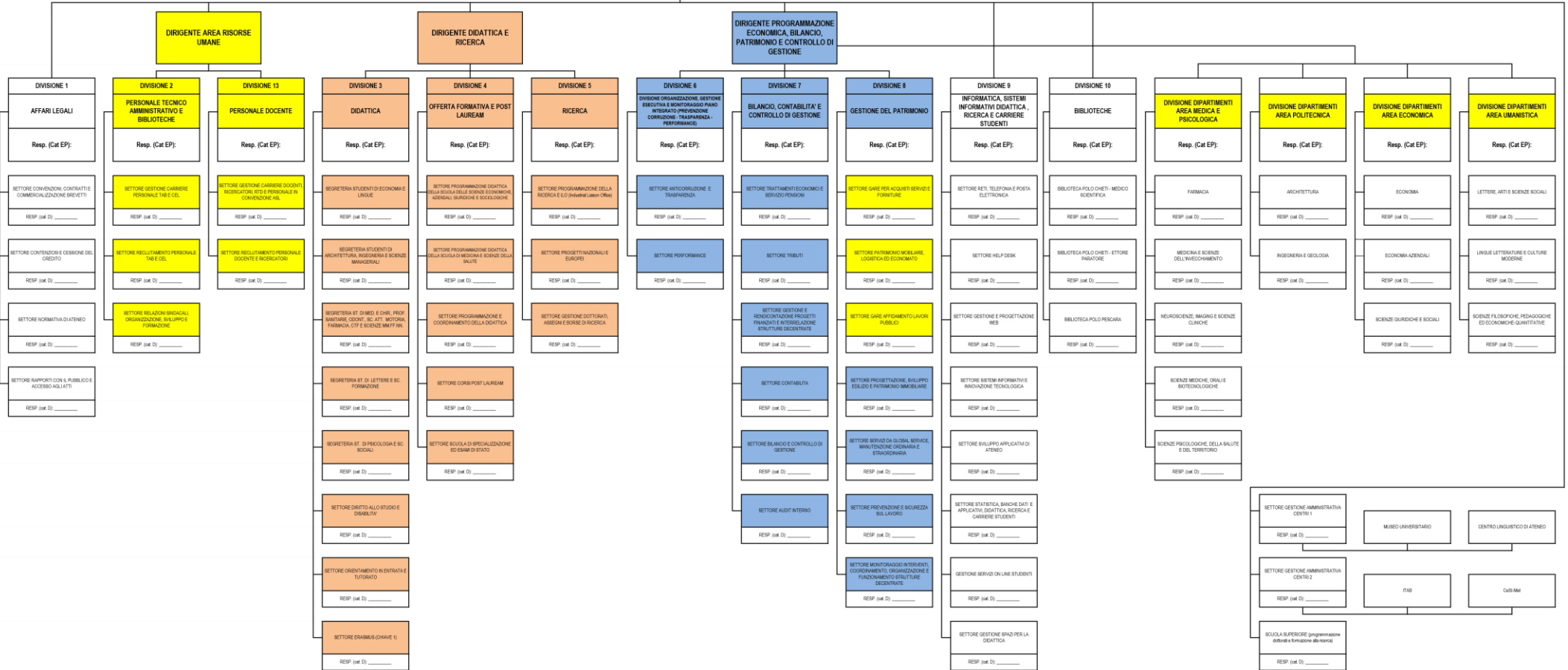
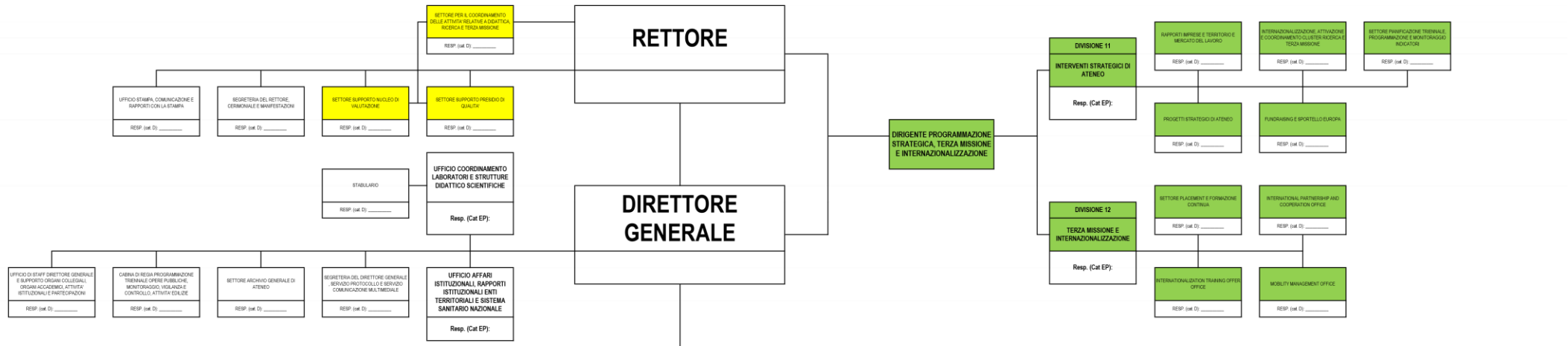
- 1) Dipartimento di Architettura**
  - Laurea magistrale in Architettura
  - Laurea triennale in Design
  
- 2) Dipartimento di Economia**
  - (vedi Scuola delle Scienze Economiche, Aziendali, Giuridiche e Sociologiche)
  
- 3) Dipartimento di Economia Aziendale**
  - Laurea triennale in Economia e Management
  - Laurea triennale in Servizio Sociale
  - Laurea Magistrale in Economia e Management
  - Laurea Magistrale in Politiche e Management per il Welfare
  
- 4) Dipartimento di Farmacia**
  - Laurea magistrale in Chimica e Tecnologie Farmaceutiche
  - Laurea magistrale in Farmacia
  
- 5) Dipartimento di Ingegneria e Geologia**
  - Laurea triennale in Ingegneria delle Costruzioni
  - Laurea magistrale in Ingegneria delle Costruzioni
  - Laurea triennale in Scienze Geologiche
  - Laurea magistrale in Scienze e Tecnologie Geologiche
  
- 6) Dipartimento di Lettere, Arti e Scienze Sociali**
  - Laurea triennale in Lettere
  - Laurea triennale in Beni Culturali
  - Laurea magistrale in Beni Archeologici e Storico-Artistici
  - Laurea magistrale in Filologia, Linguistica e Tradizioni Letterarie
  
- 7) Dipartimento di Lingue Letterature e Culture Moderne**
  - Laurea triennale in Lingue e Letterature Straniere
  - Laurea triennale in Mediazione Linguistica e Comunicazione Interculturale
  - Laurea magistrale in Lingue Straniere per l'Impresa e la Cooperazione Internazionale
  - Laurea magistrale in Lingue, Letterature e Culture Moderne
  
- 8) Dipartimento di Medicina e Scienze dell'Invecchiamento**
  - (vedi Scuola di Medicina e Scienze della Salute)

- 9) Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche**  
- (vedi Scuola di Medicina e Scienze della Salute)
- 10) Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative**  
- Corso di laurea triennale in Filosofia e Scienze dell’Educazione  
- Corso di laurea magistrale in Scienze Filosofiche  
- Corso di Laurea magistrale in Scienze Pedagogiche  
- Corso di laurea triennale in Economia, Mercati e Sviluppo
- 11) Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali**  
- (vedi Scuola delle Scienze Economiche, Aziendali, Giuridiche e Sociologiche)
- 12) Dipartimento di Scienze Mediche Orali e Biotecnologiche**  
- (vedi Scuola di Medicina e Scienze della Salute)
- 13) Dipartimento di Scienze Psicologiche, Umanistiche e del Territorio**  
- (vedi Scuola di Medicina e Scienze della Salute)

Inoltre sono presenti: il Museo Universitario UdA, la Scuola Superiore “Gabriele d’Annunzio”, competente per tutto quanto attiene al dottorato di ricerca, una Fondazione universitaria e alcuni centri fra cui vale la pena menzionare il CESIMET Centro interdipartimentale di Ateneo per la ricerca sull’invecchiamento e patologie ad esso correlate, di recente istituzione, il Centro europeo ITAB – Istituto di Tecnologie Avanzate Biomediche, il CE.S.I. – Centro di eccellenza sulle Scienze dell’Invecchiamento, il CUMS – Centro di Medicina dello sport e il CLA – Centro Linguistico di Ateneo.

La gestione tecnica, amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell’Ateneo è affidata all’Amministrazione che è suddivisa, per competenze, in aree gestionali cui fanno capo le divisioni e quindi i settori. A capo dell’apparato amministrativo è posto il Direttore Generale il quale è responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico e amministrativo dell’Ateneo nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

La tabella sottostante riporta l’attuale pianta organica, recentemente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18/12/2018



### 1.1.5. Identità

In questa sezione del piano si definisce in maniera sintetica l'identità dell'Ateneo, ossia "chi è", "che cosa deve fare" e "come intende operare".

#### L'Amministrazione in cifre

<p>Anno inizio corsi <b>1961</b> - Riconoscimento ministeriale <b>1965</b>                  Sede legale <b>Chieti</b>                  Sedi nel Comune di Chieti <b>2</b>                  Sedi nel Comune di Pescara <b>3</b>                  Sedi nel Comune di Torrevicchia Teatina <b>1</b>                  Superficie complessiva occupata su patrimonio edilizio <b>mq 164.080</b></p>	
<p><b>Strutture</b>                  Scuole <b>2</b>                  Dipartimenti <b>13</b>                  Centri <b>3</b>                  Centri di eccellenza <b>1</b>                  Musei <b>1</b>                  Biblioteche <b>3</b></p>	
<p><b>Didattica a.a. 2017/2018</b></p> <p>Corsi di laurea magistrale ciclo unico <b>5</b>                  Corsi di laurea magistrale <b>18</b>                  Corsi di laurea triennale <b>30</b>                  Corsi di dottorato <b>11</b>                  Scuole di specializzazione <b>33</b>                  Corsi di perfezionamento <b>21</b>                  Master di I e II livello <b>11</b></p>	<p><b>Ricerca nel 2018</b></p> <p>Prodotti della ricerca (tipologie VQR like) (<i>anno solare 2018</i>) <b>1.233</b>                  Prodotti della ricerca (tipologie VQR like) (<i>anno solare 2017</i>) <b>1.832</b>                  MIUR PRIN <b>8</b>                  Altri progetti MIUR <b>6</b>                  Altri progetti internazionali <b>8</b>                  Progetti europei <b>13</b>                  Progetti nazionali/regionali rilevanti <b>22</b>                  Brevetti e marchi registrati <b>54</b>                  Spin off costituiti <b>14</b></p>
<p><b>Studenti a.a. 2017/2018</b></p> <p>Iscritti ai corsi di laurea a ciclo unico <b>5.101</b>                  Iscritti ai corsi di laurea magistrale <b>3.852</b>                  Iscritti ai corsi di laurea triennale <b>15.604</b>                  Iscritti al dottorato <b>239</b>                  Iscritti alle scuole di specializzazione <b>344</b>                  Iscritti ai corsi di perfezionamento <b>82</b>                  Iscritti master I e II livello <b>4</b>                  Totale laureati (<i>anno solare 2018</i>) <b>4.791</b>                  Percentuale studenti da altre regioni (<i>popolazione studentesca di corsi I e II livello</i>) <b>44,69%</b></p>	<p><b>Risorse economiche anno finanziario 2018</b></p> <p>Tasse universitarie € 14.655.951                  Fondo Funzionamento Ordinario € 98.181.000                  C/terzi e altre entrate commerciali € 3.714.018                  Edilizia € 0</p>
<p><b>Personale docente</b></p> <p>Professori ordinari <b>179</b>                  Professori associati <b>266</b>                  Ricercatori <b>164</b>                  Ricercatori a tempo determinato <b>52</b>                  Insegnamenti a contratto <b>557</b> (a.a. 18/19)</p>	<p><b>Personale non docente</b></p> <p>Personale tecnico di categoria B <b>25</b>                  Personale tecnico di categoria C <b>75</b>                  Personale tecnico di categoria D <b>29</b>                  Personale amministrativo di categoria B <b>19</b>                  Personale Amministrativo di categoria C <b>124</b>                  Personale amministrativo di categoria D <b>33</b>                  Personale amministrativo di categoria EP <b>7</b>                  Personale biblioteche di categoria C <b>14</b>                  Personale biblioteche di categoria D <b>3</b>                  Esperti Linguistici <b>23</b>                  Assegnisti di Ricerca <b>123</b></p>



### **1.1.6 Mandato istituzionale**

L'Università Gabriele d'Annunzio ha come mandato istituzionale la ricerca scientifica e la formazione, ritenute tra loro inscindibilmente legate, nonché – per i corsi di laurea che la contemplano – l'assistenza sanitaria.

### **1.1.7 Missione**

La missione dell'Ateneo è esplicitata dal suo Statuto il quale all'art 2 recita *"... L'Ateneo promuove lo sviluppo e la diffusione delle conoscenze e del sapere critico e libero da ogni condizionamento ideologico, politico ed economico ed organizza la formazione e l'istruzione superiore con il concorso responsabile dei docenti, degli studenti e del personale dirigente e tecnico-amministrativo, garantendo ai singoli professori e ricercatori ed alle strutture scientifiche e didattiche la libertà di ricerca e di insegnamento, nonché la piena autonomia nell'organizzazione del lavoro, nella scelta dei contenuti e dei metodi. L'Università promuove il trasferimento del sapere scientifico per favorire il progresso culturale, civile ed economico della società, anche nella prospettiva dell'interazione tra le culture e della generazione di spin-off"*

### **1.1.8 Analisi del contesto**

L'analisi del contesto è un'attività necessaria in ogni amministrazione pubblica che si accinge a definire le proprie strategie. E' un processo conoscitivo rivolto sia al contesto esterno che interno e mira a fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione andrà ad operare. Ha inoltre lo scopo di stimare le potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti nell'attuazione delle strategie previste e verifica i punti di forza e di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione rispetto alle strategie previste.

### **1.1.9 Analisi del contesto esterno**

L'Ateneo opera in una regione, l'Abruzzo, che conta una popolazione di poco più di 1.300.000 abitanti, con una densità di 123 abitanti per km<sup>2</sup>, ben al di sotto della media nazionale che sfiora i 199 abitanti per km<sup>2</sup>. In tale realtà operano già altre due università, quelle di l'Aquila e di Teramo ed è inoltre attiva l'Università Telematica Leonardo da Vinci a Torrevicchia Teatina (CH). Considerato che l'Università G. d'Annunzio ha strutture e facoltà distribuite su Chieti e Pescara e che l'Università di Teramo ha sedi anche ad Avezzano, Giulianova ed Atri, si intuisce come l'istruzione universitaria sia capillarmente distribuita sul territorio di una regione che tutto sommato non ha un grosso bacino di utenza propria. In tale contesto sicuramente non sarà possibile considerare fra le strategie dell'Ateneo quella di una ulteriore espansione territoriale e bisognerà puntare maggiormente sulla qualità della didattica per attrarre un maggior numero di studenti dalle regioni limitrofe.

Un'altra considerazione riguarda il contesto economico regionale, ben lontano dagli standard delle regioni del nord Italia e quindi meno idoneo a sostenere l'Ateneo con finanziamenti e con incarichi retribuiti. Parimenti non è in grado di garantire l'inserimento nel mondo del lavoro di tutti i laureati in relazione ai percorsi di studio seguiti.

#### **1.1.10 Problematicità**

- La riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario degli Atenei, dovuto alle politiche di contenimento della spesa pubblica, aumenta la difficoltà di garantire il mantenimento di adeguati livelli di erogazione dei servizi, del supporto didattico, della ricerca e di terza missione, sebbene negli ultimi anni l'Ateneo abbia avuto un incremento del F.F.O.
- Incertezza sui criteri utilizzati per la valutazione del nuovo esercizio di Valutazione della Qualità della Ricerca che potrebbero portare ad una variazione imprevedibile della quota di F.F.O. premiale nei primi anni;
- I nuovi programmi di ricerca nazionali ed europei, nella loro nuova impostazione, insieme alle impostazioni del Programma Quadro successivo, rendono necessario un cospicuo adeguamento della struttura amministrativa di supporto, in particolare nel settore informatico;
- Il perdurare delle difficoltà economiche nazionali ed internazionali, rende necessaria l'adozione di interventi regionali sempre più incisivi, in modo da supportare le politiche di diritto allo studio e garantire il diritto alla formazione universitaria per gli studenti meritevoli, anche se privi di mezzi;
- L'eccessiva frammentazione delle piccole e medie imprese che caratterizzano il tessuto produttivo locale rendono difficoltosi gli investimenti in ricerca e sviluppo

#### **1.1.11 Opportunità**

- Le politiche europee rappresentano una grande opportunità per l'Ateneo in quanto mirano ad ottenere un crescente scambio di studenti e ricercatori e possono dunque contribuire a rafforzarne la vocazione internazionale;
- Lo sviluppo delle attività commerciali, anche per conto terzi, tramite l'utilizzo di laboratori e/o strutture di Ateneo costituisce obiettivo strategico primario trasversale dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti/Centri per quanto di competenza;
- Si registra un'attenzione sempre crescente verso i temi del trasferimento tecnologico da parte del contesto socio-economico, e ciò costituisce un'importantissima opportunità di condivisione delle attività di ricerca con il mondo produttivo;
- Le importanti sinergie col mondo scolastico che nascono dalla crescente attenzione all'orientamento degli studenti da parte del sistema nazionale dell'istruzione, in particolare nella delicata fase di passaggio dall'istruzione superiore a quella universitaria;
- I modelli di autovalutazione, nel loro funzionamento a pieno regime, e l'accreditamento delle sedi, dei corsi e dei dipartimenti, agevolano un sempre più efficace ciclo di miglioramento della qualità della didattica e della ricerca

- L'attuale legislazione, tendente a favorire l'ingresso nel mondo accademico di giovani ricercatori, costituisce un'efficace risposta alla pressante necessità di garanzia di continuità di didattica e di ricerca in tutti gli ambiti scientifico disciplinari, in particolare in quelli maggiormente in difficoltà.

#### **1.1.12 Analisi del contesto interno**

L'attuazione della Legge 240/2010 (riforma Gelmini), con l'adozione del nuovo Statuto e i cambiamenti organizzativi conseguenti, unitamente all'elezione del nuovo Rettore (giugno 2017) e alla nomina di un nuovo Direttore Generale (settembre 2017), costituiscono il dato fondamentale di cui tener conto quando si fa riferimento al profilo interno del contesto complessivo in cui l'Ateneo si trova ad operare.

#### **1.1.13 Punti di debolezza**

- Università giovane e quindi assenza di una tradizione accademica consolidata nel tempo che favorisca il richiamo di studenti e fondi per la ricerca;
- Assenza di una casa dello studente in entrambe le sedi di Chieti e Pescara;
- Assenza di una foresteria per docenti e ricercatori esterni da ospitare allo scopo di favorire gli scambi internazionali;
- Scarso livello di internazionalizzazione;
- Assenza di spazi (oltre le aule) fruibili dagli studenti, nella sede di Pescara;
- Biblioteca della sede di Pescara ubicata in locali poco idonei allo scopo;
- Scarsa competitività nell'acquisizione di fondi per la ricerca per il polo umanistico;
- Margini di migliorabilità dei servizi burocratici offerti agli studenti;
- Alto numero di docenti fuori sede.

#### **1.1.14 Punti di forza**

- Assenza di indebitamento;
- Indicatore di sostenibilità economico finanziaria (ISEF) 2017 pari a 1,50;
- Offerta formativa relativamente elevata e differenziata;
- Discreta dotazione di attrezzature scientifiche, laboratori, e strutture di ricerca in generale;
- Concentrazione della quasi totalità delle strutture nei due campus di Chieti e Pescara;
- Favorevole posizionamento dei due campus nelle vicinanze di snodi stradali importanti pur rimanendo entrambi in un contesto cittadino;
- Allestimento particolarmente gradevole del campus di Chieti anche in termini naturalistici e paesaggistici;
- Le Biblioteche dei due poli bibliotecari di Chieti e Pescara: coordinate e indirizzate dalla Commissione di Ateneo per le Biblioteche, esse conservano e gestiscono un pregevole patrimonio bibliografico, cartaceo e digitale, in continuo e rapido accrescimento grazie ai consistenti stanziamenti annuali dell'Ateneo.

## **1.2.1. Piano strategico 2015-2017 (L. 43/2005)**

### **1.2.2 Presentazione**

La Programmazione triennale degli Atenei è stata introdotta con la Legge 31 marzo 2005, n. 43, “recante disposizioni urgenti per l’università e la ricerca, per i beni e le attività culturali [...]” e dispone che gli Atenei adottino, a decorrere dall’anno 2006, entro il 30 giugno di ogni anno, programmi triennali di sviluppo in coerenza con le linee generali d’indirizzo dettate dal Ministero in base a specifici decreti ministeriali attuativi.

I predetti programmi delle università individuano in particolare:

- a) i corsi di studio da istituire e attivare nel rispetto dei requisiti minimi essenziali in termini di risorse strutturali ed umane, nonché quelli da sopprimere;
- b) il programma di sviluppo della ricerca scientifica;
- c) le azioni per il sostegno ed il potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti;
- d) i programmi di internazionalizzazione;
- e) il fabbisogno di personale docente e non docente a tempo sia determinato che indeterminato, ivi compreso il ricorso alla mobilità.

Anche se non previsto da una specifica normativa, molte università hanno provveduto nell’ultimo decennio ad adottare piani strategici pluriennali, in coerenza con le linee di indirizzo dettate periodicamente dal ministero, ma che tengano anche conto dell’evoluzione del quadro normativo, del contesto economico e sociale in cui sono inserite, e delle proprie peculiarità, al fine di dotarsi di uno strumento che permetta di valutare in un’ottica più generale ed in una prospettiva di più ampio respiro le priorità degli interventi da attuare.

Con il nuovo sistema AVA 2.0, entrato in vigore nel 2017, l’adozione di un piano strategico pluriennale da parte degli atenei è diventato un requisito di assicurazione della qualità, R1.A1, esplicitamente valutato dalle commissioni ANVUR nelle visite agli atenei per l’accreditamento periodico.

**Al momento della redazione del presente Piano integrato è ancora in corso la stesura del Piano Strategico 2019/2021 pertanto, si ripropone integralmente la sezione del Piano Strategico 2015/2017 relativa agli obiettivi strategici dal quale discendono, unitamente alla Programmazione triennale MIUR 2016/2018, gli obiettivi strategici inseriti nell’albero della performance.**



# Piano Strategico

## 2015 – 2017

Ai sensi dell'art. 1-Ter, della Legge 31 marzo 2005, n. 43

### 1.2.3 Piano strategico

Sono riportati di seguito gli obiettivi strategici dell'Ateneo, articolati secondo le aree previste dalla Legge 43/2005 e tenendo conto degli specifici obiettivi generali, "Promozione della qualità del sistema universitario" e "Dimensionamento sostenibile del sistema universitario", e delle conseguenti azioni indicate nelle linee di indirizzo riportate dal D.M. 827 per la programmazione del sistema nazionale universitario per il triennio 2013-15.

Per ciascun obiettivo strategico, oltre ad una eventuale premessa utile ad inquadrare l'obiettivo nel contesto normativo e ad illustrarne l'importanza nelle prospettive di sviluppo del sistema universitario italiano, sono state indicate eventuali azioni già intraprese e le specifiche azioni che si intendono intraprendere. Inoltre, laddove ritenuto utile, in particolare per gli obiettivi strategici ripresi dal Programma Triennale 2013-15, sono stati definiti uno o più indicatori utili a monitorare l'andamento dell'Ateneo in relazione ai singoli obiettivi strategici; quando possibile questi sono stati definiti in corrispondenza o in coerenza con gli indicatori ministeriali utilizzati per la valutazione delle università nel Programma.

#### A. AREA STRATEGICA DELLA DIDATTICA

Il principale indirizzo strategico che l'Ateneo si pone con riferimento alla didattica consiste nell'analisi e revisione dell'offerta formativa, tenendo presente che le linee di indirizzo del Ministero invitano gli atenei a razionalizzare e qualificare l'offerta anche al fine di migliorarne la qualità, l'efficacia e l'efficienza. La razionalizzazione dovrà tenere conto dei requisiti previsti dal DM 47/2013 e prevedere degli interventi mirati a ottimizzare e bilanciare il rapporto tra il numero dei corsi e il numero degli studenti, in relazione alle risorse disponibili e al bacino di utenza. La qualificazione dovrà invece prevedere degli interventi mirati a promuovere la qualità dell'offerta formativa e, soprattutto per i corsi magistrali, la sua coerenza con le linee di ricerca prevalenti, la tradizione scientifica dell'ateneo e il relativo inserimento nel territorio e nella comunità scientifica internazionale. Inoltre, particolare attenzione deve essere data ai metodi per la formulazione dei risultati di apprendimento attesi e per la verifica del loro raggiungimento da parte degli studenti.

#### **A.I Revisione e razionalizzazione dell'offerta formativa in accordo con il processo AVA: i corsi di studio da istituire e attivare nel rispetto dei requisiti minimi essenziali in termini di risorse strutturali ed umane, nonché quelli da sopprimere**

A.I.1 Analisi della sostenibilità dei Corsi di Studio attivi in Ateneo con particolare riguardo alla coerenza fra studenti immatricolati e le numerosità di riferimento delle rispettive classi al fine di minimizzare il numero di corsi con basso numero di iscritti ed evitare corsi con eccessivo sovraffollamento.

A.I.2 Possibilità di disattivazione dei corsi, non istituiti nell'ambito di programmi specifici, con numerosità di studenti inferiori alle numerosità minime delle rispettive classi.

A.I.3 Eventuale accorpamento di corsi di laurea e di laurea magistrale in Ateneo e su base regionale o macroregionale in funzione della domanda, della sostenibilità e degli sbocchi occupazionali.

#### *Azioni da avviare:*

- analisi congiunta con le altre università abruzzesi e/o di altre regioni contigue al fine di individuare corsi di studio in comune con numerosità di studenti inferiori alle numerosità minime al fine di valutare il loro eventuale accorpamento;
- valutare la possibilità di attivazione di corsi di studio interateneo con le altre Università abruzzesi nelle classi con pochi iscritti

– valutazione, anche in maniera congiunta con le Università abruzzesi e/o di altre regioni contigue, per l'istituzione/attivazione di nuovi corsi di studio di particolare valenza territoriale sulla base di criteri condivisi con le organizzazioni rappresentative del mondo della produzione dei servizi e delle professioni;

*Possibili indicatori di Ateneo*

- Rapporto tra n. corsi e n. studenti, per tipologia e classe di CdS
- N. corsi sotto-soglia, da disattivare
- N. corsi interateneo, tenuto conto delle linee di politica regionale e anche in relazione ad altre realtà territoriali, contigue e non.

## **A.II Sviluppo di interdisciplinarietà e sinergie tra i Dipartimenti con estensione/ razionalizzazione delle scuole esistenti ed eventuale costituzione di nuove**

*Azioni da intraprendere*

Costituzione di un osservatorio che includa Presidio di Qualità, Nucleo di Valutazione e rappresentanti dei Dipartimenti al fine di analizzare l'attuale offerta formativa e individuare aree di didattica comune il cui coordinamento possa portare a sinergie strategiche per l'ateneo.

## **A.III Introduzione di azioni mirate alla riduzione degli studenti fuori corso e ad evitare l'abbandono.**

*Premessa*

L'importanza della riduzione del fenomeno degli studenti fuori corso emerge sin dal decreto 815 del 4 novembre 2014 in merito alla ripartizione del FFO 2014, in cui viene gradualmente introdotta l'assegnazione della quota base in proporzione al peso di ciascuna università come risultante dal modello del Costo standard di formazione per studente in corso. Sulla base del suddetto modello risulta fondamentale non tanto ridurre il numero degli studenti attualmente fuori corso quanto prevenire tale fenomeno.

Tale obiettivo sarà oggetto di attenzione anche nell'area relativa ai servizi agli studenti.

*Azioni da avviare*

- potenziare le attività di collaborazione a tempo parziale degli studenti (150 ore) e di tutorato;
- valorizzazione dell'orientamento in itinere al fine di facilitare il completamento del percorso degli studi nei tempi previsti e ridurre gli abbandoni al 1° anno;
- rafforzare e formalizzare i servizi di tutorato di supporto al metodo di studio e di counseling psicologico finalizzati a supportare gli studenti, durante tutto il percorso di studi e di sostegno per affrontare disagi di natura emotiva/psicologica o fisica; 18
- consolidamento, ed eventualmente introduzione dei Manager Didattici a supporto degli studenti;
- promozione di metodologie didattiche innovative comprese quelle telematiche;
- razionalizzazione e potenziamento dei servizi di contesto.

## **A.IV Introduzione di iniziative volte ad attrarre gli studenti migliori, in particolare nelle lauree magistrali, provenienti da altri atenei**

- introdurre benefici attribuiti per merito come gli esoneri totali e parziali dalle tasse di iscrizione;
- promozione di metodologie didattiche a distanza per alcuni insegnamenti;
- razionalizzazione della didattica di 2° livello investendo maggiori risorse ed energie per rispondere alla domanda del mercato, incluse nuove figure professionali, anche sfruttando interdisciplinarietà e sinergie tra i Dipartimenti;
- promuovere la creazione di percorsi d'eccellenza per studenti meritevoli.

### **A.V Razionalizzazione e qualificazione delle risorse di docenza (DM 47/2013)**

A.V1 Potenziamento dell'utilizzo della valutazione del personale docente da parte degli studenti con estensione al personale a contratto;

A.V.2 Autocertificazione/verifica dell'obbligo per il personale docente di effettuare gli impegni di didattica e di didattica integrativa ai sensi dell'art. 6 della legge 240/2010, previa realizzazione del relativo regolamento, anche in relazione all'impegno nell'attività di ricerca e nella didattica di 3° livello;

A.V.3 Verifica dell'impiego ottimale del personale docente in servizio in termini di ore di didattica frontale erogate nei CdS prevista dal sistema AVA (120/90 ore t. pieno/t. definito per i professori, 60 ore per i ricercatori) preliminarmente all'affidamento a docenti esterni.

#### *Possibili indicatori*

- indicatore di Didattica assistita (DID)
- impiego dei docenti in termini di ore di didattica frontale erogati nei CdS
- monitoraggio delle ore di didattica in affidamento erogate in Ateneo e analisi del costo e del rapporto benefici/costi
- integrazione delle competenze non presenti in Ateneo entro le soglie conformi agli indirizzi ministeriali

### **A.VI Razionalizzazione, promozione e consolidamento dell'offerta post-laurea anche nell'ambito di programmi di apprendistato**

#### *Azioni da intraprendere*

- redazione ed adozione di un nuovo regolamento per i master ai sensi della L. 240/2010
- potenziamento dell'ufficio post-laurea con costituzione di una sezione master <sup>19</sup>
- razionalizzazione dell'offerta di master di ateneo, con eventuale costituzione di una o più scuole di master, anche al fine della creazione di uno sistema di ateneo, ed eventualmente interateneo, per l'offerta di long life learning

## **B. AREA STRATEGICA DELLA RICERCA**

L'Università d'Annunzio nella convinzione dell'inscindibilità della ricerca e della didattica e della unitarietà dei saperi, si impegna a promuovere e valorizzare sia la Ricerca di base che quella applicata, e tutte le loro ricadute nei processi culturali, sociali, economici e produttivi.

I principali obiettivi strategici dell'Ateneo nell'ambito della ricerca saranno indirizzati al miglioramento del posizionamento dell'Ateneo nello scenario della ricerca nazionale e internazionale mettendo in campo tutte le azioni e gli strumenti utili ad attrarre risorse sufficienti al potenziamento degli ambiti di ricerca in cui l'Ateneo già opera e ad innescare processi di crescita su nuovi ambiti tematici. L'Università intende inoltre promuovere fortemente i processi di internazionalizzazione, attraverso l'attuazione di politiche di integrazione e cooperazione con Università, Enti di ricerca e organismi di alta qualificazione operanti all'estero. In particolare, l'UdA si propone di impegnarsi nelle linee tracciate dal programma dell'Unione Europea per il finanziamento della ricerca e dell'innovazione "Horizon 2020" (H2020), lungo gli assi di ricerca centrati sui rispettivi obiettivi strategici:

1. Excellent science
2. Industrial leadership
3. Social challenges

Particolare attenzione sarà pertanto dedicata al potenziamento dei servizi erogati dall'amministrazione a supporto della partecipazione a progetti europei ed internazionali.

Nell'ambito del contributo tradizionalmente fornito allo sviluppo sociale ed economico del proprio territorio, l'Ateneo intende promuovere un'offerta formativa coerente e flessibile con il fabbisogno di professionalità qualificate richieste dal mercato del lavoro, e perseguire il trasferimento della conoscenza prodotta ed i risultati della ricerca sia a contesti produttivi ed imprenditoriali che sociali e



culturali, facilitando la transizione verso il mondo del lavoro di studenti e laureati. All'interno degli obiettivi previsti nell'area della Ricerca, il presente piano prenderà pertanto in considerazione anche il potenziamento delle attività di terza missione ed in particolare del trasferimento tecnologico.

Tenendo inoltre presente che la recente normativa prevede per i prossimi anni un aumento della quota premiale del FFO fino ad un massimo del 30%, si comprende l'enorme importanza della performance dell'ateneo nella ricerca ai fini della sostenibilità finanziaria dell'istituzione stessa.

## **B.I Consolidamento e incentivazione in termini quantitativi e qualitativi della produzione scientifica**

### *B.I.1 Consolidamento e aumento della quota di finanziamento di ateneo destinata alla ricerca scientifica*

#### *Premesse*

L'ateneo ha tradizionalmente destinato alla ricerca scientifica un importante quota di finanziamento, ex 60%. In seguito alle restrizioni di bilancio dovute al taglio dell'FFO tale quota è stata ridotta del 25% a partire dal 2012, restando comunque su livelli considerevoli. Importanti quote di finanziamento sono state inoltre destinate al finanziamento di assegni di ricerca e borse di studio.

#### *Azioni da avviare*

Consolidamento della quota di finanziamento di ateneo destinata alla ricerca scientifica e verifica della possibilità di un loro aumento, compatibilmente con l'andamento del FFO assegnato all'Ateneo e dei vincoli di bilancio.

#### *Possibili indicatori*

Variazione percentuale della quota di finanziamento di ateneo destinata alla ricerca scientifica.

### *B.I.2 Allineamento dei criteri di premialità ministeriali alla gestione strategica delle risorse interne di Ateneo.*

Un'importante obiettivo che si intende intraprendere è quello di allineare i criteri di premialità ministeriali ai criteri di allocazione delle risorse all'interno dell'Ateneo fra le varie strutture. Tale obiettivo potrà essere perseguito attraverso precise scelte politiche di ripartizione delle risorse sulla base dei risultati ottenuti nella ricerca dalle varie strutture (Dipartimenti, Centri di Ateneo, Corsi di Dottorato, Gruppi di ricerca, ecc.) e/o dai singoli docenti. L'introduzione di meccanismi virtuosi capaci di assicurare coerenza tra premialità interna e corrispondente allocazione delle risorse e la premialità di sistema, impone di avviare una attenta attività di valutazione interna della ricerca. Questa azione presuppone inoltre la capacità dell'Ateneo di: rispondere prontamente alle nuove disposizioni normative in materia di valutazione (VQR, SUA-RD, Dottorati, Abilitazione nazionale); essere in grado di monitorare efficacemente i punti di forza e debolezza dell'attività di ricerca dell'Ateneo; valutare il posizionamento dei prodotti di ricerca dell'Ateneo rispetto ai ranking nazionali ed internazionali.

#### *Azioni intraprese*

Sin dal 2014 l'ateneo si è già dotato di linee guida per la ripartizione dei fondi di ricerca ex 60%, circa 3.000.000 di euro, basate: (i) sull'assegnazione ai Dipartimenti di quote legate alla loro performance nell'esercizio VQR 2004-2010, misurata tramite gli indicatori dipartimentali IRD1, IRD2, IRD3 e IRDF sviluppati dall'ANVUR, e (ii) sull'introduzione di criteri vincolati nella ripartizione fra i docenti e/o gruppi di ricerca di una quota maggioritaria dei fondi assegnati ai singoli Dipartimenti che tengano conto delle metodologie utilizzate nella valutazione VQR, in particolare quelle proposte dai GEV d'area, o nelle procedure di abilitazione nazionale.

#### *Azioni da intraprendere*

- Allineamento ai criteri di premialità ministeriali dei criteri di ripartizione all'interno dell'Ateneo di altri fondi legati alla ricerca, quali Assegni di ricerca, Borse di Studio, borse di dottorato.
- utilizzazione del database IRIS, che dovrà essere periodicamente aggiornato dagli utenti, e con l'adozione da parte dei Dipartimenti di politiche di controllo e monitoraggio degli indicatori di ricerca e terza missione anche ai fini del loro utilizzo della SUA-RD;
- istituzione di un osservatorio della ricerca, che lavorerà al fianco degli organi già esistenti, Nucleo di Valutazione, Presidio di qualità, supportandoli (i) nell'azione di monitoraggio e di valutazione della

qualità della produzione scientifica, e (ii) coordinamento della partecipazione dell'Ateneo ai futuri bandi VQR;

- istituzione presso ciascun dipartimento, anche sfruttando l'organizzazione interna costituita per la SUA-RD, di una unità a cui attribuire azioni di monitoraggio interno degli indicatori di produttività di ricerca e terza missione anche ai fini della partecipazione ai futuri bandi VQR.

### *B.1.3 Rafforzamento delle strutture amministrative di supporto alla ricerca*

#### *Premesse*

Lo scarso successo nella partecipazione ai bandi per i progetti europei, con alcune eccezioni, è un punto di debolezza del nostro Ateneo. Al fine di migliorarne la performance, specie in previsione della partecipazione al Programma H2020, è necessario potenziare le strutture di supporto già esistenti.

#### *Azioni da intraprendere*

Potenziamento dell'ufficio di supporto alla ricerca in modo da metterla in grado di interloquire direttamente e con le adeguate competenze con gli uffici comunitari, ed al contempo di effettuare informazione/formazione all'interno dell'Ateneo, in modo da supportare e promuovere la cultura della progettualità e dell'innovazione.

L'ufficio dovrà curare, oltre alla divulgazione dei bandi, l'identificazione dei ricercatori con profilo adeguato per la partecipazione ai singoli progetti, assicurando il supporto tecnico-organizzativo necessario per tutti quegli aspetti che esulino dalle semplici competenze scientifiche del docente/ricercatore.

### *B.1.4 Promozione ed incentivazione del coordinamento e della cooperazione intra- e interdipartimentali fra gruppi di ricerca che favorisca una costante e crescente sinergia al fine della realizzazione di studi di ampio respiro*

Stanziamiento di una quota dei fondi di ricerca (ex 60%) per finanziare progetti intra- e interdipartimentali di ampio respiro.

### *B.1.5 Garantire infrastrutture di ricerca comuni che consentano l'espressione del potenziale di ricerca dei singoli e dei gruppi*

Stanziamiento di una quota dei fondi di ricerca (ex 60%) per finanziare l'acquisto di attrezzature/facilities di ricerca comuni.

### *B.1.6 Promuovere iniziative di interazione tra saperi umanistici e scientifici per favorire sia sinergie nella ricerca sia il trasferimento dei risultati della ricerca nelle attività formative*

Stanziamiento di una quota dei fondi di ricerca fondi di ricerca ex 60% per finanziare un progetto intra o interdipartimentali basato su una collaborazione fra aree scientifiche e umanistiche. 22

### *B.1.7 Consolidamento e incentivazione delle collaborazioni scientifiche con gli altri atenei ed enti di ricerca italiani e stranieri*

Stanziamiento di una quota dei fondi di ricerca fondi di ricerca ex 60% per finanziare progetti di collaborazione con altri atenei ed enti di ricerca italiani e stranieri.

## **B.II Potenziamento e qualificazione del Dottorato di ricerca**

#### *Premesse*

Il Decreto Ministeriale 8 febbraio 2013 n° 45, emanato in attuazione dell'art. 19 della Legge 240/2010, ha profondamente modificato l'assetto organizzativo dei corsi di Dottorato di Ricerca.

L'Ateneo ha recepito il disposto normativo effettuando una radicale riorganizzazione complessiva dei corsi di dottorato di ricerca; in particolare, dai 16 corsi attivi fino all'a.a. 2012/13 (XXVIII ciclo) si è passati ai 9 corsi proposti nell'a.a. 2013/14 (XXIX ciclo), anche in convenzione con Atenei e Enti di ricerca nazionali ed internazionali allo scopo di soddisfare i requisiti minimi istitutivi contenuti nel summenzionato DM.

Per l'a.a. 2014/15 (XXX ciclo) il disposto normativo ha previsto che i corsi di dottorato possono essere attivati esclusivamente previo accreditamento da parte del MIUR, su conforme parere dell'ANVUR, a fronte dell'accertato possesso di stringenti requisiti in materia di sostenibilità finanziaria del corso,

numerosità minima di borse di studio disponibili, qualità scientifica del Collegio docenti, adeguatezza delle risorse scientifiche e strutturali disponibili, esistenza di un solido e strutturato progetto di formazione alla ricerca.

Nel corso del 2014 l'ANVUR ha definito invece i criteri e gli indicatori per la valutazione e il finanziamento dei corsi di dottorato, di cui all'art. 13 del DM 45/2013, basati sul posizionamento dei corsi attivati dall'Ateneo rispetto agli analoghi corsi di altri Atenei, in base ai seguenti elementi:

- Qualità della ricerca svolta dai membri del Collegio
- Qualità e quantità della produzione scientifica dei dottorandi e dei dottori di ricerca
- Sbocchi professionali e livello di occupazione reale dei dottori di ricerca
- Grado di internazionalizzazione del dottorato
- Attrattività del dottorato, con specifico riferimento a candidati laureati sia in Atenei stranieri sia in altri Atenei italiani
- Grado di collaborazione con il sistema delle imprese e ricadute del dottorato sul sistema socioeconomico.

Appare pertanto fondamentale che per il prossimo triennio l'Ateneo debba monitorare attentamente l'andamento dei corsi di dottorato al fine di adottare adeguate politiche di qualificazione degli stessi, anche attraverso il perseguimento di strategie volte al miglioramento della propria performance rispetto agli indicatori premiali definiti dall'ANVUR.

Nel contempo, l'Ateneo mantenendo il numero di borse di studio garantito ai corsi degli ultimi due cicli post riforma dovrà rivedere i propri indicatori interni per la assegnazione delle risorse al fine di stimolare i corsi attivati a migliorare il loro livello e a incrementare la politica di incentivazione dell'eccellenza attuata nell'ultimo biennio.

#### *Azioni da intraprendere*

- adozione di adeguate politiche di qualificazione, gestione e monitoraggio dei corsi di dottorato di ricerca, con particolare riguardo alla qualificazione e alla produzione scientifica dei docenti del collegio,
- collegare il finanziamento delle borse di Ateneo a precisi indicatori di qualità interni, coerenti con gli indicatori definiti dall'ANVUR ed utilizzati per il finanziamento da parte del MIUR;
- promuovere il grado di internazionalizzazione dei corsi di dottorato;
- promuovere la cooperazione con le industrie dei corsi di dottorato ai fini sia di reperire maggiori risorse sia del collocamento nel mercato del lavoro;
- valutare la possibilità di integrare i corsi di Dottorato in un'offerta formativa organica strutturata sui tre livelli (Laurea Triennale; Laurea Magistrale/Master di 1° livello; Dottorato di Ricerca/Scuola di Specializzazione/Master di 2° livello), finalizzata allo sviluppo di un sistema unico di formazione dell'Ateneo.

### **B.III Potenziamento delle attività relative al trasferimento tecnologico e alla terza missione**

#### *Azioni avviate*

L'università ha già da tempo costituito un Comitato spin-off e brevetti al fine di valutare e coordinare gli elementi di fattibilità tecnica, economica e finanziaria delle proposte di costituzione di spin-off universitari e di registrazione dei brevetti.

#### *Azioni da avviare*

- Consolidamento, potenziamento e incentivazione delle collaborazioni con le attività produttive pubbliche e private, a livello nazionale e possibilmente internazionale, con particolare attenzione a quelle regionali
- Consolidamento, potenziamento e incentivazione dei risultati di ricerca trasferibili (brevetti, spin-off) nel contesto socio-economico
- Potenziamento delle attività di supporto al trasferimento tecnologico

#### *Possibili Indicatori*

- n. brevetti;
- n. spin-off;
- n. start-up.

### **C. AREA STRATEGICA DEI SERVIZI AGLI STUDENTI**

#### **C.I Le azioni per il sostegno ed il potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti;**

*C.I.1 Azioni di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca e a fini del collocamento nel mercato del lavoro*

##### *Premesse*

La recente evoluzione della normativa universitaria in tema di autovalutazione, valutazione e accreditamento dei corsi di studio, collegata all'utilizzo della valutazione della qualità dei servizi erogati agli studenti in sede di attribuzione dei finanziamenti ministeriali, attribuiscono all'orientamento un ruolo centrale nelle strategie dell'Ateneo.

All'interno di questo indirizzo è stato individuato un macro obiettivo trasversale: promuovere, sostenere e rafforzare le relazioni/comunicazioni con gli stakeholder di maggiore rilievo, locali, nazionali e internazionali. Di seguito, la descrizione degli interventi distinti per orientamento in ingresso, in itinere, in uscita e placement sia a il livello centrale che periferico.

- Orientamento in ingresso: attivazione di un sistema di relazioni utile a sostenere e rafforzare scelte consapevoli nel target di entrata in Ateneo attraverso flussi di comunicazione.
- Orientamento in itinere: attivazione di un sistema di relazioni utile a migliorare il fit tra offerta formativa e richieste/bisogni delle realtà occupazionali.
- Orientamento in uscita e placement: rafforzare il sistema delle relazioni utili a sostenere l'inserimento lavorativo dei laureati anche tramite la creazione d'impresa.

##### *Possibili indicatori*

- Numero di studenti che si iscrivono al II anno dello stesso corso di studi avendo acquisito almeno 50 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. t-1.
- Numero di studenti che si iscrivono al II anno dello stesso corso di studi avendo acquisito almeno 12 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. t-1.
- Percentuale di corsi di studio dell'ateneo che prevedono obbligatoriamente un test prima dell'immatricolazione.
- Proporzione di laureati occupati ad un anno dalla laurea sul totale dei laureati dello stesso anno.

*C.I.2 Rafforzare le collaborazioni con gli enti locali e altri soggetti esterni per lo sviluppo di politiche di sostegno agli studenti*

Nell'ambito della commissione preposta ai rapporti con gli enti locali, prevedere la possibilità di individuare opportune politiche di sostegno agli studenti.

#### **C.II Dematerializzazione processi amministrativi per i servizi agli studenti**

##### *Premesse*

Il miglioramento nei servizi rivolti agli studenti è strettamente correlato allo sviluppo di servizi informatizzati, ad una sempre più efficace dematerializzazione e alla semplificazione delle procedure. In tale ottica, l'Ateneo ha attribuito all'informatizzazione dei servizi a favore degli studenti un ruolo centrale nel proprio Piano delle Performance 2014 - 2016, fissando, tra l'altro, specifici obiettivi all'interno delle aree strategiche della formazione e direzionale finalizzati alla crescita del ventaglio dei servizi erogati e allo stesso tempo la loro qualità ed efficienza.

L'Ateneo ha avviato nel corso dell'anno 2012 un processo di ristrutturazione dell'Area dei Servizi Informatici e, in particolare, del Settore Applicativi per la Didattica al fine di supportare il complesso passaggio dal sistema gestionale GISS ad ESSE 3 di KION.

Il progetto, non ancora concluso, prevede la messa in produzione del nuovo sistema entro maggio 2015. Obiettivo principale è quello di fornire allo stesso tempo sia le funzionalità necessarie rivolte all'amministrazione universitaria per gestire tutto il percorso di attraversamento dello studente, sia i servizi web a valore aggiunto rivolti al singolo studente. All'interno di questo complesso processo, l'Ateneo ha fissato specifiche azioni di intervento, di cui alcune attività sono state già avviate nel corso dell'ultimo biennio. A titolo di esempio, la verbalizzazione degli esami on line è stata avviata in via sperimentale ai corsi di studio in "Medicina e Chirurgia" "Farmacia" "Chimica e Tecnologie Farmaceutiche" e "Tecniche del costruire" e, per quanto riguarda, invece, la nuova procedura di somministrazione dei questionari per la valutazione della didattica, come previsto dal nuovo modello di autovalutazione, valutazione periodica e accreditamento introdotto dal DM 47/2013, sono state avviate le prime valutazioni con l'avvio dell'anno accademico 2013/2014.

#### *Azioni già avviate*

- Attivazione modalità "Bollettino freccia" per pagamenti (concorsi, immatricolazioni, iscrizioni)
- verbalizzazione degli esami on line in via sperimentale ad un limitato numero di corsi di studio
- Erogazione dei questionari on line per la valutazione da parte degli studenti (Requisito AVA)
- Bachecca on line unica d'Ateneo di orari e sedi di lezione <sup>25</sup>

#### *Azioni da avviare*

- Estensione servizio di verbalizzazione su campione più ampio della popolazione studentesca
- Consolidamento del servizio di erogazione dei questionari on line per la valutazione da parte degli studenti con estensione a tutte le tipologie di questionari, anche post laurea, previsti dai requisiti AVA
- Consolidamento servizio firma digitale con utilizzo della tecnologia HSM e OTP
- Conservazione verbali digitali
- Potenziamento sistema di pagamento elettronico tramite MAV on line
- Accrediti on line agli studenti (rimborsi, errati pagamenti)
- Avvio servizi tesi dottorandi
- Avvio servizi tesi laureandi
- Attivazione procedura compilazione piani on line
- Attivazione procedura servizi web corsi post laurea (dottorati, master, specializzazioni)

#### *Possibili indicatori*

- Numero di processi amministrativi dematerializzati;
- Tempi di messa a regime del processo di dematerializzazione (1 o 2 anni);
- Livello di soddisfazione degli studenti al termine del processo (da rilevare tramite questionario on line).

## **D. AREA STRATEGICA DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE**

### **D. I programmi di internazionalizzazione;**

#### *D.1.1 Reclutamento di studiosi e docenti attivi all'estero*

##### *Premesse*

La partecipazione a reti di ricerca internazionali costituisce presupposto essenziale per lo sviluppo dell'attività scientifica svolta da docenti, ricercatori, assegnisti e dottorandi. Tuttavia, il sistema italiano, al di là delle problematiche legate alla competenze linguistiche e alle condizioni economiche, continua ad essere percepito dai docenti stranieri come un'offerta poco attraente. Fra i principali fattori che incidono pesantemente sullo scarso successo della mobilità in entrata sono rappresentati

della eccessiva burocratizzazione, scarsa trasparenza ed eccessiva autoreferenzialità del sistema accademico.

Obiettivo principale della programmazione è individuato nella possibilità di incentivare l'avvio di flussi in entrata e in uscita di docenti attraverso sia il riconoscimento formale delle attività svolte, nel caso di attività occasionali, sia attraverso il corso alle possibilità offerte dall'art. 1 comma 9 della Legge 230/2005, ai programmi Levi Montalcini, Progetti UE o al reclutamento esterno.

Le azioni pianificate dall'Ateneo prendono in considerazione la possibilità di introdurre le seguenti figure:

- visiting professor: nel caso di studioso di elevata qualificazione scientifica, appartenente a istituzioni universitarie, di ricerca o di alta formazione non italiane, invitato a svolgere presso l'Università, anche nell'ambito di accordi internazionali da questa stipulati, attività formative - quali corsi, moduli, cicli di lezioni o di seminari - nell'ambito di un corso di studio, con un impegno pari ad almeno 16 ore complessive in un anno accademico.

- visiting scholar o visiting scientist: riguarda invece studiosi, appartenenti a istituzioni universitarie, di ricerca o di alta formazione non italiane, che sono invitati presso strutture dell'Ateneo per svolgere attività di ricerca o di collaborazione e scambio scientifico e che, durante la loro permanenza, possono anche contribuire in via occasionale a erogare attività formative certificate nell'ambito dei corsi di studio o dei corsi di dottorato di ricerca, indipendentemente dalla misura del loro impegno.

Accanto a questa tipologia di azione di breve periodo, sarà presa in considerazione la possibilità di ricorrere al reclutamento di docenti o studiosi attivi all'estero.

#### *Azioni da avviare*

- Introduzione delle figure visiting professor e del visiting scholar o visiting scientist

- Assunzione di docenti (a) ai sensi dell'art. 1 comma 9 L. 230/2005; (b) vincitori del programma Levi Montalcini o di progetti UE di cui al DM 1 luglio 2011 e successive modificazioni reclutati dall'ateneo; (c) precedentemente in servizio per almeno 3 anni in Università straniera

#### *Possibili indicatori*

- Numero di docenti assunti ai sensi dell'art. 1 comma 9 L. 230/2005;

- Docenti vincitori del programma Levi Montalcini o di progetti UE di cui al DM 1 luglio 2011 e successive modificazioni reclutati dall'ateneo;

- Numero di professori reclutati precedentemente in servizio per almeno 3 anni in Università straniera

#### *D.1.2 Attrazione di studenti stranieri*

##### *Premesse*

La presenza di studenti stranieri è ampiamente diffusa in tutte le principali università europee ed internazionali mentre è mediamente molto inferiore negli atenei italiani. Un aumento del numero di studenti stranieri nelle università italiane è pertanto diventato negli ultimi anni del sistema universitario italiano come rappresentato dal fatto che la percentuale di studenti stranieri è diventata un indicatore utilizzato per la distribuzione di parte delle risorse ministeriali e per la costruzione di alcuni ranking internazionali. La percentuale di studenti stranieri iscritti dell'Università d'Annunzio non appare significativa e, con l'eccezione di alcuni corsi di studio ad accesso programmato per i quali è riservata una specifica quota per studenti stranieri, il confronto con la media italiana risulta modesto ed l'aumento di questa percentuale diventa pertanto un importante obiettivo strategico di questo ateneo.

L'implementazione dei servizi agli studenti stranieri, congiuntamente al potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera, rappresentano per l'Ateneo una formula innovativa in grado superare i scarsi risultati conseguiti in tema di attrazione internazionale.

##### *Azioni da intraprendere*

L'avvio del processo di potenziamento dell'offerta formativa per gli studenti stranieri, comporterà necessariamente l'adozione di interventi congiunti a supporto.

- aumento dell'offerta di corsi in lingua inglese;

- organizzazione di servizi di accoglienza efficienti, volti a facilitare la residenza e l'inserimento nella comunità; semplificazione delle procedure di iscrizione;
- erogazione di corsi in lingua italiana a carico dal Centro Linguistico di Ateneo.
- valorizzazione e promozione della propria reputazione e visibilità internazionale.

*Possibili indicatori*

- proporzione di iscritti al I anno dei corsi di laurea provenienti da Paesi stranieri in possesso di titolo di studio conseguito all'estero;
- proporzione di iscritti al I anno dei corsi di laurea magistrale provenienti da Paesi stranieri in possesso di titolo di studio conseguito all'estero;
- proporzione di iscritti al I anno dei corsi di dottorato provenienti da Paesi stranieri in possesso di titolo di studio conseguito all'estero.

*D.1.3 Potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi in lingua straniera di I, II e III livello anche in collaborazione con Atenei di altri Paesi con rilascio del Titolo Congiunto e/o del Doppio Titolo*

*Premesse*

Nel Comunicato di Lovanio (28-29 aprile 2009) i Ministri dei paesi partecipanti al Processo di Bologna hanno ribadito come obiettivo strategico per il prossimo decennio la mobilità internazionale degli studenti. A tale considerazione deve essere aggiunto il contenuto del Comunicato di Bucarest (26-27 aprile 2012) in cui le istituzioni di istruzione superiore sono incoraggiate a sviluppare ulteriormente corsi di studio e titoli congiunti in quanto espressione di una visione più ampia dello Spazio europeo dell'istruzione superiore.

Alla luce di queste importanti considerazioni, l'Ateneo avvierà un processo di potenziamento dell'offerta formativa internazionale con l'attivazione di collaborazioni con Atenei stranieri finalizzate all'erogazione di corsi di studio e corsi di dottorato di ricerca con il rilascio del Titolo Congiunto e/o Doppio Titolo.

*Azioni già avviate*

- Attivazione di corsi di dottorato che includono convenzioni con università estere

*Azioni da avviare*

- Ricognizione di potenziali proposte di attivazione di corsi di dottorato di ricerca internazionali
- Progettazione dei corsi di dottorato sulla base delle linee guida ANVUR per l'accREDITAMENTO dei dottorati e stipula delle convenzioni con Atenei stranieri
- Attivazione di corsi dottorato di ricerca internazionali
- Ricognizione di potenziali proposte di attivazione di corsi di studio internazionali
- Progettazione dei corsi di studio e stipula delle convenzioni con Atenei stranieri
- Attivazione di corsi di studio internazionali

*Possibili indicatori*

- Numero di corsi di laurea internazionali attivati;
- Numero di corsi di laurea magistrale internazionali attivati
- Numero di corsi di dottorato internazionale attivati

*D.1.4 Potenziamento della mobilità a sostegno di periodi di studio e tirocini all'estero degli studenti*

*Azioni già intraprese*

L'Ateneo ha da tempo individuato come priorità lo sviluppo di una dimensione europea dell'istruzione e dalla formazione dei suoi studenti, assumendo, pertanto, un ruolo attivo nei confronti dei programmi di mobilità internazionali finalizzati:

- allo sviluppo della dimensione europea dell'istruzione a tutti i livelli per un rafforzamento dello spirito di cittadinanza europea;
- alla promozione della conoscenza delle lingue dell'Unione Europea, fornendo agli studenti l'opportunità di compiere parte degli studi in Università di altri stati membri.

Obiettivo strategico dell'Ateneo è rappresentato dalla promozione di periodi di studio/tirocini all'estero a favore degli studenti e dei giovani laureati.

*Azioni da intraprendere*

Le azioni su cui saranno concentrate le future risorse sono sintetizzate nei seguenti punti:

- potenziamento dell'informazione ed orientamento sulla mobilità internazionale;
- potenziamento della preparazione linguistica degli studenti in uscita ed in ingresso;
- valorizzazione delle pratiche di monitoraggio e valutazione dei percorsi di mobilità;
- potenziamento della mobilità in entrata ed accoglienza.

*Possibili indicatori di Ateneo*

- Proporzione di laureati che hanno trascorso un periodo di studio all'estero della durata di almeno tre mesi;
- Numero di studenti in mobilità internazionale su studenti iscritti;
- Numero di CFU conseguiti all'estero su studenti iscritti;
- Numero di CFU conseguiti all'estero per mobilità ERASMUS/ Numero di mesi trascorsi in mobilità;
- Numero di studenti in mobilità ERASMUS in ingresso/Numero studenti in mobilità

*D.1.5 Sviluppare le competenze linguistiche del personale tecnico amministrativo nonché le altre competenze funzionali alle attività di internazionalizzazione*

Si valuterà la possibilità di organizzare corsi di formazione di lingua inglese per il personale tecnico amministrativo di supporto alle attività di internazionalizzazione.

## **E. AREA STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE E DELLE ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE**

*Premesse*

Per quanto attiene alla politica di reclutamento e valorizzazione del personale, la programmazione strategica dovrà essere strettamente legata a quanto disposto dalla legge 240/2010 ed ai conseguenti decreti attuativi, in particolare il D.Lgs. 49/2012, più volte aggiornato.

I vincoli sulle assunzioni di personale sono innanzitutto quelli definiti dalla L. 240/2010:

La normativa sul reclutamento del personale universitario e sui limiti al turn over è stata meglio chiarita dal D.Lgs. 49/2012 – Programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei.

In tale decreto viene resa esplicita la relazione fra la programmazione e l'attuazione delle politiche di reclutamento del personale degli atenei e le politiche relative al bilancio: all'art. 4 comma 1 del decreto si prevede, infatti, che le università predispongano, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno del personale e in un'ottica di miglioramento dei servizi, di sostenibilità della spesa e assicurando gli equilibri di bilancio.

Secondo tale decreto, inoltre, ogni Ateneo è tenuto ad assicurare la piena sostenibilità delle spese di personale per il triennio di riferimento ed a predisporre i propri programmi perseguendo gli indirizzi definiti dall'art. 4 del D.Lgs. 49/2012.

Si ritiene inoltre importante prendere in considerazione alcuni aspetti della politica di reclutamento non vincolati da alcuna normativa ma di importanza strategica per il futuro dell'Ateneo.

Le politiche di reclutamento non potranno poi prescindere dall'introduzione, con D.M. 47/2013, del sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento, un sistema di accreditamento iniziale e periodico da parte del MIUR e per tramite dell'ANVUR di sedi e corsi di studio sulla base di determinati requisiti didattici, strutturali, organizzativi, di qualificazione della ricerca, di qualità, di efficienza e di efficacia delle attività svolte e, soprattutto, di requisiti minimi di docenza e di sostenibilità economico-finanziaria.

Tutto ciò premesso, la programmazione dei nuovi ingressi (soprattutto dei ricercatori a tempo indeterminato di tipo b) si ritiene opportuna una politica particolarmente ponderata che tenga conto delle necessità dei SSD per quanto riguarda:



- la sostenibilità dei CdS sulla base dei requisiti minimi a regime previsti dal DM 47/2013;
- i risultati della VQR sia a livello di Ateneo che, ove possibile, di Dipartimento;
- le linee di ricerca su cui l'Ateneo intende investire in termini di innovazione e sviluppo scientifico;
- eventuali esigenze assistenziali, ove previste.

Un'attenta considerazione della programmazione del personale dell'Ateneo è altresì importante in vista della valutazione delle politiche di reclutamento del personale, che è uno degli elementi esplicitamente presi in esame per la determinazione futura della quota premiale del FFO e che l'ANVUR effettuerà. In particolare, sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. 49/2012, nella valutazione, saranno considerati:

- la produzione scientifica dei docenti successiva alla presa di servizio o al passaggio di ruolo;
- la percentuale di ricercatori che hanno svolto la loro carriera precedente nella stessa università in cui sono stati reclutati;
- la percentuale di professori reclutati da altri atenei;
- la percentuale di professori responsabili di progetti di ricerca internazionali;
- il grado di internazionalizzazione del corpo docente;
- il rapporto tra personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo.

Di tutti questi aspetti l'Ateneo dovrà tenere conto nella fase critica e di incertezza per le future risorse che si va aprendo, cercando anche di rendere consapevole in modo quanto più esteso possibile i diversi centri decisionali, a partire dai dipartimentali, dei vincoli che la programmazione stessa implica e degli aspetti valutativi che necessariamente influiranno sulle assegnazioni dei fondi.

In questo contesto, l'università d'Annunzio intende perseguire linee programmatiche nella gestione e amministrazione delle risorse umane volte ad ottimizzare, nel rispetto dei vincoli normativi del turnover e della sostenibilità economico-finanziaria, la distribuzione delle risorse disponibili all'assunzione di figure professionali atte a garantire la piena sostenibilità delle attività formative e innalzare la qualità della ricerca.

Tali linee saranno perseguite attraverso i seguenti obiettivi specifici:

### **E.I Incentivazione della qualità delle procedure di reclutamento del personale accademico**

Come previsto dal DM 827/2013, tale obiettivo potrà essere perseguito anche incrementando la quota minima del 20% delle assunzioni di professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni alla sede chiamante, e prevedendo nel regolamento di ateneo l'applicazione uniforme delle seguenti misure:

- presenza maggioritaria nelle commissioni di selezione di cui agli articoli 18 e 24 della legge 240/2010 di docenti esterni all'ateneo, in possesso di un elevato profilo scientifico a livello internazionale;
- presenza, almeno nelle commissioni di selezione dei professori ordinari di cui all'articolo 18 della legge 240/2010, di almeno uno studioso di elevato profilo scientifico attivo in università o centri di ricerca di un Paese OCSE.

#### *Azioni già intraprese*

Già nel 2014 il regolamento per le chiamate dei professori di I e II fascia ai sensi della L. 240/2010 è stato già modificato per recepire l'applicazione delle suddette misure.

#### *Azioni da intraprendere*

- Estensione delle suddette misure al Regolamento per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo b, che - nel caso di acquisizione dell'abilitazione nazionale - l'ateneo è obbligato a valutare entro il triennio per la chiamata a professore di II fascia.
- possibilità di aumentare leggermente la quota minima del del 20% delle assunzioni di professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni, sulla base di criteri strategici per la qualità dell'offerta formativa e della ricerca. 32

## **E.II Basare le chiamate esterne su criteri rispondenti a obiettivi strategici legati alla didattica o alla ricerca o a esigenze legate all'attività assistenziale**

*E.II.1 Dare piena attuazione al Piano Straordinario 2011-12 per la chiamata di Professori di II fascia.*

*E.II.2 Riservare una particolare attenzione alla figura del ricercatore a tempo determinato creando le condizioni economiche per il percorso di "tenure track": RTD tipo a -> RTD tipo b -> abilitazione nazionale -> Chiamata ex L 240/2010 art. 24 co. 5.*

Si ricorda che ai sensi della L. 240/2010, le procedure valutative ex art. 24 co. 5 possono essere utilizzate per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori in servizio nell'ateneo fino al 31 dicembre 2017, mentre dal 1 gennaio 2018 saranno applicabili solo ai ricercatori di tipo b).

- a partire dal 2016, investire nell'assunzione di ricercatori di tipo b) una significativa quota delle risorse complessive destinate al reclutamento;

- prevedere entro il 2016 l'assunzione di un numero di ricercatori a tempo determinato di tipo a) congruo con le risorse che si intendono investire nelle assunzioni di ricercatori di tipo b).

*E.II.3 Reclutare personale docente e ricercatore per potenziare settori individuati con la programmazione della ricerca e della didattica ed eventuali esigenze legate all'attività assistenziale:*

- potenziare SSD in sofferenza rispetto ai requisiti minimi previsti dal DM 47/2013 per CdS con numero di immatricolati superiori alla numerosità massima;

- potenziare SSD che abbiano ottenuto i migliori risultati nella valutazione VQR 2004-2010 e che abbiano dimostrato elevate capacità di attrazione di risorse esterne per la ricerca, in particolare progetti PRIN, FIRB, Fibr giovani e progetti quadro europei nell'ultimo quinquennio;

- valutare l'opportunità di investire selettivamente la quota del 20% delle assunzioni di professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni all'ateneo, per il reclutamento di docenti di elevata qualificazione e comprovata esperienza internazionale nelle aree e/o i SSD che abbiano ottenuto i risultati più deludenti nella valutazione VQR 2004-2010 e mostrata scarsa capacità di attrazione di risorse esterne;

- tener conto dell'eventuale qualificata esperienza internazionale nel reclutamento dei docenti provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni

- tenere conto nelle politiche di reclutamento dell'area medica delle esigenze legate alle attività assistenziali con particolare riguardo alla presenza di professori ordinari e/o associati per funzioni imprescindibili quali la direzione di Scuole di Specializzazione, condizione inderogabile per il mantenimento e ampliamento delle stesse con sede amministrativa presso l'UdA, e la Direzione di Strutture Complesse assistenziali presso le Aziende Sanitarie Locali di riferimento dell'Ateneo;

- tener conto del rapporto fra il n. di associati ed il numero di ricercatori di un dato SSD per le chiamate di professori associati e del rapporto fra il n. di ordinari e la somma del n. di ricercatori e di associati per le chiamate di professori ordinari. 33

## **E.III Valorizzazione del potenziale del personale tecnico-amministrativo**

Tale obiettivo, perseguito nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa inerenti la spesa del personale e la soglia di indebitamento, sarà raggiunto attraverso lo sviluppo delle seguenti linee di intervento:

*E.III.1 Incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'attività istituzionale attraverso una ristrutturazione dell'organigramma e l'adozione di una nuova pianta organica, sostenuta da un adeguato piano di reclutamento.*

L'Ateneo ha già avviato il programma di ristrutturazione di funzioni ed uffici con l'adozione di una nuova pianta organica da realizzare nel triennio attraverso un consistente piano di reclutamento (comprensivo di progressioni di ruolo interne), anche a ragione della necessità e volontà di ridurre significativamente l'eccessivo utilizzo di risorse di personale non strutturato.

In aggiunta alla programmazione esplicitata nella nuova pianta organica, l'Ateneo intende rafforzare il ruolo di tutte le strutture decentrate, in particolare valorizzando l'autonomia delle stesse ed istituendo le figure di Segretario Didattico e Responsabile Amministrativo di Dipartimento.

Nell'anno 2018 verrà portato a compimento il processo di acquisizione di una progressiva autonomia dell'Area delle biblioteche, trasversale all'Ateneo nel suo complesso, che sarà in grado di gestire l'intero flusso procedurale delle attività, compreso l'iter contabile completo, anche servendosi del programma informatizzato di gestione bibliografica, che interagirà con gli applicativi amministrativo - contabili di Ateneo.

#### *E.III.2 Definizione di Piani di formazione finalizzati alla riqualificazione del personale a supporto dell'innovazione dei processi interni;*

In seguito alla aumentata complessità dell'organizzazione universitaria, derivante da una normativa in continua evoluzione e sempre più stringente, si reso necessario aumentare le competenze del Personale TA in organico avviando un processo di formazione e aggiornamento attraverso la frequenza di numerosi corsi sia in sede che presso strutture esterne accreditate.

#### *E.III.3 Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale tecnico amministrativo.*

- Al fine di dare compimento all'applicazione del DLgs 150/2009 e nell'ottica di responsabilizzare maggiormente il Personale TA, sfruttando l'avvio del controllo di gestione, si cercherà di identificare e quantificare sistemi condivisi di misurazione della produttività che permettano di stabilire modalità di incentivazione, sia economiche che di progressione di carriera.

- Saranno adottati Piani della performance che siano incisivi in termini di miglioramento dei servizi.

#### *E.III.4 Promozione di interventi volti all'integrazione/coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;*

L'attuale struttura amministrativa presenta situazioni di scarso coordinamento e comunicazioni fra uffici che rischia di far perdere di vista l'unitarietà organizzativa. Si ritiene pertanto necessario un maggior collegamento delle attività ai processi piuttosto che alle funzioni al fine di assicurare una maggiore efficacia nell'assolvimento dei servizi agli studenti e di supporto alla ricerca e alla didattica.

#### *E.IV Semplificazione e ottimizzazione delle attività amministrative*

- Dematerializzazione

Il processo di digitalizzazione già a buon punto con la gestione via web delle immatricolazioni/iscrizioni e con la gestione digitale delle carriere studentesche va ulteriormente rafforzato e completato con la introduzione di ulteriori processi dematerializzati (ad esempio, per il rilascio di certificati on line e via web); deve costituire una assoluta priorità, anche per gli effetti di efficienza economica, l'assicurazione a studenti e corpo docente di un pieno accesso a servizi digitali.

- Adozione e implementazione di nuove procedure e metodologie informatiche per una maggiore efficacia ed efficienza delle attività di supporto alla didattica e alla ricerca e al fine di conseguire una economia gestionale.

## 1.3. Programmazione triennale MIUR 2016-2018 (L. 43/2005)

### 1.3.1 Presentazione

La Programmazione triennale degli Atenei è stata introdotta con la Legge 31 marzo 2005, n. 43, “recante disposizioni urgenti per l’università e la ricerca, per i beni e le attività culturali [...]” e dispone che gli Atenei adottino programmi triennali di sviluppo in coerenza con le linee generali d’indirizzo dettate dal Ministero in base a specifici decreti ministeriali attuativi.

Il D.M. 827/2013 dà attuazione alla suddetta legge rispetto al triennio di programmazione 2013–2015 e prevede un modello di valutazione ex ante (ma anche intermedia e finale), di progetti presentati dagli Atenei e da realizzare nel triennio 2016–2018; esso individua gli indirizzi da perseguire per raggiungere due obiettivi di sistema, ovvero:

- La promozione della qualità del sistema universitario
- Il dimensionamento sostenibile del sistema universitario

Tale modello vincola gli Atenei alla realizzazione delle attività dichiarate e subordina l’erogazione delle risorse finanziarie alla capacità di rispettare gli indicatori definiti con D.M. 14/02/2014 n. 1045.

Il D.M. 827/2013 prevede, inoltre, la possibilità per gli Atenei di mantenere o consolidare le assegnazioni ottenute a valere sul fondo della Programmazione Triennale 2013-2015 grazie alle positive performance raggiunte.

In particolare, a seguito della verifica finale ed in relazione allo stato di attuazione del programma ci saranno impatti sul Fondo di Finanziamento Ordinario 2016 che potranno portare il MIUR a:

- Consolidare a decorrere dall’anno 2016 e a valere sul FFO gli importi attribuiti con riferimento ai programmi che ottengono un risultato finale pari almeno al 90% rispetto all’obiettivo finale;
- Mantenere quanto ottenuto nel triennio con riferimento ai programmi che ottengono un risultato finale compreso tra il 60% e l’89,9% rispetto all’obiettivo finale;
- Recuperare integralmente e in 3 quote costanti annuali a valere sul FFO nel corso del triennio 2016 – 2018 gli importi attribuiti con riferimento ai programmi che ottengono un risultato finale inferiore al 60% rispetto all’obiettivo finale.

### 1.3.2 Descrizione dei progetti presentati e risorse richieste

Considerata l’importanza strategica e finanziaria della programmazione triennale, partendo da un’analisi della situazione esistente l’Ateneo ha valutato le azioni che avrebbe potuto mettere in atto per migliorare le proprie performance in riferimento agli obiettivi dettati dal decreto ministeriale sopra indicato.

In una logica di potenziamento delle attività già in essere ed investendo nello sviluppo di azioni di sistema che potessero avere un impatto anche negli anni successivi alla programmazione, con la Programmazione Triennale 2013-2015 sono quindi state individuate le azioni su cui l’Ateneo ha basato la propria pianificazione triennale e di cui ha successivamente tenuto conto, assieme alle altre azioni previste dal D.M. 827/2013, nella definizione del Piano strategico 2015-17.

A dicembre 2016 il Senato Accademico (seduta del 06.12.2016) e il Consiglio di Amministrazione (seduta del 22.12.2016), hanno approvato la nuova programmazione per il triennio 2016-2018 e l’Ateneo ha quindi deciso di concorrere, ai fini dell’acquisizione delle risorse ministeriali, **agli obiettivi riportati nella Tabella 8** del documento di programmazione triennale su citato, **di seguito integralmente riportato:**



# Documento di Programmazione Triennale 2016 – 2018

Ai sensi dell'art. 1-Ter, del Decreto Legge 31 gennaio 2005, n. 7  
Convertito dalla Legge 31 marzo 2005, n. 43

Documento approvato nella seduta del Senato Accademico del 6 dicembre 2016 e Consiglio di  
Amministrazione del 22 dicembre 2016

## 1. Premessa

Ai sensi dell'art. 1-ter, del Decreto Legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito dalla Legge 31 marzo 2005, n. 43, le Università, anche al fine di perseguire obiettivi di efficacia e qualità dei servizi offerti, adottano Programmi triennali coerenti con le linee generali di indirizzo definite dal MIUR. Le Università, attraverso la programmazione, definiscono obiettivi strategici di medio e lungo periodo e programmare azioni che consentano di valorizzare le proprie caratteristiche.

L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" nel corso del 2015 ha deciso di avviare un processo di pianificazione strategica, assolutamente innovativo per l'Ateneo, recependo gli intenti ed estendendo la portata dell'intervento legislativo che ha introdotto l'obbligo di adozione di piani triennali da parte delle università. Il Piano Strategico 2015-2017 include, pertanto, i principali obiettivi strategici tra i quali:

- *Didattica: assicurare una piena disponibilità di docenti, di laboratori didattici, di biblioteche e di servizi informatici in grado di garantire agli studenti quelle opportunità formative e di supporto di cui ci si aspetta di poter usufruire in Atenei di Dimensioni medio/grandi;*
- *Ricerca: potenziamento delle procedure e dei metodi di assegnazione dei finanziamenti. In questo quadro la volontà del Ministero di dedicare una parte del FFO alla quota premiale basata sulla valutazione della performance scientifica deve indurre l'Ateneo ad una profonda riflessione che sfoci nella messa a punto di un efficace sistema di valutazione che permetta d'incentivare le strutture e di premiare i ricercatori più produttivi.*
- *Internazionalizzazione: il potenziamento della rete di relazioni internazionali già attiva nell'Ateneo è obiettivo di estrema importanza per l'Ateneo. In quest'ottica dovranno essere ampliate le opportunità di esperienze, sia di studio sia di ricerca in ambito internazionale, già offerte mediante i programmi Erasmus e le convenzioni stipulate dalle singole strutture didattiche di Ateneo che rappresentano strumenti sicuramente molto validi per accrescere la qualificazione e la competitività dei nostri studenti.*

Tabella 1

	2016	2017	2018
<b>QUOTA BASE</b>	Min 67%	Min 65%	Min 63%
<b>Di cui costo standard per studente in corso</b>	28%	Min 30% - MAX 35%	Min 35% - MAX 40%
<b>QUOTA PREMIALE, di cui: risultati della ricerca</b>	MIN 20%	MIN 22%	MIN 24%
<b>valutazione delle politiche di reclutamento</b>	≥60%	≥ 60%	≥ 60%
<b>valorizzazione dell'autonomia responsabile degli Atenei</b>	≤ 20%	≤ 20%	≤ 20%
<b>QUOTA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE</b>	≅ 1% (€ 56,5 milioni)	≅ 1% (almeno € 50 milioni)	≅ 1% (almeno € 50 milioni)
<b>QUOTA INTERVENTI SPECIFICI</b> Interventi perequativi Altri interventi specifici	Max 12%	Max 12%	Max 12%

## 2. La programmazione triennale 2016-2018

Il presente documento, in quanto ricadente nel periodo di adozione del Piano strategico 2015-2017 e quindi coerente con le sue linee, contiene l'adozione di un Programma Triennale di Sviluppo dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti – Pescara coerente anche con le linee generali d'indirizzo del Decreto Ministeriale 635/2016 citato nella premessa. I dettagli delle assegnazioni annue del Fondo per il Finanziamento Ordinario delle Università (FFO) ed i relativi pesi sono indicati nella Tabella 1. E' importante rilevare come il DM 635/2016 preveda importanti novità nel meccanismo di attribuzione delle risorse, nella specifico:

- la quota dei finanziamenti inclusi nel Fondo di Funzionamento Ordinario (FFO) riservata alla programmazione triennale per il triennio 2016-2018 risulta pari a circa 150 milioni di euro;
- per il perseguimento dell'obiettivo D, a decorrere dall'anno 2017, una quota pari al 20% della quota premiale del FFO, pari a circa 320 milioni di euro l'anno, è distribuita secondo i miglioramenti di risultato relativi ad indicatori.

Nella Tabella 2 sono elencati obiettivi e azioni previsti nella programmazione 2016 – 2018.

Tabella 2

Obiettivo A: Miglioramento dei risultati conseguiti nella programmazione del triennio 2013 – 2015 su azioni strategiche per il sistema	
Azioni	
a)	<b>Azioni di orientamento e tutorato in ingresso, in itinere e in uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca e ai fini del collocamento nel mercato del lavoro.</b>
b)	<b>Potenziamento dei corsi di studio "internazionali"</b>
Obiettivo B: Modernizzazione ambienti di studio e ricerca, innovazione delle metodologie didattiche	
Azioni	
a)	<b>Allestimento e/o attrezzature per la didattica e la ricerca</b>
b)	<b>Interventi per la ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di aule e laboratori</b>
c)	<b>Interventi per il rafforzamento delle competenze trasversali acquisite dagli studenti</b>
Obiettivo C: Giovani ricercatori e premi per merito ai docenti	
Azioni	
a)	<b>Contratti di durata triennale per ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a) legge 240/10</b>
b)	<b>Sostegno della mobilità per ricercatori o professori di II fascia ai sensi dell'articolo 7, comma 3 della legge 240/10, per una durata massima di 3 anni</b>
c)	<b>Integrazione del fondo per la premialità dei docenti universitari ai sensi dell'art. 9, comma 1, secondo periodo, della L. n. 240/2010</b>

Ogni ateneo declina la propria programmazione secondo le modalità definite nel Decreto Direttoriale n. 2844 del 16 novembre 2016 producendo entro il 20 dicembre 2016:

- a. il documento di programmazione triennale dotato dagli organi di governo ai sensi dell'articolo 1-ter, comma 1 del decreto legge 31 gennaio 2005 n. 7, convertito dalla legge 31 marzo 2005, n. 43
- b. un programma per la realizzazione degli obiettivi citati, articolato in progetti relativi alle azioni indicate nella Tabella 2 per le quali intendono concorrere all'assegnazione, tenendo conto che:
  - i. ogni Università statale può concorrere al massimo a due obiettivi tra quelli indicati in Tabella 2 (lettera A, B e C), le Università non statali possono concorrere solo agli obiettivi A e B;
  - ii. l'importo massimo di risorse attribuibili a ciascuna Università non può superare il 2,5% di quanto attribuito a ciascuna a valere sul Fondo di finanziamento ordinario

dell'anno 2015 ovvero, per le Università non statali legalmente riconosciute, il 2,5% del contributo di cui alla legge 29 luglio 1991, n. 243 dell'anno 2015.

I progetti degli Atenei sono valutati da un apposito comitato di valutazione, nominato con Decreto del Capo del Dipartimento della Formazione superiore e della Ricerca e composto da rappresentanti del MIUR e dell'ANVUR. La valutazione viene effettuata tenendo conto dei seguenti criteri:

- i. Chiarezza e coerenza del progetto rispetto agli obiettivi della programmazione del MIUR;
- ii. Grado di fattibilità del progetto, adeguatezza economica, cofinanziamento diretto aggiuntivo;
- iii. Capacità dell'intervento di apportare un reale miglioramento rispetto alla situazione di partenza.

Il comitato di valutazione propone l'ammissione o meno al finanziamento delle azioni proposte da ciascun Ateneo. L'ammissione al finanziamento viene disposta con Decreto del Ministro. I risultati conseguiti dall'attuazione dei progetti sono oggetto di monitoraggio annuale e valutazione al termine del triennio sulla base degli indicatori individuati per ciascun obiettivo/azione e dei relativi target proposti dalle Università in sede di presentazione dei progetti. L'ammissione a finanziamento dei progetti degli Atenei determina:

- i. L'assegnazione provvisoria a ogni Ateneo dell'intero importo attribuito per il triennio;
- ii. L'assegnazione definitiva del predetto importo in caso di raggiungimento dei target prefissati al termine del triennio, ovvero il recupero, a valere sul FFO o sul contributo di cui alla legge 243/1991, delle somme attribuite in misura proporzionale allo scostamento dai predetti target per ciascuno dei progetti finanziati.

Infine, per quanto concerne la valorizzazione dell'autonomia responsabile, ogni Ateneo selezionerà autonomamente indicatori definiti dal DM 635/2016 (Tabella 3) e relativi ai risultati della ricerca (gruppo 1), ai risultati della didattica (gruppo 2) e ai risultati nelle strategie di internazionalizzazione (gruppo 3).

Tabella 3

Qualità dell'ambiente di Ricerca (RIC – gruppo 1)	Qualità della Didattica (DID – gruppo 2)	Internazionalizzazione (INT – gruppo 3)
Indice di qualità media dei colleghi di dottorato (R+X medio di Ateneo)	Studenti regolari con almeno 40 CFU	Proporzione CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari
Proporzione di immatricolati ai corsi di dottorato che si sono laureati in altro Ateneo	Proporzione di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale dei corsi;	Proporzione di laureati regolari che hanno acquisito almeno 12 CFU in mobilità
Proporzione di Professori assunti nell'anno precedente non già in servizio presso l'Ateneo	Proporzione iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo	Proporzione Iscritti al 1 <sup>^</sup> anno dei corsi di L, LM, LMU che hanno conseguito il titolo all'estero
Proporzione di Professori assunti nell'anno	Riduzione del rapporto	Proporzione Iscritti al 1 <sup>^</sup> anno



### 3. Obiettivi, Azioni ed indicatori

Facendo seguito alle previsioni contenute nel Decreto Direttoriale n. 2844 del 16 novembre 2016, il Ministero ha messo a disposizione degli Atenei il quadro generale, includendo sia i risultati riferiti agli obiettivi A (Tabella 4), B (Tabella 5), C (Tabella 6) e i risultati riferiti all'obiettivo D (Tabella 7), rilevato per tutti gli indicatori costruito sulla base dei dati presenti nelle banche dati ministeriali.

Nelle successive tabelle 4-5-6 sono indicati i dettagli per ciascun indicatore nonché il valore relativo all'ultima annualità disponibile.

Tabella 4

Obiettivo	Azione	IND	Descrizione indicatore	Valore 2016	Anno 2016	N	Anno 2016	D	I
A - Miglioramento dei risultati 2013/2015	A - Orientamento e tutorato in ingresso, in itinere e in uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca e ai fini del collocamento nel mercato del lavoro	A_A_1	Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	0,385	Iscritti al II anno nell'a.a. 2015/16 nella stessa classe dell'a.a. precedente che al 31/12/2015 hanno maturato almeno 40 CFU validi	1.525	Immatricolati nella stessa classe nell'a.a. 2014/2015 con l'esclusione delle rinunce entro il 31/12/2015	3.956	0,385
		A_A_2	Proporzione di Laureati (L, LMCU) entro la durata normale del corso	0,498	Laureati a corsi di laurea a.s. 2015 regolari	2.225	Totale Laureati a.s. 2015 di corsi di laurea di primo livello	4.470	0,498
		A_A_3	Proporzione di Laureati (ex DM 270/2004) occupati a un anno dal Titolo (L)	23,8	ALMALAUREA - Rilevazione 2015 sui laureati del 2014 - % di occupati intervistati ad un anno dal conseguimento del titolo di studio.		23,8		
		A_A_4	Proporzione di Laureati occupati a tre anni dal Titolo (LM, LMCU)	57,7	ALMALAUREA - Rilevazione 2015 sui laureati del 2012 - % di occupati intervistati a tre anni dal conseguimento del titolo di studio.		57,7		

B - Potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi "internazionali" con riferimento alle definizioni dell'all. 3	A_A_5A	Utilizzo delle competenze acquisite durante il corso di studi (L)	46,9	ALMALAUREA - Rilevazione 2015 sui laureati del 2014 a un anno dal conseguimento del titolo che non hanno proseguito la formazione iscrivendosi alla Laurea Magistrale				46,9
	A_A_5B	Utilizzo delle competenze acquisite durante il corso di studi (LM e LMCU)	44,2	ALMALAUREA - Rilevazione 2015 sui laureati magistrali del 2012 a tre anni dal conseguimento del titolo				44,2
	A_B_1	Numero di Corsi di L, LM e LMCU "internazionali"	-	Numero di Corsi di Studio "internazionali" così come definiti all'allegato 3 del DM 635/2016 accreditati a.a. 2016/2017"				-
	A_B_2	Numero di Corsi di dottorato internazionali,	-	Numero di Corsi di Dottorato "internazionali" accreditati a.a. 2016/2017 - ciclo XXXII.				-
	A_B_3	Proporzione di studenti iscritti al primo anno (L, LM, LMCU) che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero	0,008	Numero di studenti iscritti al I anno (avvii di carriere al I anno di corso) nell'a.a. 2015/2016, a corsi di laurea L, LM e LMCU (ordinamento ex DM 270/2004, SUA 15/16) in possesso di un titolo di studio conseguito all'estero.	50	Numero di studenti iscritti al I anno (avvii di carriere al I anno di corso) nell'a.a. 2015/2016, a corsi di laurea L, LM e LMCU (ordinamento ex DM 270/2004, SUA 15/16)	6.037	0,008
	A_B_4	Proporzione di CFU conseguiti all'estero da parte degli studenti per attività di studio o tirocinio curricolare rispetto al totale dei CFU previsti nell'anno solare	0,007	Numero di CFU conseguiti all'estero nell'a.s.2015 per attività di studio o tirocinio in atenei stranieri o imprese straniere maturati entro il 31/12/2015 da studenti iscritti all'a.a.2014/15. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex DM 270/2004	5.336	Numero CFU conseguiti nell'a.s.2015 da studenti iscritti all'a.a.2014/15. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex DM 270/2004	794.192	0,007

Tabella 5

Obiettivo	Azione	IND	Descrizione indicatore	Valore	Anno 2016	N	Anno 2016	D	I
B - Modernizzazione ambienti	A - Allestimento e/o attrezzature per la didattica e la ricerca	B_A_1A	Percentuale giudizi positivi dei laureati relativi alle dotazioni disponibili per la didattica - postazioni informatiche	17,5	ALMALAUREA - Rilevazione 2015 sui laureati del 2015, percentuale di risposte alla domanda "qual è la sua valutazione sulle postazioni informatiche".				17,5
		B_A_1B	Percentuale giudizi positivi dei laureati relativi alle dotazioni disponibili per la didattica - altre attrezzature	8,2	ALMALAUREA - Rilevazione 2015 sui laureati del 2015, percentuale di risposte alla domanda "qual è il suo giudizio sulle attrezzature per le altre attività didattiche (laboratori, attività pratiche.)".				8,2
		B_A_2	Percentuale di incremento dei proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi	-	Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e finanziamenti competitivi anno 2015				-

	<b>B_A_3</b>	Realizzazione di progetti di federazione con altre Università o con enti e istituzioni operanti nei settori della ricerca e/o dell'alta formazione, ivi compresi gli Istituti Tecnici Superiori, ai sensi dell'art. 3 della Legge 240/2010	<b>ND</b>	FONTE ATENEO di tipo SI/NO (§=validazione NUV)			-	
B - Interventi per la ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di aule e laboratori	<b>B_B_1A</b>	Percentuale giudizi positivi dei laureati relativi alle dotazioni disponibili per la didattica - aule lezioni	<b>14,3</b>	ALMALAUREA - Rilevazione 2015 sui laureati del 2015, percentuale di risposte alla domanda "qual è il suo giudizio sulle aule in cui si sono svolte le lezioni e le esercitazioni?"			<b>14,3</b>	
	<b>B_B_1B</b>	Percentuale giudizi positivi dei laureati relativi alle dotazioni disponibili per la didattica - aule studio	<b>31,2</b>	ALMALAUREA - Rilevazione 2015 sui laureati del 2015, percentuale di risposte alla domanda "qual è la sua valutazione sugli spazi dedicati allo studio individuale (diversi dalle biblioteche)?"			<b>31,2</b>	
	<b>B_B_2</b>	Riduzione degli oneri per fitti passivi	<b>€ 321.534</b>	Banca dati Omogenea redazione conti consuntivi, tabella 4 indebitamento ai sensi del DI 1 marzo 2007 per gli aa.ff. 2014 e 2015. Per le Università non Statali, si fa riferimento alla nota (§)			<b>€ 321.534</b>	
	<b>B_B_3</b>	Mq per studente iscritto entro la durata normale dei corsi di studio	<b>ND</b>	Mq disponibili per l'attività didattica al 31 dicembre 2015	nd	Studenti iscritti regolari all'a.a. 2015/2016 - come definiti nel calcolo del costo standard per studente - Sono rimodulati i tempi di laurea per gli studenti part-time.	24.566	<b>ND</b>
	<b>B_B_4</b>	Realizzazione di progetti di federazione con altre Università o con enti e istituzioni operanti nei settori della ricerca e/o dell'alta formazione, ivi compresi gli Istituti Tecnici Superiori, ai sensi dell'art. 3 della Legge 240/2010	<b>ND</b>	FONTE ATENEO di tipo SI/NO (§=validazione NUV)			-	
C - Interventi per il rafforzamento delle competenze trasversali acquisite dagli studenti	<b>B_C_1</b>	Proporzione di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio curricolare nell'anno di riferimento	<b>0,104</b>	Studenti iscritti all'a.a. 2014/2015 con almeno 6 CFU acquisiti per tirocinio curricolare conseguiti tra il 1/1 e il 31/12/2015. Nel dettaglio: Stage o tirocini (STA), stage o tirocini all'estero (STE). Non verranno considerati stage o tirocini interni (STI). Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex DM 270/2004	2,658	Studenti iscritti all'a.a. 2014/2015	25.503	<b>0,104</b>
	<b>B_C_2A</b>	Numero di Corsi di dottorato innovativi (intersettoriali) ai fini del PNR 2015-2020	-	Numero di Corsi di Dottorato innovativi "intersettoriali" a.a. 2016/2017 - ciclo XXXII. Come valore iniziale dell'indicatore è considerato quello estratto dalla Banca dati del Dottorato a seguito della ricognizione di cui alla nota MIUR 1498/2016			-	
	<b>B_C_2B</b>	Numero di Corsi di dottorato innovativi (interdisciplinari) ai fini del PNR 2015-2020	-	Numero di Corsi di Dottorato innovativi "interdisciplinari" a.a. 2016/2017 - ciclo XXXII. Come valore iniziale dell'indicatore è considerato quello estratto dalla Banca dati del Dottorato a seguito della ricognizione di cui alla nota MIUR 1498/2016			-	
	<b>B_C_3</b>	Realizzazione di un progetto sperimentale di ateneo, anche dedicato ai soli docenti, orientato a favorire i risultati della formazione così come definiti dai Descrittori di Dublino e a sostenere l'apprendimento attivo dello studente	<b>ND</b>	FONTE ATENEO di tipo SI/NO (§=validazione NUV)			-	

Tabella 6

Obiettivo	Azione	IND	Descrizione indicatore	Valore	Anno 2016	N	Anno 2016	D	I
C- Giovani ricercatori e premi docenti	A - Risorse per contratti di durata triennale di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), legge 240/2010	C_A_1	Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lettera a), che hanno acquisito il dottorato di ricerca in altro Ateneo	0	Ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lettera a) al 31 dicembre 2015, che hanno acquisito il dottorato di ricerca in altro Ateneo	0	Ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lettera a) al 31 dicembre 2015	4	0
		C_A_2	Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lettera a) assunti e non già in servizio nell'ateneo ad altro titolo	0	Ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lettera a) assunti dal 1/1 al 31/12/2015 e non già titolari nell'ateneo di dottorato o assegno di ricerca	0	Ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lettera a) assunti dal 1/1 al 31/12/2015	-	0
		C_A_3	Riduzione dell'età media dei ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lett. a)	40,25	DALIA - a.s. 2015, estrazione relativa alla data del 31 dicembre dell'anno 2015.				
	B - Risorse a sostegno della mobilità per ricercatori o professori associati per una durata massima di 3 anni ai sensi dell'articolo 7, comma 3, della legge 240/2010	C_B_1	Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lettera b) reclutati dall'esterno e non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo	1	Ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lettera b) assunti dal 1/1/ al 31/12/2015 e non già in servizio nell'ateneo come ricercatore di tipo a)	13	Ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lettera b) assunti dal 1/1 al 31/12/2015	13	1
		C_B_2	Proporzione di Professori II fascia reclutati dall'esterno e non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo	0,163	Professori II fascia assunti dal 1/1/ al 31/12/2015 non in servizio in posizioni strutturate presso l'Ateneo	7	Professori II fascia assunti dal 1/1 al 31/12/2015	43	0,163
		C_B_3	Accordi di programma tra Atenei finalizzati alla revisione e razionalizzazione dell'offerta formativa con conseguente disattivazione, in almeno uno degli Atenei, di Corsi di studio (L, LM, LMCU) e l'impegno esplicito sottoscritto alla garanzia del mantenimento dei servizi agli studenti, inclusa la mobilità tra sedi, e alla non riattivazione di alcun corso di studio nella medesima classe nel corso del triennio di programmazione	ND	FONTE ATENEO di tipo SI/NO (§=validazione NUV)				
	C - Integrazione del fondo per la premialità dei docenti universitari ai sensi dell'art. 9, secondo periodo, della L. n. 240/2010	C_C_1	Importo medio annuo del premio per docente > 4.000€ lordi	ND	Se selezionato, il target finale è valorizzato sul "SI" e il valore iniziale è valorizzato sul "NO". Il target è verificato con dati forniti dagli Atenei per gli anni 2017 e 2018 e sottoposto a successiva verifica ministeriale				

Tabella 7

Obiettivo	Azione	IND	Descrizione indicatore	2014/2015	2015/2016	2016/2017	RANK 2016	Anno 2016	N	Anno 2016	D	I
Gruppo 1	Indicatori relativi alla qualità dell'ambiente e di ricerca	D_1_1	Indice di qualità media dei collegi di dottorato (R+X medio di Ateneo)	3,013	2,956	3,300	6 su 65	Somma indicatore A=(R+X) corsi accreditati nell'a.a. 2016/2017 (XXXII ciclo)	29,7	n. corsi accreditati a.a. 2016/2017 (XXXII ciclo)	9	3,3
		D_1_2	Proporzione di immatricolati ai corsi di dottorato che si sono laureati in altro Ateneo	0,455	0,385	0,437	26 su 65	Iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato laureati in altro Ateneo a.a. 2015/2016 (XXXI ciclo)	31	Iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato a.a. 2015/2016 (XXXI ciclo)	71	0,437
		D_1_3	Proporzione di Professori assunti nell'anno precedente non già in servizio presso l'Ateneo	0	0	0,182	23 su 65	Professori (I e II fascia) assunti dal 1/1 al 31/12/2015 non già in servizio in posizioni strutturate presso l'Ateneo	8	Professori (I e II fascia) assunti dal 1/1 al 31/12/2015	44	0,182
		D_1_4	Proporzione di Professori assunti nell'anno precedente a seguito di chiamata diretta ai sensi dell'art. 1, comma 9 della Legge 230/05, non già in servizio presso l'ateneo	0	0	0	30 su 65	Professori (I e II fascia) assunti dal 1/1 al 31/12/2015 con procedura di chiamata diretta non già in servizio in posizioni strutturate presso l'Ateneo	-	Professori (I e II fascia) assunti dal 1/1 al 31/12/2015	-	-
Gruppo 2	Indicatori relativi alla qualità della didattica	D_2_1	Proporzione di studenti iscritti entro la durata normale del corso di studi che abbiano acquisito almeno 40 CFU nell'anno solare, ovvero 60 CFU	0,410	0,466	0,491	19 su 65	Iscritti regolari come definiti nel calcolo del costo standard per studente all'a.a. 2014/2015 con almeno 40 CFU nell'a.s. 2015	8890	Iscritti regolari all'a.a. 2014/2015	18121	0,491
		D_2_2	Proporzione di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale dei corsi	0,491	0,569	0,498	33 su 65	Laureati regolari 2015	2225	Laureati totali 2015	4470	0,498
		D_2_3	Proporzione iscritti I anno delle LM, laureati in altro Ateneo	0,161	0,153	0,133	42 su 65	Iscritti al primo anno delle LM con titolo di studio di accesso acquisito in altro Ateneo	192	Iscritti al primo anno delle LM	1448	0,133
		D_2_4	Riduzione del rapporto studenti/docenti	26,23	26,964	25,522	13 su 65	Iscritti regolari come definiti nel calcolo del costo standard nell'a.a. 2015/2016	16,972	Professori di I e II fascia a tempo indet., ricercatori a tempo indet. e ricercatori di tipo a) e b) al 31/12/2015	665	25,522
Gruppo 3	Indicatori relativi alle strategie di internazionalizzazione	D_3_1	Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale del corso	0,003	0,005	0,006	49 su 65	CFU conseguiti all'estero dagli iscritti regolari a.a. 2014/2015 nella.s. 2015	3744	CFU conseguiti dagli iscritti regolari a.a. 2014/2015 nell'a.s. 2015	648148	0,006
		D_3_2	Proporzione di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	0,029	0,025	0,027	55 su 65	Laureati regolari 2015 che hanno acquisito almeno 12CFU all'estero	59	Laureati regolari 2015	2225	0,027
		D_3_3	Proporzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L) e laurea magistrale (LM; LMCU) che hanno conseguito il titolo di studio all'estero	0,007	0,006	0,008	42 su 65	Iscritti al I anno dei corsi di laurea (L) e laurea magistrale (LM; LMCU) a.a. 2015/2016 con titolo di studio di accesso acquisito all'estero	50	Iscritti al I anno a.a. 2015/2016 delle L, LM e LMCU	6037	0,008
		D_3_4	Proporzione di studenti immatricolati al dottorato di ricerca che hanno conseguito il titolo di studio all'estero	0,023	0,062	0,056	49 su 65	Iscritti al I anno a.a. 2015/2016 (XXXI ciclo) dei Corsi di Dottorato laureati all'estero	4	Iscritti al I anno a.a. 2015/2016 (XXXI ciclo) dei Corsi di Dottorato	71	0,056

## 4. La scelta degli indicatori

L'Ateneo "G. d'Annunzio", in coerenza con il proprio Piano strategico, ha deciso di concorrere, ai fini della distribuzione delle risorse Ministeriali, ai seguenti Obiettivi/Azioni/Indicatori di intervento indicando, tra gli indicatori proposti dal MIUR per il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi, quelli esposti in Tabella 8. Il presente documento, contenente la scelta di tali indicatori effettuata in sinergia tra i vari Rettore, Delegati di Ateneo preposti alle aree di interesse PRO3, Direttori di Dipartimento approvata dagli Organi di governo, è stato caricato nel sito PRO3 del MIUR in data 20 dicembre 2016.

Tabella 8

PROGRAMMIZIONE TRIENNALE		
Obiettivo	Azione	Indicatore
<b>A - Miglioramento dei risultati conseguiti nella programmazione del triennio 2013 – 2015 su azioni strategiche per il sistema</b>	B - Potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi "internazionali"	A_B_1 - Numero di Corsi di Laurea, Laurea Magistrale e Laurea Magistrale a ciclo unico "internazionali"
		A_B_2 - Numero di Corsi di dottorato internazionali, ai fini del PNR 2015 – 2020
<b>B - Modernizzazione ambienti di studio e ricerca, innovazione delle metodologie didattiche</b>	C - Interventi per il rafforzamento delle competenze trasversali acquisite dagli studenti	B_C_2A - Numero di Corsi di dottorato innovativi (intersectoriali) ai fini del PNR 2015-2020
VALUTAZIONE AUTONOMIA RESPONSABILE		
Gruppo	Azione	Indicatore
1	Indicatori relativi alla qualità dell'ambiente di ricerca	D_1_2 Proporzione di immatricolati ai corsi di dottorato che si sono laureati in altro Ateneo
2	Indicatori relativi alle strategie di internazionalizzazione	D_3_4 Proporzione di studenti immatricolati al dottorato di ricerca che hanno conseguito il titolo di studio all'estero

ALLEGATO 1 – DETTAGLIO SCHEDE PRO3 2016-2018

<b>OBIETTIVO: A - Miglioramento dei risultati 2013/2015</b>		
<b>AZIONE: B - Potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi di studio "internazionali"</b>		
<p>Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento, laddove rilevante inserire il riferimento alla Programmazione 2013-2015)</p>	<p>Il piano strategico dell'Ateneo per il periodo 2015-2017 individua come punto di debolezza lo scarso livello di internazionalizzazione dell'offerta formativa. L'Università "G. d'Annunzio" di Chieti - Pescara s'impegna con il Piano triennale 2016-2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a cogliere e valorizzare le diverse opportunità offerte a livello regionale, nazionale ed internazionale per promuovere e raggiungere, nella didattica e nella ricerca, un livello d'internazionalizzazione che per qualità e quantità le consenta di rivestire posizioni di prestigio;</li> <li>• a partecipare ai processi di «crescita intelligente, sostenibile e inclusiva» all'interno dello spazio comune europeo secondo gli obiettivi previsti dal Trattato di Lisbona e dal programma "Europa 2020", inserendosi nelle linee di ricerca per la competitività e l'innovazione da ultimo definite dal Programma Quadro "Horizon 2020";</li> </ul> <p>Alla luce di questa importante considerazione, l'Ateneo avvierà un processo di potenziamento dell'offerta formativa internazionale con l'attivazione di collaborazioni con Atenei stranieri finalizzate all'erogazione di corsi di studio e corsi di dottorato di ricerca con il rilascio del Titolo Congiunto e/o Doppio Titolo.</p>	
<p>Risultato atteso (descrizione)</p>	<p>Attivazione di Corsi di studio internazionali - così come definiti all'allegato 3 del DM 635/2016 - con mobilità strutturata: 20% degli studenti iscritti acquisiscano 12 CFU.</p> <p>Attivazione di Corsi di Dottorato di Ricerca internazionali ai fini del PNR 2015 - 2020</p>	
<p>Azioni per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti</p>	<p style="text-align: center;"><b>2017</b></p> <p>Favorire l'internazionalizzazione attraverso appropriati strumenti informativi in lingua inglese. Iniziativa: potenziare la versione in lingua inglese del Portale UNICH, con particolare attenzione a tutto quanto attiene all'internazionalizzazione (in ingresso e in uscita).</p> <p>- Incentivare la progettazione e realizzazione di corsi congiunti con Università straniere. Iniziativa: creare le premesse istituzionali (implementazione/rafforzamento di servizi di supporto) per la progettazione e realizzazione di corsi congiunti con le istituzioni formative dei paesi esteri e in particolare con quelli in cui è già presente una consolidata rete di collaborazioni didattiche e scientifiche.</p> <p>- Ulteriori azioni: Attivazione / modifica ordinamenti didattici dei corsi condidati (da presentare entro settembre 2017); Stipula convenzioni con partner estero (entro dicembre 2017); Selezione tutor (entro primavera 2018); Pubblicizzazione dei corsi (entro estate 2018); Reclutamento studenti (entro autunno 2018)</p>	<p style="text-align: center;"><b>2018</b></p> <p>Avvio dei corsi di studio e Dottorati di Ricerca</p> <p>- Incentivare, anche attraverso appropriato sostegno finanziario, la mobilità di docenti e di staff con i paesi partner dei progetti Iniziativa: interventi incentivanti, anche di tipo economico e di supporto logistico, per viaggi e soggiorni di studio all'estero</p> <p>- Ulteriori azioni: Selezione tutor (entro primavera 2018); Pubblicizzazione dei corsi (entro estate 2018); Reclutamento studenti (entro autunno 2018)</p>

<b>BUDGET PER A_B_1 (corsi di studio internazionali)</b>	<b>TOTALE</b>
a) Importo richiesto su programmazione triennale MIUR	€ 480.000,00

b) Eventuale quota a carico ateneo o soggetti terzi	€	180.000,00
<b>Totale (a+b)</b>	€	660.000,00
Eventuali note da parte dell'ateneo		

INDICATORE DI RIFERIMENTO PER IL MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale	Target finale - 2018
Indicatore 1 (tra quelli previsti nell'allegato 1 del DM 635/2016 e riferiti all'azione in questione)	0	1

BUDGET PER INDICATORE A_B_2 (dottorati di ricerca internazionali)	TOTALE
a) Importo richiesto su programmazione triennale MIUR	€ 513.000,00
b) Eventuale quota a carico ateneo o soggetti terzi	
<b>Totale (a+b)</b>	€ 513.000,00
Eventuali note da parte dell'ateneo	

INDICATORE DI RIFERIMENTO PER IL MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale	Target finale - 2018
Indicatore 1 (tra quelli previsti nell'allegato 1 del DM 635/2016 e riferiti all'azione in questione)	5	9

OBIETTIVO: B - Modernizzazione ambienti di studio e ricerca, innovazione delle metodologie didattiche		
AZIONE: C - Interventi per il rafforzamento delle competenze trasversali acquisite dagli studenti		
Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento, laddove rilevante inserire il riferimento alla Programmazione 2013-2015)	Il piano strategico dell'Ateneo per il periodo 2015-2017 individua tra i principali obiettivi il potenziamento e la qualificazione del Dottorato di Ricerca. A tal proposito, è importante segnalare come le azioni adottate nell'ambito della programmazione triennale 2013-2015 abbiano permesso il raggiungimento di performance di assoluta eccellenza (vedi ad esempio il posizionamento dell'Ateneo in termini di qualità media dei colleghi di dottorato).	
Risultato atteso (descrizione)	L'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti - Pescara s'impegna con il Piano triennale 2016-2018 al consolidamento dei risultati registrati nel precedente triennio. Attraverso il Programma Dottorati Innovativi, si svilupperanno Dottorati di Ricerca caratterizzati dalla cooperazione tra Università, Enti pubblici di ricerca, Regioni, imprese, altre istituzioni pubbliche e private. La sinergia che si verrà in questo modo a stabilire tra gli attori del sistema, renderà possibile la creazione di partenariati e di network di ricerca anche internazionali, che potranno giocare un ruolo non secondario nella creazione di "comunità intelligenti".	
Azioni per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti	<b>2017</b>	<b>2018</b>
	Promozione di forme di cooperazione con le industrie dei corsi di dottorato ai fini sia di reperire maggiori risorse sia del collocamento nel mercato del lavoro. Tale azione comprende la promozione di Dottorati di Ricerca: <ul style="list-style-type: none"> <li>- in convenzione con Enti di Ricerca nazionali, con le imprese o con enti che svolgono attività di ricerca e sviluppo;</li> <li>- con riserva di un numero di posti ai dipendenti di imprese o con curricula in collaborazione con imprese;</li> <li>- ammessi a co-finanziamento PON R&amp;I 2014-2020 oppure a finanziamenti a base competitiva con riferimento alla collaborazione con le imprese;</li> </ul>	Adozione di adeguate politiche di qualificazione, gestione e monitoraggio dei corsi di dottorato di ricerca, con particolare riguardo alla qualificazione e alla produzione scientifica dei docenti del collegio, e alla produttività degli studenti di dottorato. <p>Collegamento dei finanziamenti ministeriali ad indicatori di qualità interni, coerenti con gli indicatori definiti dall'ANVUR ed utilizzati per il finanziamento da parte del MIUR;</p>

BUDGET PER AZIONE	TOTALE
a) Importo richiesto su programmazione triennale MIUR	€ 1.026.000,00
b) Eventuale quota a carico ateneo o soggetti terzi	€ 500.000,00



<b>Totale (a+b)</b>	€	1.526.000,00
Eventuali note da parte dell'ateneo		

<b>INDICATORE DI RIFERIMENTO PER IL MONITORAGGIO E VALUTAZIONE</b>	<b>Livello iniziale</b>	<b>Target finale - 2018</b>
Indicatore 1 (tra quelli previsti nell'allegato 1 del DM 635/2016 e riferiti all'azione in questione)	4	9
Eventuale indicatore proposto dall'Ateneo		

## **SEZIONE 2**

# **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Partendo dalla descrizione dell'identità dell'ateneo e dal quadro programmatico delineato nella sezione precedente, viene qui sviluppata ed esposta la programmazione del ciclo della performance organizzativa. Questa sezione costituisce la parte centrale del Piano Integrato in cui sono definite le linee di attività, gli obiettivi, gli indicatori e gli aspetti organizzativi legati alla sfera di governo del Direttore Generale e dell'infrastruttura tecnico-amministrativa.

Essa corrisponde sostanzialmente al Piano della Performance, ovvero il documento programmatico che le Amministrazioni pubbliche redigono annualmente ai sensi all'art. 10 del D.lgs. 150/2009 e in cui sono esplicitati obiettivi, indicatori e target che l'Ateneo dovrà raggiungere, in coerenza con le risorse assegnate.

Il documento è stato redatto cercando di integrare le modalità specifiche definite dalla CIVIT, con delibere 89/2010, n. 112/2010 e 1/2012, con quelle definite dall'ANVUR, che nel frattempo ha acquisito le competenze attribuitegli dall'art. 60 della L.68/2013.

L'impostazione complessiva del Piano 2017-2019 tiene conto dei principi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) opportunamente modificato per tener conto delle indicazioni suggerite dall'ANVUR coniugandoli con i documenti strategici approvati dall'Ateneo (Piano Strategico 2015-2017, Programmazione Triennale 2016-2018 di cui alla L.43/2005) e di fatto rappresenta il documento di pianificazione operativa che declina la dimensione di indirizzo politico in quella gestionale del personale tecnico-amministrativo.

In particolare, in questa sezione saranno approfonditamente considerati:

- gli obiettivi su cui si fondano le attività operative programmate, indicando la coerenza con la strategia dell'ateneo e la sostenibilità rispetto alle risorse economico-finanziarie disponibili;
- gli indicatori scelti per il monitoraggio delle azioni e la misurazione degli obiettivi;
- i soggetti e le strutture coinvolti nelle azioni e responsabili degli obiettivi.

## **2.1 Dalla pianificazione strategica al piano della performance**

Il Piano della Performance, tenendo conto delle risorse finanziarie disponibili, deriva quindi gli obiettivi dal Piano strategico di Ateneo e dai progetti della Programmazione triennale 2016-2018 e li integra con le dimensioni degli obiettivi strategici di Ateneo e con i relativi obiettivi operativi (obiettivi del Direttore e del personale dirigenziale o di livello EP valutato) che includono anche il presidio delle attività correnti.

Al fine di implementare la strategia e dare attuazione alle linee strategiche ed alla programmazione triennale sopra definite, gli obiettivi sono stati declinati in obiettivi operativi annuali (obiettivi performance organizzativa ed individuale); sono quindi stati definiti ruoli, responsabilità delle diverse azioni (il modo in cui l'Ateneo intende raggiungere gli obiettivi che si è posto) e risorse stanziare per raggiungere gli obiettivi.

Alcuni obiettivi strategici di natura progettuale, trasversali alle Aree e connessi con una o più finalità strategica sono declinati tramite progetti di durata triennale inseriti nel Piano delle Performance 2018/2020 e descritti da indicatori con output annuali: per tale motivo i suddetti obiettivi saranno in questo esercizio annuale ricollegati a quelli assegnati con il Piano della Performance 2018/2020 e valutati tenendo conto dell'output prodotto nel 2° anno di attuazione.

Sia per il Direttore Generale che per i responsabili di Area e, in successione, di struttura e l'ulteriore personale valutato, gli obiettivi organizzativi influiscono sugli obiettivi individuali, secondo il meccanismo a cascata.

## 2.2 Albero della performance

L'albero della performance è la rappresentazione grafica con la quale l'Università, in linea con le previsioni normative e con le indicazioni fornite dall'ANVUR, propone una descrizione articolata, completa, sintetica ed integrata della propria performance. In altre parole, l'albero è la mappa logica in grado di rappresentare graficamente, i legami tra: mandato istituzionale, missione, linee strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Per l'Ateneo le linee strategiche sono individuate dal Rettore, dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico e hanno trovato esplicita sintesi nella Programmazione Triennale 2018/2020 in coerenza con le linee generali di indirizzo definite con decreto dal ministero, e nel Piano Strategico 2015/2017.

Il Piano Strategico 2015/2017 è un documento di pianificazione attraverso il quale l'Ateneo delinea la propria missione istituzionale articolandola in aree strategiche e corrispondenti obiettivi da perseguire, riprendendo ed estendendo gli obiettivi inseriti nella Programmazione triennale. Il Piano Strategico 2015/2017 è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 13 maggio 2015 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 maggio 2015.

Le aree strategiche considerate tengono conto dei diversi ambiti in cui si sviluppa il Piano Strategico:

- Area strategica della didattica e dei servizi agli studenti
- Area strategica della Ricerca e terza missione
- Area strategica dell'Internazionalizzazione
- Area strategica amministrazione e supporto

A partire dalle linee strategiche delineate dagli organi di indirizzo Politico dell'Ateneo il Rettore, assieme al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione, per ciascuna delle aree strategiche considerate, ha identificato un set di indicatori quantitativi di outcome legati ad obiettivi strategici di particolare rilevanza per le attività istituzionali dell'Ateneo e collegati direttamente alla didattica (in particolare al sistema AVA), alla ricerca (in particolare alla VQR e alla SUA-RD), alla terza missione (in particolare alla SUA-RD), al bilancio (in particolare alla sostenibilità economico finanziaria e alla quota premiale) nonché alla performance amministrativa (nelle aree direzionali ritenute prioritarie per la gestione dei servizi e tecnici di supporto inclusi gli aspetti economico-finanziari, e nei dipartimenti).

Sulla base delle stesse linee strategiche, il Rettore e il CdA ogni anno individuano una serie di obiettivi per il Direttore Generale in ciascuna delle aree strategiche considerate.

Successivamente, in un processo a cascata che prevede una prima riunione fra il direttore generale e gli EP responsabili di Area e, per ogni area, una successiva riunione fra ciascun EP responsabile di Area ed i responsabili dei settori ad essa afferenti, sono stati definiti gli obiettivi operativi, assieme agli indicatori individuati per la loro misurazione e i target attesi su cui si baserà la successiva valutazione.

Per quanto riguarda gli obiettivi individuati per l'area strategica dell'amministrazione e dei servizi amministrativi, oltre a essere strumentali al raggiungimento globale degli obiettivi strategici dell'Ateneo, essi tengono anche conto dell'efficacia e dell'efficienza complessiva dell'attività gestionale e del funzionamento dell'organizzazione.

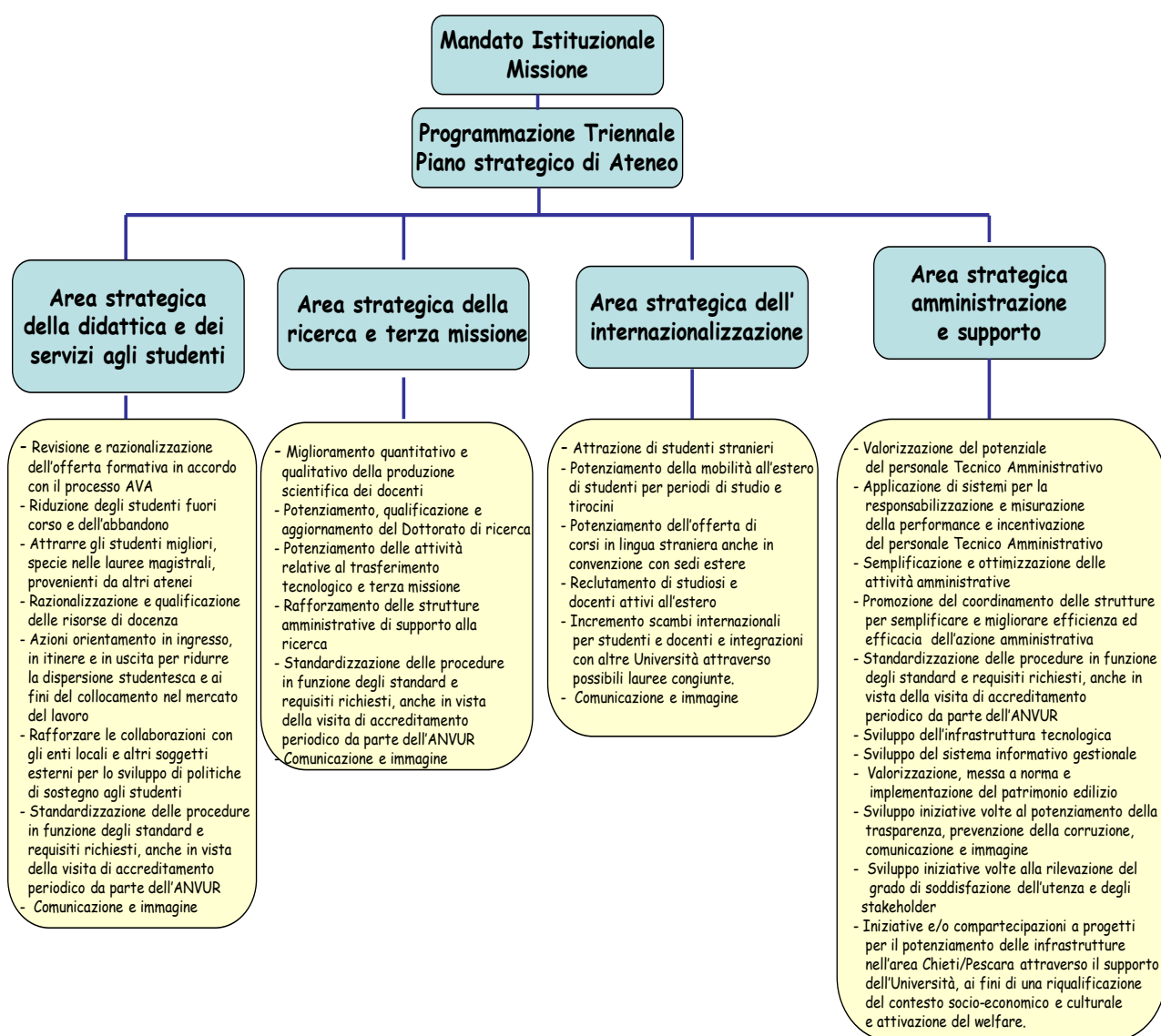
Questo percorso ha consentito di declinare gli obiettivi strategici generali in obiettivi operativi assegnati alle strutture organizzative dell'Ateneo, generando così l'albero della performance.

Per ogni area strategica, sono stati ripresi gli obiettivi strategici del Piano, da cui discendono gli obiettivi operativi assegnati alle Aree e strutture dell'Ateneo. **Il Piano Strategico e la Programmazione Triennale rappresentano quindi la base per la programmazione operativa annuale contenuta nel presente documento.**

Di seguito si ripropone l'albero della performance relativo al triennio 2019/2021.

All'interno dell'albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi per ciascuno dei quali vanno definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

**Nella figura seguente viene rappresentato l'albero della performance fino al livello degli obiettivi strategici.**



L'analisi degli indicatori di outcome e dei risultati degli obiettivi assegnati al Direttore generale, inclusi la loro declinazione nelle aree strategiche dell'amministrazione, e ai Dipartimenti forniscono la base empirica indispensabile per la valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso che saranno successivamente discusse nella Relazione finale della Performance.

## **2.3 Performance organizzativa: indicatori di outcome, obiettivi del direttore generale, delle aree e dei dipartimenti**

La performance organizzativa è intesa come il risultato dell'intera organizzazione dell'Ateneo, con tutte le sue articolazioni, a fronte dell'assegnazione di obiettivi definiti, misurandone il grado di raggiungimento. Essa scaturisce dalle linee strategiche individuate nel Piano Strategico e dalle loro declinazioni in obiettivi strategici e operativi, tenendo conto dei relativi indicatori e target.

Innanzitutto, sulla base delle relazioni ed indicazioni del Nucleo di Valutazione, per monitorare l'avanzamento dei risultati legati alle linee strategiche di Ateneo, l'Ateneo tiene sotto costante controllo una serie di indicatori di outcome che rappresentano, al più alto livello, l'andamento generale dell'Ateneo relativamente agli obiettivi delle aree strategiche della formazione e della ricerca previsti dal Piano Strategico. Questi indicatori possono essere misurati e confrontati su base annuale e costituiranno il cruscotto di Ateneo.

Inoltre, l'Ateneo individua come propri ulteriori obiettivi di performance organizzativa il miglioramento negli indicatori degli obiettivi dell'area strategica della amministrazione più direttamente riconducibile alla sfera d'azione del Direttore Generale e alle attività dei Dipartimenti. Tale scelta è legata all'importanza di esplicitare la sinergia tra la componente accademica e quella amministrativa e di ancorare strettamente la performance amministrativa (in un'ottica di miglioramento dei servizi erogati) e le missioni istituzionali dell'università (didattica e ricerca, inclusa la terza missione).

Sulla base degli obiettivi strategici di Ateneo per il triennio 2019/2021 riportati nell'albero della Performance, e alla luce della situazione del contesto interno descritta sopra, è stato definito un set di 20 indicatori di efficienza ed efficacia dell'outcome di Ateneo che saranno utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e il confronto, laddove possibile, con quelli degli Atenei di riferimento per posizione geografica e dimensione in un'ottica di benchmark.

Si ritiene che la rilevazione e monitoraggio di tali indicatori – coerenti con quelli proposti dal MIUR e dall'ANVUR per la valutazione periodica – possa dare conto dei risultati globali delle attività istituzionali correlate alla didattica, alla ricerca ed al trasferimento tecnologico, all'internazionalizzazione nonché degli ambiti relativi ai servizi amministrativi e di supporto e agevolare la scelta, da parte degli organi di governo, delle azioni per il miglioramento delle performance dell'Ateneo.

**Si seguito si riporta la tabella relativa al cruscotto di Ateneo. Espone ancora i dati, solo a titolo di esempio, del Piano Integrato 2016/2018 e deve essere ancora aggiornata con l'inserimento dei target storici relativi al 2018. Al momento non è stato possibile individuare tali target essendo appena iniziata la valutazione della performance 2018. Pertanto si rinvia ad un secondo momento, l'individuazione dei target storici 2018 e dei target attesi 2019.**

**Cruscotto di Ateneo (i dati sono del Piano integrato 2016/2018 e devono essere ancora aggiornati)**

AREA STRATEGICA	INDICATORE	TARGET STORICO	TARGET SOGLIA	TARGET ATTESO
Didattica e servizi agli studenti	Studenti immatricolati al 31/12/2015	5.773	5.500	5.773
	Studenti iscritti al 31/12/2015	24.207	23.000	24.207
	Studenti regolari al 31/12/2015	16.619	16.000	16.619
	Tasso di abbandono dei CdS tra I e II anno al 31/12/2015	20%	20%	19%
	Studenti iscritti al II anno che abbiano conseguito almeno 20 CFU al 31/12/2015	87%	86%	88%
	Tasso di laureati in corso al 31/12/2015	52,15%	52%	54%
	Esiti occupazionali a 3 anni dalla laurea (dati alma laurea)	62,2%	60%	63%
Ricerca e terza missione	Tasso docenti inattivi ai fini VQR (meno di 2 prodotti negli ultimi 4 anni)	6,94%	6%	3%
	Entrate istituzionali per la ricerca (escluso fondi di ateneo) anno 2018	2.698.933	2.600.000	2.700.000
	Produttività scientifica neoassunti /neopromossi (N. prodotti VQR) al 31/12/2015 per docente neoassunto/neopromosso	11,38 (717/63)	11,38	12
	Quota FFO premiale relativa alla ricerca (% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO 2016)	1,233%	1,23%	1,25%
	Quota FFO borse post-lauream (% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO 2016)	1,079%	1,10%	1,20%
	Entrate da conto terzi per docente 2015 (4.150.887/665)	6.242	6.000	6.242
	Internazionalizzazione	Rapporto iscritti a CdS e dottorati con titolo di accesso conseguito all'estero /iscritti totali	0,058	0,058
Rapporto (studenti Erasmus incoming + outgoing)/iscritti totali al 31/12/2015 (a.a. 2014/2015: 306/24.551)		1,25%	1,20%	1,25%
Risorse umane e attività amministrative	ISEF (indicatore di sostenibilità economico finanziaria)	1,3 (2014)	1,20	1,25
	Indicatore per le spese di personale	63,23% (2014)	67%	65%
	Quota FFO di base proveniente dal costo standard per studente (% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO 2016)	1,757%	1,74%	1,757%
	Quota FFO premiale complessiva relativa alla didattica (% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO 2016)	1,322%	1,3%	1,322%
	Quota FFO premiale relativa alle politiche di reclutamento (% su totale nazionale da tabella DM di ripartizione del FFO 2016)	1,285%	1,285%	1,30%

Di seguito vengono riportati gli obiettivi del Direttore generale che, secondo il modello definito dal Nucleo di valutazione contribuiscono alla valutazione della sua Performance individuale, inclusa la loro declinazione alle varie aree amministrative attraverso il processo a cascata (secondo livello di *cascading*) e che saranno presi in considerazione nella valutazione della performance organizzativa dell'Ateneo.



## Obiettivi del Direttore Generale e loro declinazione alle strutture amministrative secondo il processo a cascata

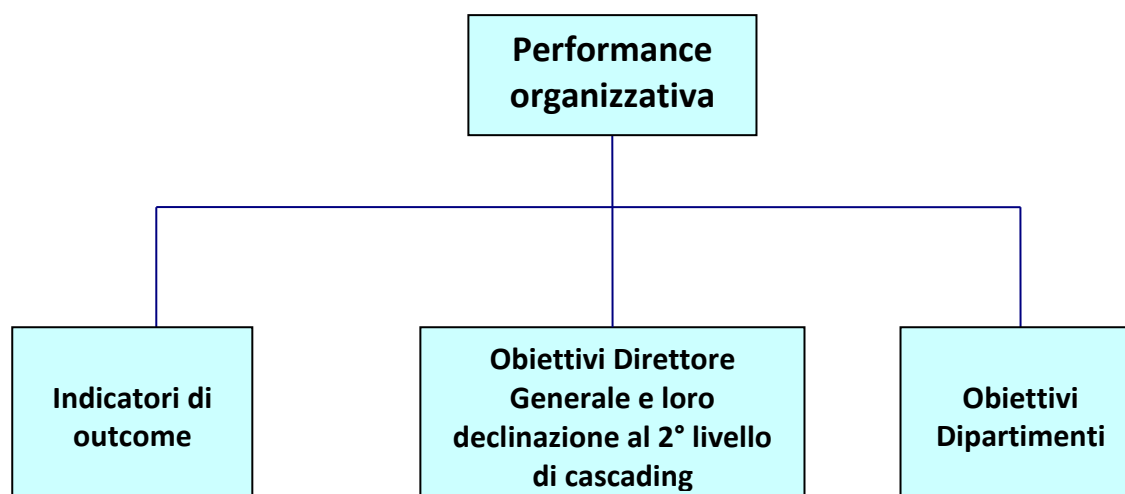
Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazione in sotto-obiettivi	Peso	Peso totale	Struttura assegnataria dell'obiettivo	Altre strutture trasversali	Indicatori	Target storico al 01/01/19	Target annuale atteso al 31/12/19
Valorizzazione, messa a norma e implementazione del patrimonio edilizio	Attivazione procedure di gara di progettazione per antisismica poli Chieti e Pescara		20%	60%	Settore Progettazione e Sviluppo Edilizio	Area Affari Legali	% di avanzamento	0%	20%
Potenziamento della mobilità all'estero di studenti per periodi di studio e tirocini	Realizzazione di un vademecum per gli studenti Erasmus outgoing		3%		Settore Relazioni Internazionali		% di realizzazione	60%	100%
Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	Potenziamento interazione amministrativa tra le due sedi di Chieti e Pescara		7%		Segreteria del Direttore Generale, Servizio Protocollo e Servizio Comunicazione Multimediale	Segreteria Rettore, Cerimoniale e Manifestazioni	Realizzazione obiettivo	No	Si
Semplificazione e ottimizzazione della attività amministrative	Redazione di un manuale tecnico operativo della contabilità		5%		Settore Contabilità		% di realizzazione	20%	50%
Sviluppo iniziative volte al potenziamento della trasparenza, prevenzione della corruzione, comunicazione e immagine	Verifica attuazione del piano di razionalizzazione delle partecipate		5%		Settore Audit Interno		n. verifiche	0	3
Valorizzazione, messa a norma e implementazione del patrimonio edilizio	Attivazione nuova sede di Pescara locali ex Verrocchio		10%		Settore Progettazione e Sviluppo Edilizio	Sett. Global Service – Set. Patrim. Immobiliare	Attivazione si/no	no	si
Potenziamento delle attività relative al trasferimento tecnologico e terza missione	Incremento delle entrate da prestazioni a pagamento c/terzi attraverso l'attivazione di almeno tre nuovi servizi a tariffario		10%		Settore Contabilità		n. servizi a tariffario attivati	0	3
Sviluppo iniziative volte al potenziamento della trasparenza, prevenzione della corruzione, comunicazione e immagine	Verifiche a campione sul rispetto degli obblighi di trasparenza da parte delle strutture		5%		Settore Anticorruzione e Trasparenza		n. verifiche	0	5
Applicazioni di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale TA	Potenziamento dell'Area strategica Amministrazione e supporto allo scopo di ottenere un risultato maggiore o uguale all'80% come media di risultato di tutti gli obiettivi dell'area strategica stessa	Monitoraggi sul ciclo della performance	5%		40%	Obiettivo individuale		n. monitoraggi	0
		Azioni di impulso, controllo e rimozione di ostacoli e criticità al raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture	20%	Obiettivo individuale					
Sviluppo iniziative volte al potenziamento della trasparenza, prevenzione della corruzione, comunicazione e immagine	Costituzione apposita commissione tecnica-operativa per la gestione di tutti gli adempimenti connessi alle società partecipate e agli enti controllati, inclusi gli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione	Costituzione commissione	5%	40%	Obiettivo individuale		Obiettivo realizzato si/no	no	si
		Verifica costante della sua operatività	5%		Obiettivo individuale		n. verifiche	0	3

Infine, sono riportati sotto gli obiettivi strategici, e relativi indicatori di outcome, legati alle attività di didattica e di ricerca dei Dipartimenti.

### Obiettivi strategici ed operativi dei dipartimenti e relativi indicatori di outcome

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore outcome	Target storico 2018	Target soglia	Target atteso
Miglioramento supporto attività didattica	Miglioramento gestione offerta formativa	N. inserimento dati UGOV-Didattica	da individuare entro maggio 2019	-1%	+2%
	Miglioramento gestione mobilità erasmus	(N. studenti incoming + outgoing) / N. totale stud. iscritti al 31/12/2017	da individuare entro maggio 2019	-1%	+2%
	Miglioramento Supporto formazione post lauream	N. master, corsi perfezion. e formazione attivati	da individuare entro maggio 2019	-1%	+2%
Miglioramento supporto ricerca	Miglioramento tasso partec. ai bandi competitivi	N. proposte bandi competitivi presentate/N. docenti	da individuare entro maggio 2019	-1%	+2%
Miglioramento supporto terza missione	Miglioramento dell'attività di trasferimento tecnologico della struttura. (per i soli Dipartimenti delle aree scientifiche)	N. brevetti/n. docenti	da individuare entro maggio 2019	-1%	+2%
		N. spin off/n. docenti	da individuare entro maggio 2019	-1%	+2%
	Miglioramento dell'attività di divulgaz. Scientif. e culturale collegate all'attività di ricerca (es. organizz. attività culturali e formative, gestione di musei e siti archeologici, convegni...). (per i soli Dipartimenti delle aree umanistiche)	N. iniziative ultimo anno/N. iniziative triennio precedente	da individuare entro maggio 2019	-1%	+2%
	Miglioramento dell'attività conto terzi della struttura	Entrate ultimo anno/ Media entrate triennio precedente	da individuare entro maggio 2019	-1%	+2%
	Incremento convenzioni di ricerca (protocolli di intesa con amministrazioni pubbliche e private)	N. delle convenzioni per ricerca	da individuare entro maggio 2019	-1%	+2%
		N. delle borse di studio e assegni di ricerca	da individuare entro maggio 2019	-1%	+2%

Lo schema utilizzato dall'Ateneo per rappresentare la performance organizzativa fa quindi riferimento ai tre ambiti sopra definiti (indicatori di outcome, obiettivi del Direttore Generale incluso la loro declinazione alle Aree amministrative al 2° livello di cascading, obiettivi relativi ai dipartimenti) e può essere schematizzata come riportato sotto:



La valutazione della Performance organizzativa globale di Ateneo sarà valutata a consuntivo nella Relazione della Performance sulla base dei risultati conseguiti negli indicatori di outcome e del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi, del Direttore Generale, delle Aree amministrative e dei dipartimenti, come sopra indicato.

## 2.4 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Come già descritto sopra, ognuno degli obiettivi strategici riportati nell'albero della Performance è declinato, in un processo a cascata, in una serie di obiettivi operativi per ciascuno dei quali sono definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative necessarie per misurare l'effettivo grado di raggiungimento.

Nell'ambito di tali obiettivi, oltre alle linee programmatiche del piano strategico, sono incluse anche le proposte di azione coerenti con le linee generali di indirizzo per la programmazione delle Università approvate dal MIUR con il DM 827/2013 per il periodo 2016-2017 e descritte nella precedente sezione.

**L'Allegato n. 1** riporta tutti gli obiettivi operativi definiti con indicazione esplicita dei relativi indicatori, target storici e target attesi, nonché delle strutture responsabili.

Tali obiettivi operativi, individuati nel presente Piano per l'anno 2019, costituiranno la base di riferimento per l'assegnazione degli obiettivi individuali nel rispetto delle modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, come riportato nella sezione 5.

## 2.5 Rilevazione del benessere organizzativo

Fino al 2014, dato il forte cambiamento in atto nell'Ateneo e le diverse problematiche legate alla erogazione del salario accessorio e che impattavano sul personale, l'ateneo non ha avviato alcuna rilevazione sul benessere organizzativo.

A partire dal 2015 è stata attivata la prima indagine per la rilevazione del benessere organizzativo, utilizzando un questionario conforme allo schema proposto da CIVIT/ANAC. L'iniziativa è stata sviluppata nell'ambito del progetto Good Practice coordinata dal Politecnico di Milano, a cui l'ateneo ha aderito, ed ha pertanto permesso di rilevare i dati dell'Università G. D'Annunzio e di poterli confrontare con i dati delle altre circa 25 università partecipanti al progetto che hanno svolto la stessa analisi.

Per il 2019 l'indagine sul benessere organizzativo sarà effettuato dal CUG – Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo.

# **SEZIONE 3**

## **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La misurazione e valutazione della performance individuale si compone di una quota legata al risultato di Performance organizzativa raggiunta dalla struttura di afferenza e di una quota legata al risultato del comportamento e delle competenze dei professionali dimostrate.

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance, modificato su proposta del Nucleo di Valutazione per tener conto delle linee guida ANVUR di luglio 2015 con delibera del 27 gennaio 2016 ed approvato dal CdA nella seduta del 23 marzo 2016, successivamente integrato, sempre su proposta del Nucleo di Valutazione, dal CdA nelle sedute del 30/01/2018 e del 17/07/2018, la performance individuale coinvolge tutto il personale dell'Ateneo ed è differenziata in tre livelli distinti:

- 1) la valutazione della prestazione individuale del Direttore Generale
- 2) la valutazione della prestazione individuale dei dirigenti;
- 3) la valutazione della prestazione individuale del personale responsabile di unità organizzative;
- 4) la valutazione dei contributi individuali del personale non in posizione di responsabilità.

La valutazione della performance individuale dei dirigenti di vertice dell'Ateneo è svolta dal Nucleo di Valutazione che, ai sensi dell'Art. 14, comma 4, del D.Lgs 150/2009 la propone al CdA per l'attribuzione dei premi di cui al Titolo III.

Per la valutazione del restante personale, si propone un modello che contempla sia risultati, sia qualità del contributo assicurato, sia competenze dimostrate, in grado di monitorare in modo variabile e bilanciato la performance del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo e di incidere sulla cultura organizzativa introducendo criteri di merito individuale e di orientamento al risultato e all'utente.

Tale modello è basato su tre ambiti distinti e integrati di valutazione:

- i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi organizzativi assegnati nell'ambito della struttura di propria responsabilità o appartenenza;
- i risultati raggiunti rispetto a specifici obiettivi individuali assegnati dal superiore gerarchico;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi (apporto professionale).

Nella valutazione del personale dirigente e di categoria EP, D e C con incarichi di responsabilità si tiene maggiormente conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati e in minor conto l'apporto professionale, mentre in quella del personale di categoria D, C e B senza incarichi di responsabilità è minore la valutazione legata al risultato e maggiore quella legata all'apporto professionale, secondo quanto indicato nella tabella seguente.

**Tabella 5.1 - Ruoli e pesi attribuiti**

<b>RUOLO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>PESO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>PESO</b>
Dirigenti	Obiettivi organizzativi e individuali	80%	Competenze e comportamenti professionali e manageriali	20%
EP, D e C con incarichi di responsabilità	Obiettivi organizzativi e individuali	70%	Competenze e comportamenti professionali e manageriali	30%
Il restante personale (senza incarichi di responsabilità)	Obiettivi organizzativi ed individuali	50%	Competenze e comportamenti professionali e manageriali	50%

### **3.1 Valutazione del Direttore Generale**

La valutazione del Direttore Generale, è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi sia organizzativi sia individuali.

Gli obiettivi sono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, e valutati dal Nucleo di Valutazione di Ateneo. Secondo un modello di determinazione degli obiettivi “a cascata” dal vertice alla base, gli **obiettivi** del Direttore Generale sono direttamente collegati alla performance organizzativa di cui alla sezione 2 e individuati, assieme ai relativi pesi, fra quelli più strettamente legati agli obiettivi strategici dell’Ateneo e rilevanti alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’Università.

Per quanto attiene la valutazione finale del DG si utilizza un opportuno modello proposto dal Nucleo di Valutazione e approvato dal CdA.

Tale modello sarà applicato utilizzando la seguente procedura:

- Gli obiettivi del Direttore Generale saranno inseriti nel Piano della performance e si riferiranno ad obiettivi connessi alla performance organizzativa dell’ateneo. Ogni obiettivo dovrà essere accompagnato dal peso relativo, dagli indicatori per il raggiungimento e dal target di riferimento. Ove possibile la formulazione del target dovrà tenere conto dall’andamento storico.
- Entro il 30 marzo il Direttore Generale trasmetterà al Nucleo di Valutazione una relazione che esponga, sulla base di evidenze documentate opportunamente allegate, lo stato di raggiungimento degli obiettivi di cui al punto 1 specificando le cause dell’eventuali criticità che hanno impedito il pieno raggiungimento. Nella relazione il valutato esprimerà una autovalutazione sul grado percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo.
- Il Nucleo di Valutazione, entro due mesi dalla ricezione della Relazione, acquisita ogni documentazione ritenuta utile, esprimerà il proprio parere. In questa fase è prevista un’audizione del Direttore Generale in merito ai contenuti della relazione presentata e in generale sul raggiungimento degli obiettivi.
- Il Nucleo di Valutazione per ciascun obiettivo stabilirà la percentuale di raggiungimento motivandola brevemente e sulla base del peso attribuito nel Piano della performance e procederà al computo di una media pesata del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi.
- Il NdV, sulla base della griglia di valutazione riportata sotto, formulerà la proposta di valutazione del Direttore Generale comunicandola al soggetto valutato e trasmettendola, insieme a tutti i documenti considerati nella fase di istruttoria, al Consiglio di Amministrazione che effettuerà la valutazione annuale utile ai fini dell’assegnazione della retribuzione di risultato.

**Tabella 5.2** Griglia per l’assegnazione del premio risultato

Percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi	Percentuale di attribuzione del premio di risultato
81-100%	100%
61-80%	90%
41-60%	50%
20-40%	30%
0-19%	0%

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l’annualità 2019 sono riportati nella seguente tabella. Essi sono già stati evidenziati nella corrispondente tabella della Sezione 2 con l’indicazione delle strutture destinatarie secondo il processo a cascata.

### Obiettivi del Direttore Generale

Obiettivi strategici	Obiettivi attribuiti al Direttore Generale	Articolazione in sotto-obiettivi	Peso	Peso totale	Struttura assegnataria dell'obiettivo	Altre strutture trasversali	Indicatori	Target storico al 01/01/19	Target annuale atteso al 31/12/19
Valorizzazione, messa a norma e implementazione del patrimonio edilizio	Attivazione procedure di gara di progettazione per antisismica poli Chieti e Pescara		20%	<b>60%</b>	Settore Progettazione e Sviluppo Edilizio	Area Affari Legali	% di avanzamento	0%	20%
Potenziamento della mobilità all'estero di studenti per periodi di studio e tirocini	Realizzazione di un vademecum per gli studenti Erasmus outgoing		3%		Settore Relazioni Internazionali		% di realizzazione	60%	100%
Promozione del coordinamento delle strutture per semplificare e migliorare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa	Potenziamento interazione amministrativa tra le due sedi di Chieti e Pescara		7%		Segreteria del Direttore Generale	Segreteria Rettore, Cerimoniale Manifest.	Realizzazione obiettivo	No	Si
Semplificazione e ottimizzazione della attività amministrative	Redazione di un manuale tecnico operativo della contabilità		5%		Settore Contabilità		% di realizzazione	20%	50%
Sviluppo iniziative volte al potenziamento della trasparenza, prevenzione della corruzione, comunicazione e immagine	Verifica attuazione del piano di razionalizzazione delle partecipate		5%		Settore Audit Interno		n. verifiche	0	3
Valorizzazione, messa a norma e implementazione del patrimonio edilizio	Attivazione nuova sede di Pescara locali ex Verocchio		10%		Settore Progettazione e Sviluppo Edilizio	Sett. Global Service – Set. Patrim. Immobiliare	Attivazione si/no	no	si
Potenziamento delle attività relative al trasferimento tecnologico e terza missione	Incremento delle entrate da prestazioni a pagamento c/terzi attraverso l'attivazione di almeno tre nuovi servizi a tariffario		10%		Settore Contabilità		n. servizi a tariffario attivati	0	3
Sviluppo iniziative volte al potenziamento della trasparenza, prevenzione della corruzione, comunicazione e immagine	Verifiche a campione sul rispetto degli obblighi di trasparenza da parte delle strutture		5%		Settore Anticorruzione e Trasparenza		n. verifiche	0	5
Applicazioni di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale TA	Potenziamento dell'Area strategica Amministrazione e supporto allo scopo di ottenere un risultato maggiore o uguale all'80% come media di risultato di tutti gli obiettivi dell'area strategica stessa	Monitoraggi sul ciclo della performance	5%	<b>40%</b>	Settore Performance		n. monitoraggi	0	3
		Azioni di impulso, controllo e rimozione di ostacoli e criticità al raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture	20%		Obiettivo individuale		Risultato medio degli obiettivi	0%	>= 70%
Sviluppo iniziative volte al potenziamento della trasparenza, prevenzione della corruzione, comunicazione e immagine	Costituzione apposita commissione tecnica-operativa per la gestione di tutti gli adempimenti connessi alle società partecipate e agli enti controllati, inclusi gli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione	Costituzione commissione	5%		Obiettivo individuale		Obiettivo realizzato si/no	no	si
		Verifica costante della sua operatività	5%		Obiettivo individuale		n. verifiche	0	3

### 3.2 Valutazione di personale dirigente, EP, D e C con incarichi di responsabilità

Per quanto riguarda gli obiettivi organizzativi del personale dirigente e di categoria EP, D e C con incarichi di responsabilità, inclusi i segretari amministrativi di dipartimento/centro, essi sono assegnati dal superiore gerarchico, il Direttore Generale per i dirigenti e per gli EP responsabili di aree e divisioni e per i segretari amministrativi, dagli EP responsabili di divisioni per i responsabili dei settori di loro pertinenza, in collaborazione con il responsabile del Settore Performance, selezionandoli fra gli obiettivi operativi del Piano della Performance. Ad ogni responsabile possono essere assegnati uno o più obiettivi ed i relativi pesi.

Il superiore gerarchico potrà assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali, inclusi i relativi pesi, che caratterizzeranno la valutazione del responsabile nel periodo di riferimento. Per i segretari amministrativi di dipartimento e gli eventuali responsabili amministrativi dei centri gli obiettivi individuali possono essere assegnati dal Direttore Generale sentito il Direttore di dipartimento o centro e la Giunta.

La somma dei pesi complessivamente attribuiti alle due tipologie di obiettivi dovrà corrispondere a 100 e peserà successivamente sulla valutazione individuale del responsabile secondo quanto previsto nella stessa Tabella sopra utilizzata per la valutazione del DG.

L'assegnazione degli obiettivi operativi ed eventuali obiettivi individuali ai singoli responsabili da parte del superiore gerarchico viene formalizzata mediante la compilazione di apposita scheda.

Per quanto riguarda le competenze professionali e manageriali, anche esse saranno valutate utilizzando una apposita scheda che individua sette aree inerenti la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, con particolare riferimento alle competenze professionali e organizzative dimostrate e alla capacità di differenziazione nella valutazione dei collaboratori (vedi Allegati al SMVP). La valutazione dei funzionari responsabili dei settori sarà effettuata dagli EP responsabili di divisione, ove presenti, o dal Direttore Generale ove assenti. La valutazione dei funzionari EP responsabili delle divisioni sarà effettuata dai dirigenti responsabili di area, ove presenti, o dal Direttore Generale ove assenti. I Dirigenti saranno valutati dal Direttore Generale. La valutazione dei segretari amministrativi di dipartimenti e centri sarà effettuata dal Direttore Generale acquisito il parere dei direttori dei dipartimenti (sentite le Giunte) e dei centri (sentiti i consigli o giunte).

La performance individuale complessiva dei soggetti con incarichi di responsabilità è misurata secondo il seguente algoritmo:

$$P=W_{Ob} \cdot P_{Ob} + W_{Comp} \cdot P_{Comp}$$

in cui:

$W_{Ob}$  è il peso assegnato alla valutazione degli obiettivi organizzativi ed individuali,  $W_{Comp}$  è il peso assegnato alla valutazione della componente comportamentale,  $P_{Ob}$  è il punteggio complessivamente conseguito negli obiettivi organizzativi ed individuali e  $P_{Comp}$  è il punteggio complessivamente conseguito nella componente comportamentale e normalizzato a 100.

Gli obiettivi assegnati al personale dirigente, EP, D e C con incarichi di responsabilità per l'annualità 2019 sono riportati nell'**Allegato 1**.



### 3.3 Valutazione personale B, C e D senza incarichi di responsabilità

Successivamente all'adozione del Piano integrato, i responsabili della unità organizzative, nell'ambito di una opportuna riunione e con la supervisione del responsabile del Settore Performance, assegnano al personale di categoria B, C e D senza incarichi di responsabilità afferenti all'unità uno o più degli obiettivi operativi loro attribuiti dal superiore gerarchico e formalizzati in apposita scheda assieme ai relativi pesi.

Per il personale amministrativo afferente ai dipartimenti/centri, gli obiettivi operativi saranno attribuiti dal segretario amministrativo. Per le scuole essi saranno attribuiti dal DG o suo delegato, sentito il presidente della scuola.

Il responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, in collaborazione con il responsabile del Settore Performance, potrà assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali, inclusi i relativi pesi, nonché indicatori e target, che caratterizzeranno la valutazione del dipendente nel periodo di riferimento. Per il personale afferente ai dipartimenti/centri, gli obiettivi individuali potranno essere assegnati rispettivamente dai segretari amministrativi per il personale amministrativo, sentiti i relativi direttori e giunte, e dai direttori per il personale tecnico, sentito il DG o un suo delegato. Per le scuole, gli obiettivi individuali potranno essere attribuiti dal Presidente, sentito il DG o un suo delegato.

La somma dei pesi complessivamente attribuiti alle due tipologie di obiettivi dovrà corrispondere a 100 e peserà successivamente sulla valutazione individuale secondo quanto previsto nella Tabella 5.1

L'assegnazione degli obiettivi operativi ed eventuali obiettivi individuali ai dipendenti da parte del responsabile dell'unità viene formalizzata mediante la compilazione di apposita scheda (vedi Allegati al SMVP).

Per quanto riguarda la componente comportamento professionale e organizzativo, essa sarà valutata utilizzando una opportuna scheda (vedi Allegati al SMVP). La valutazione sarà effettuata da parte del funzionario responsabile per i settori, i servizi, le biblioteche e la Scuola Superiore; dei segretari amministrativi, sentiti il Direttore e la Giunta, per i dipartimenti; del funzionario responsabile della segreteria amministrativa, sentiti il direttore e il consiglio, per i centri; del Direttore Generale, sentiti il presidente e la giunta, per le Scuole.

All'inizio dell'anno, nell'ambito di un "colloquio informativo", il valutatore riunirà il personale per l'illustrazione dei comportamenti organizzativi oggetto di valutazione, evidenziando quelli che sono i comportamenti attesi, dopo averli contestualizzati in riferimento alle diverse tipologie di attività svolte nella propria struttura. Sarà possibile attribuire dei pesi alle sette aree in cui sono declinate le competenze adeguandole alle diverse tipologie di attività svolte nella struttura e/o dal valutato. Dopo la conclusione del Ciclo della Performance, il valutatore assegnerà la propria valutazione nell'ambito di un colloquio finale, in cui il valutato avrà la possibilità di sottoporre all'attenzione del valutatore una propria "Relazione di autovalutazione", sulla base di evidenze concrete riferite agli obiettivi assegnati ed ai comportamenti messi in atto per il loro raggiungimento, e il valutatore a conclusione del processo di valutazione è tenuto ad individuare eventuali criticità e possibili aree di miglioramento. In caso di valutazioni minime o massime (1 o 5) il valutatore, nella rispettiva scheda di valutazione, dovrà adeguatamente motivare e circostanziare le ragioni della valutazione.

La performance individuale complessiva dei soggetti senza incarichi di responsabilità è misurata secondo lo stesso algoritmo utilizzato per i soggetti con incarichi di responsabilità nel paragrafo precedente.

Gli obiettivi assegnati al personale B, C e D senza incarichi di responsabilità per l'annualità 2019 sono anch'essi riportati nell'**Allegato 1**.

### 3.4 Premialità e retribuzione di risultato

L'UdA promuove il merito e il miglioramento delle performance organizzative e individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo quanto previsto all'art. 18 del D.Lgs. 150/2009

In accordo con l'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, al termine del processo di valutazione, il Nucleo di concerto con il Settore Performance, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione della performance individuale sopra descritta, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e non dirigenziale.

### 3.5 Fasi e tempi

La Tabella 5.4 riassume fasi, soggetti istituzionali coinvolti e tempi previsti per l'attuazione nel nostro Ateneo del ciclo della performance ed i dettagli dell'iter di predisposizione e approvazione dei documenti indicati in tabella, coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs 150/2009, dalle delibere CiVIT e delle indicazioni nelle Linee Guida ANVUR.

**Tabella 5.4** Fasi e Tempistica di realizzazione

FASE	TEMPISTICA	ATTORI	DOCUMENTI
Definizione linee strategiche di Ateneo: Definizione di Missione, visione e valori Individuazione di stakeholder e delle loro esigenze Analisi di Contesto Individuazione di punti di forza e debolezza Elaborazione strategie Formulazione linee strategiche	Entro ottobre/novembre anno t-1	Rettore Senato CdA Direttore Generale Nucleo di Valutazione	Piano Strategico di Ateneo
Definizione delle linee d'azione del programma triennale sulla base delle indicazioni del D.M. Selezione indicatori proposti	Entro i termini fissati dal relativo D.M.	Rettore Senato CdA Direttore Generale Nucleo di Valutazione	Programma triennale
Definizione obiettivi strategici sulla base del piano strategico	Entro dicembre anno t-1	Rettore CdA	Albero della

e del programma triennale in atto		Direttore Generale Nucleo di Valutazione Settore supporto OIV Responsabili di Area	Performance
Articolazione delle azioni strategiche in piani operativi Assegnazione degli obiettivi alle strutture Definizione di indicatori e target	Entro 31 gennaio anno t	CdA Direttore Generale Nucleo di Valutazione Settore supporto OIV Responsabili di Area Responsabili di Settore	Piano Integrato
Monitoraggio gestione della Performance Verificano di risultati conseguiti in rapporto a quelli attesi Messa in atto di eventuali azioni correttive.	Con cadenza almeno semestrale durante l'anno t	Direttore Generale Nucleo di Valutazione Settore supporto OIV Responsabili di Area Responsabili di Settore	Relazione di monitoraggio della Performance
Valutazione del DG	Entro 30 aprile anno t+1	Nucleo di Valutazione	Proposta valutazione del DG al Rettore e CdA
Valutazione Personale	Entro 30 aprile anno t+1	CdA Direttore Ufficio Supporto OIV	Relazione sulla Performance
Validazione Relazione della Performance	Entro 30 giugno anno t+1	Nucleo di Valutazione	Delibera del Nucleo di valutazione
Distribuzione della premialità sulla base dei risultati della performance organizzativa ed individuale	Entro ottobre anno t+1	Direttore CdA Ufficio Supporto OIV	

## **SEZIONE 4**

# **PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (D.Lgs 190/2012)**

### **Parte 1:**

## **Principi generali e individuazione delle Aree e Settori a rischio corruzione e illegalità**

## 1. Presentazione

L'Ateneo ha già redatto un Piano della trasparenza e di prevenzione della corruzione per il quadriennio 2013/2016 e per il triennio 2015/2017. Con l'introduzione del Piano Integrato, il Piano di prevenzione della corruzione e il Piano della trasparenza diventano delle apposite sezioni del Piano Integrato: sezione 3 – Analisi delle aree a rischio (L. 190/2012) e sezione 4 – comunicazione e trasparenza (D.Lgs. 33/2013). Dette sezioni sono state redatte in ottemperanza all'art. 1, comma 5 della Legge n. 190/2012 e fanno inoltre riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione approvato in via definitiva dalla CIVIT (ora ANAC) con delibera n. 72 del 11/09/2013, modificato con determinazione n. 12 del 28/10/2015 (PNA 2015), modificato con determinazione n. 831 del 03/08/2016 (PNA 2016), nonché alla circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, al Codice Etico e al codice di comportamento dell'Ateneo.

Il presente Piano **recepisce le ultime versioni del Piano Nazionale Anticorruzione**, in particolare l'aggiornamento 2017 al PNA 2016, emanato con delibera ANAC n. 1208 del 22/11/2017 che dedica buona parte del suo contenuto agli Atenei e l'aggiornamento 2018 al PNA 2017, emanato con delibera ANAC n. 1074 del 21/11/2018.

La presente sezione 3 contempla tutte le attività dell'Ateneo ed è volto a prevenire i fatti corruttivi cioè le varie situazioni in cui “venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”, a prescindere dalla rilevanza penale.

Per quanto riguarda l'attività assistenziale prestata da personale universitario in convenzione, sarà necessario individuare in futuro, con le rispettive ASL, aree comuni di intervento.

## 2. Il contesto legislativo

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 denominata “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*” si propone di prevenire e di limitare i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno della Pubblica amministrazione, comprese le università.

Si tratta di un sistema organico di prevenzione della corruzione che comporta da un lato un Piano di prevenzione della corruzione nazionale (PNA) e dall'altro obbliga ogni amministrazione pubblica all'adozione di un Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) che, in sintonia con il Piano nazionale, analizzi e valuti rischi specifici di corruzione e che indichi gli interventi organizzativi tesi a prevenirli.

E' opportuno evidenziare che il concetto di corruzione a cui la legge fa riferimento deve essere inteso in senso lato, comprendendo tutte le attività delle Università (scientifiche, didattiche e amministrative) nelle quali sia possibile riscontrare un rischio di abuso da parte del soggetto di un potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati.

La legge attribuisce all'ANAC il ruolo di Autorità Nazionale Anticorruzione, così come individua tutti gli altri organi incaricati di promuovere e attivare le apposite azioni di controllo, prevenzione e contrasto della corruzione entro le strutture e gli apparati della Pubblica Amministrazione.

La legge anticorruzione (L. 190/2012) ha introdotto ed esteso strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo ed è intervenuta anche nelle disposizioni del codice penale relative ai reati dei pubblici ufficiali nei confronti della Pubblica Amministrazione. Tale legge, nell'individuare comportamenti censurabili del pubblico dipendente ha compreso oltre alle situazioni di rilevanza penale anche tutte quelle situazioni in cui si riscontri un abuso, da parte di un soggetto dotato di potere pubblico, al fine di ottenere vantaggi privati, ed ha ampliato le fattispecie penalistiche.

### 3. obiettivo e finalità del Piano di prevenzione della corruzione

Il Piano di prevenzione della corruzione (sezione 3 del Piano Integrato), va inquadrato fra gli atti organizzativi programmatori dal momento che parte da regole già stabilite in leggi, regolamenti, codici etici, di comportamento, ecc., e disciplina le regole di attuazione e controllo.

In particolare, ai sensi della Legge n. 190/2012:

- Fornisce il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e illegalità;
- Indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione e illegalità;
- Non disciplina protocolli di legalità o di integrità, ma ne disciplina le regole di attuazione e di controllo;
- Indica le procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, i dipendenti chiamati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione dei capi area e dei capi settore;
- Contiene una sezione appositamente dedicata alla trasparenza

Il Consiglio di amministrazione dell'Ateneo, entro il 31 gennaio di ogni anno adotta il Piano Integrato nel quale è inserito, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 8, della Legge 190/2012, una sezione dedicata alla prevenzione della corruzione, la cui trasmissione al dipartimento per la Funzione Pubblica è a cura del Responsabile medesimo.

### 4. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Tale figura è prevista dall'art. 1, comma 7, della L. n. 190/2012, come novellato dal d.lgs. 97/2016, il quale stabilisce che «l'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza» (RPCT). Considerato che nell'organico dell'Ateneo, fino al 1° giugno 2018 l'unico dirigente in servizio è il Direttore Generale, al fine di evitare un cumulo di cariche in capo al medesimo, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 20/12/2017, ha deliberato di attribuire l'incarico ad un funzionario di livello EP ed ha attribuito tale incarico al Dott. Enzo Fimiani, Responsabile dell'Area Biblioteca.

Il D.Lgs. 97/2016 unifica in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza e ne rafforza il ruolo; prevede poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. Attualmente, pertanto, il Responsabile **Dott. Enzo Fimiani**, viene identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)**. I suoi compiti principali sono:

1. proporre all'organo di indirizzo politico l'approvazione e le modifiche del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione verificandone l'efficace attuazione ed idoneità;
2. definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione;
3. verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
4. pubblicare nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e trasmetterla all'organo di indirizzo;

5. riferire all'organo di indirizzo politico sull'attività svolta;

6. curare che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

## **5. Individuazione delle attività con più elevato rischio di corruzione**

In questo paragrafo si riportano le attività che, alla data di approvazione del piano, possono presentare un rischio di corruzione significativo, sulla base della definizione fornita al paragrafo 3.

L'individuazione delle aree di rischio ha lo scopo di far emergere delle attività dell'Ateneo che devono essere presidiate più di altre mediante particolari misure di prevenzione.

Per rischio il PNA intende *"l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento. Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente"*.

La Legge 190/2012 indica, tra le attività della Pubblica Amministrazione, quelle da monitorare per assicurare il livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili (ai sensi dell'art. 117 della Costituzione).

L'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 dunque, procede già ad una prima diretta individuazione, relativamente ai seguenti procedimenti:

- a) **Autorizzazione o concessione;**
- b) **Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi**, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163;
- c) **Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzioni di vantaggi economici** a persone ed enti pubblici e privati;
- d) **Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.**

### **I suddetti procedimenti corrispondono alle seguenti aree di rischio:**

- Processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- Processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal D.L.vo n. 163 del 2006;
- Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

### **Accanto alle tradizionali aree a rischio su citate il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione emanato il 28/10/2015 ne ha individuato ulteriori quattro:**

- Gestione entrate, spese e patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Incarichi e nomine;
- Affari legali e contenzioso.

**Inoltre ne ha individuato ancora due specifiche delle università:**

- Didattica (gestione test ammissione, valutazione studenti, ecc.);
- Ricerca (concorsi, gestione fondi di ricerca, ecc).

L'Ateneo comunque ha provveduto nell'autunno 2018 ad una mappatura e valutazione del rischio attenendosi ai criteri individuati dal PNA ed utilizzando le schede di valutazione a suo tempo predisposte dall'ANAC. Le schede sono state trasmesse a tutte le strutture dell'Ateneo unitamente ad un file contenente un'elencazione di tutti i processi tipici di un ateneo. I responsabili delle strutture sono stati invitati a popolare il file, con particolare riferimento ai processi di propria competenza, misurando il rischio in base ai parametri ANAC e a indicare eventuali ulteriori attività o situazioni ritenute a rischio, anche solo potenziale, e a indicare eventuali possibili rimedi.

I risultati della mappatura e valutazione sono di seguito esposti:

Valutazione rischio corruzione al 30 novembre 2018			
STRUTTURE		Valore rischio medio	Valore rischio massimo
DIPARTIMENTI	DIPARTIMENTO DI ARCHITETTURA	2,503	4,375
	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	3,618	8,500
	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE	5,788	8,667
	DIPARTIMENTO DI FARMACIA	6,468	9,333
	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E GEOLOGIA	3,614	7,333
	DIPARTIMENTO DI LETTERE, ARTI E SCIENZE SOCIALI	3,366	6,000
	DIPARTIMENTO DI LINGUE, LETTERATURE E CULTURE MODERNE	2,797	4,333
	DIPARTIMENTO DI MEDICINA E SCIENZE DELL'INVECCHIAMENTO	5,067	12,833
	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, IMAGING E SCIENZE CLINICHE	6,661	10,500
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE ED ECONOMICO-QUANTITATIVE	5,760	7,875
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE E SOCIALI	5,792	7,875
	DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE, ORALI E BIOTECNOLOGIE	5,809	8,667
DIPARTIMENTO DI SCIENZE PSICOLOGICHE, DELLA SALUTE E DEL TERRITORIO	3,741	14,375	
CENTRI E SCUOLE	CENTRO LINGUISTICO DI ATENEO	5,742	9,583
	ISTITUTO TECNOLOGIE AVANZATE BIOMEDICHE	-	-
	MUSEO	5,742	9,583
	SCUOLA DI MEDICINA E SCIENZE DELLA SALUTE	2,625	3,125
	SCUOLA DELLE SCIENZE ECONOMICHE, AZIENDALI, GIURIDICHE E SOCIOLOGICHE	2,625	3,125
SEGRETARIATO GENERALE DI ATENEO	ARCHIVIO GENERALE DI ATENEO	1,714	1,833
	PROTOCOLLO GENERALE DI ATENEO	1,375	1,375
	SETTORE DELLA PROTEZIONE E PREVENZIONE	2,750	2,750
	SETTORE ERASMUS (CHIAVE 1)	4,358	7,875
	SETTORE GESTIONE WEB DI ATENEO	6,000	6,000
	SETTORE ORGANI ACCADEMICI ED ATTIVITA' ISTITUZIONALI	3,604	7,333
	UFFICIO RAPPORTI CON IL PUBBLICO	5,250	5,250
	SEGRETERIA RETTORE, CERIMONIALE E MANIFESTAZIONI	5,333	7,333
	SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE	-	-
	SETTORE INTERNATIONAL PARTNERSHIP AND COOPERATION OFFICE	-	-
	AREA AFFARI LEGALI	6,773	10,500
AREA BIBLIOTECHE	BIBLIOTECA E.PARATORE" CHIETI	1,167	1,167
	BIBLIOTECA MEDICO-SCIENTIFICA CHIETI	1,167	1,167
	BIBLIOTECA DI PESCARA	1,167	1,167
	SERVIZIO ACQUISTO E PROGRAMMAZIONE	1,500	1,500
AREA PERSONALE	SETTORE PERSONALE DOCENTE E RAPPORTI CON LA ASL	4,279	6,750
	SETTORE PERSONALE NON DOCENTE, LAVORO A TEMPO DETERMINATO E RELAZIONI SINDACALI	4,279	6,750
AREA DIDATTICA	SEGRETERIA STUDENTI DI CHIETI - PESCARA	5,056	8,000
	SETTORE CORSI POST LAUREAM	3,774	5,250
	SETTORE ORIENTAMENTO TUTORATO E PLACEMENT	3,479	4,667
	SETTORE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE ED ESAMI DI STATO	4,349	6,375



	GESTIONE SPAZI PER LA DIDATTICA	-	-
	SETTORE APPLICATIVI PER LO STUDENTE	-	-
<b>AREA DELLA RICERCA</b>	SCUOLA DI DOTTORATO, PARTECIPAZIONI E BREVETTI	4,683	5,833
	SETTORE PROGETTI EUROPEI E NAZIONALI	2,342	3,500
<b>AREA FINANZIARIA</b>	SETTORE CONTABILITA'	4,996	6,750
	SETTORE SISTEMI INFORMATIVI U-GOV CONTABILITA'	-	-
	SETTORE TRATTAMENTI ECONOMICI	5,546	6,750
	SETTORE TRIBUTI	4,167	4,792
<b>AREA DEL PATRIMONIO</b>	SETTORE PATRIMONIO IMMOBILIARE, PROCEDURE E BANDI PER ACQUISTI SOTTO SOGLIA PUBBLICI APPALTI - MEPA	5,114	7,083
	SETTORE PROGETTAZIONE E SVILUPPO EDILIZIO	4,752	6,125
	SETTORE SERVIZI GLOBAL SERVICE, MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA	4,792	5,667
<b>AREA INFORMATICA</b>	SETTORE HELP DESK - CHIETI	1,444	1,667
	SETTORE HELP DESK - PESCARA	1,722	2,000
	SETTORE RETI, SISTEMI E PROGETTAZIONE WEB	1,458	1,458
	SETTORE SISTEMI INFORMATIVI E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	3,375	3,375
<b>AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO</b>	SETTORE BUDGETING E CONTROLLO DI GESTIONE	-	-
	SETTORE PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA DIDATTICA E DELLA RICERCA	2,167	2,167
	SETTORE SISTEMI APPLICATIVI U-GOV DIDATTICA E RICERCA	5,778	7,333
	SETTORE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	5,000	5,000
	SETTORE PERFORMANCE	3,909	4,000

**PIANO DI PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE  
(D.Lgs 190/2012)**

**Parte 2:  
Rimedi e prevenzione**

## 1. Obblighi informativi

Il Piano Integrato 2019/2021 sarà reso noto attraverso pubblicazione sul sito web di Ateneo ([WWW.unich.it](http://WWW.unich.it)) ed inserito nella sezione “**Amministrazione trasparente**”.

I dipendenti saranno chiamati a prendere atto del Piano, insieme al Codice di Comportamento, al momento dell’assunzione e, per quelli in servizio, con cadenza periodica.

Ogni variazione del Piano ed ogni sua nuova edizione saranno comunicate a tutto il personale tramite posta elettronica.

I responsabili delle strutture individuati al paragrafo 5 della parte 1 devono dare informazione scritta al Responsabile della prevenzione della corruzione, comunque almeno semestralmente, dei procedimenti amministrativi istruiti e dei provvedimenti finali adottati, indicando anche il responsabile di ciascun procedimento, i destinatari e i tempi di effettiva conclusione dei procedimenti.

L’informativa ha la finalità di:

- Verificare la legittimità degli atti adottati;
- Monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- Monitorare i rapporti tra l’Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell’Amministrazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può inoltre chiedere ai responsabili delle strutture, in ogni momento, procedendo anche a ispezioni e verifiche presso gli uffici dell’Ateneo tramite l’ausilio di funzionari interni competenti per settore, informazioni circa i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di propria competenza nonché le motivazioni relative ai provvedimenti adottati e quant’altro necessario all’esercizio di un efficace controllo sull’attività amministrativa. A tal fine si segnala che i termini dei principali procedimenti amministrativi sono stati pubblicati, come previsto dalla normativa vigente, nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web dell’Ateneo.

## 2. Attività formativa

Uno degli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012 riguarda la pianificazione degli interventi formativi per il personale. Il PNA ha ulteriormente precisato che l’attività formativa deve essere di due tipi:

- 1) Formazione di livello generale rivolta a tutti i dipendenti; dovrà riguardare l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
- 2) Formazione specifica rivolta al Responsabile della prevenzione della corruzione, agli eventuali referenti dell’anticorruzione di cui si avvale il Responsabile, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio. Dovrà riguardare le politiche, i programmi, e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell’amministrazione

I fabbisogni formativi saranno individuati a cura e discrezione del Responsabile della prevenzione della corruzione, in base alle esigenze ravvisate ed alle segnalazioni fatte direttamente dai responsabili di strutture a rischio in merito alla posizione dei propri collaboratori. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, pertanto, stilerà uno specifico programma formativo in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione o altro Istituto di formazione che svolga corsi con la medesima valenza. Tale programma formativo sarà inserito nel Piano triennale della formazione dell'Ateneo.

L'attività formativa ha già avuto inizio nel 2013 con una serie di corsi mirati all'aggiornamento del personale in vista dei radicali cambiamenti in atto sia per effetto della riforma Gelmini sia per l'avvio di un preciso programma di ammodernamento gestionale. Parimenti è stato avviato un percorso formativo in materia di trasparenza che ha riguardato tutti i funzionari ed uno percorso formativo più specifico in materia di trasparenza e anticorruzione che ha riguardato il Settore Supporto al Nucleo di Valutazione. A partire dal 2014, con cadenza annuale, sono stati svolti corsi di formazione al personale in materia di trasparenza e anticorruzione, differenziati in base al grado di responsabilità del personale stesso.

### **3. Rotazione degli incarichi**

Nell'ultimo quinquennio sono state comunque effettuate rotazioni per un totale di n. 21 incarichi di responsabilità, cifra che rappresenta una quota-parte rilevante del complesso delle (pur carenti) Posizioni organizzative dell'Ente: 11 rotazioni per PO, pari al 21% del totale; e 10 rotazioni per segretari amministrativi dei 13 Dipartimenti, pari al 77%.

Gli Organi di governo dell'Ateneo, insediatesi dalla metà del 2017, hanno predisposto una nuova pianta organica, approvata in tempi brevi dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20/12/2017, successivamente modificata dal Consiglio nella seduta del 18/12/2018, nella versione riportata nella parte introduttiva del presente piano integrato, che condurrà a una piena razionalizzazione organizzativa dell'Ente, specie con riferimento ai processi relativi alle aree generali più a rischio.

Tale pianta Organica ha portato alla recente nomina di un Dirigente di II fascia (i Dirigenti non erano presenti nella pianta organica precedente, fatta eccezione per il Direttore generale), all'attivazione di procedure concorsuali per dipendenti di categoria D e C, ed all'attivazione dell'iter per l'acquisizione di nuove professionalità di categoria EP.

Nell'ultimo quinquennio si sono aggiunti n. 5 EP ai soli 2 di cui era dotato l'Ateneo e nella nuova pianta organica sono stati previsti 11 EP complessivi, dotazione che consentirà una ben maggiore possibilità di rotazione delle funzioni fungibili.

Nelle more della completa realizzazione della pianta organica, saranno valutate la "segregazione delle funzioni" e meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, affiancando al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo tale che più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento.

#### 4. Reclutamento

L'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato in via definitiva con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017, ed il successivo Atto d'indirizzo, si rivolgono direttamente alle Università formulando una serie di raccomandazioni, in particolare riguardo ai docenti ed al relativo processo di reclutamento.

L'Ateneo ha già provveduto, almeno in parte, a dare attuazione alle indicazioni suggerite dall'Anac, come la prassi regolamentare di assicurare, qualora vi sia una pluralità di candidati in possesso dei requisiti richiesti dalla legge per accedere alla procedura di chiamata, adeguate procedure valutative di tipo comparativo degli studiosi.

A tal proposito, l'ANAC ha evidenziato la necessità di ridurre al minimo il rischio di indebite pressioni sulle assunzioni, contenendo il ricorso all'istituto della procedura di reclutamento valutativa ex art. 24, comma 6, legge n. 240/2010. Gli Atenei, sempre secondo l'Anac, possono con specifiche previsioni regolamentari:

- autonomamente stabilire il carattere di eccezionalità della procedura;
- prevedere che, ogni qualvolta l'Ateneo vi faccia ricorso, debba essere prevista una motivazione rafforzata (da parte del Dipartimento proponente);
- definire modalità di presentazione delle candidature;
- consolidare la previsione regolamentare dell'istituzione di apposite commissioni giudicatrici.

Tutto allo scopo di rendere assolutamente trasparente l'iter procedimentale.

Ulteriore fattore di rischio, rilevato dall'Anac, sono le situazioni di conflitto d'interesse fra chi partecipa alle procedure selettive e il personale presente, a diverso titolo, in Ateneo.

L'art. 18, comma 1, lett. b) ultimo periodo e c) della legge n. 240/2010 prevede che ai procedimenti per la chiamata dei professori e dei ricercatori universitari e per il conferimento degli assegni di ricerca, nonché di contratti a qualsiasi titolo erogati dall'Ateneo, non possono partecipare *“coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il Rettore, il Direttore generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'Ateneo”*.

La giurisprudenza ha interpretato la suddetta norma nel senso di includere tra le situazioni che determinano incompatibilità anche il rapporto di coniugio, assimilando nella stessa categoria anche il rapporto di convivenza (Legge 20 maggio 2016, n. 76 cosiddetta Legge Cirinnà).

Per quanto concerne la formazione delle commissioni giudicatrici e gli eventuali conflitti d'interesse dei componenti, l'Anac parte dalla considerazione che la composizione irregolare delle commissioni o la presenza di soggetti che siano in conflitto di interessi con i candidati, può pregiudicare l'imparzialità della selezione. A tal proposito l'Anac raccomanda alle Università di prevedere nei propri regolamenti quanto segue:

- per l'individuazione dei componenti, è necessario ricorrere alla modalità del sorteggio (in tal senso, l'Ateneo ha già in programma la modifica del regolamento disciplinante la chiamata dei professori di prima e seconda fascia);
- i componenti appartengano al medesimo settore concorsuale messo a concorso (indicazione già presente in regolamento);
- venga garantita la massima trasparenza delle procedure prevedendo che le commissioni per il reclutamento dei ricercatori e dei professori associati siano composte di almeno 3 membri in maggioranza esterni e, per il reclutamento dei professori ordinari, di almeno 5 membri di cui uno solo interno; in tal modo si avrebbe un sistema di “garanzie crescenti” proporzionato alla crescente rilevanza delle posizioni accademiche (anche questa garanzia è già stata prevista dal regolamento interno);

- l'incarico di commissario in un concorso locale sia limitato a due procedure l'anno, eventualmente estendibile a un numero massimo di tre per i settori di ridotta consistenza numerica.

Riguardo invece le ipotesi di conflitto d'interesse dei componenti delle commissioni giudicatrici, l'Anac, con delibera del 1° marzo 2017, n. 209 rispetto alle norme giuridiche e agli orientamenti giurisprudenziali inerenti i concorsi universitari, recepisce il dettato normativo disposto dall'art. 51 c.p.c. per cui "qualora un componente della commissione concorsuale si trovi in una situazione di incompatibilità prevista dal citato art. 51 c.p.c. ha il dovere di astenersi dal compimento di atti inerenti la procedura stessa.

Sempre in base alla delibera Anac n. 209 del 2017, "ai fini della sussistenza di un conflitto di interessi tra un componente di una commissione di concorso e un candidato, la collaborazione professionale o la comunanza di vita, per assurgere a causa di incompatibilità, così come disciplinata dall'art. 51 c.p.c., deve presupporre una comunione di interessi economici o di vita tra gli stessi di particolare intensità e tale situazione può ritenersi esistente solo se detta collaborazione presenti i caratteri della sistematicità, stabilità, continuità tali da dar luogo ad un vero e proprio sodalizio professionale" (Il Consiglio di Stato si è espresso nel senso che esiste un obbligo di astensione laddove emergano indizi concreti di un rapporto personale tale da far sorgere il sospetto che il giudizio possa non essere improntato al rispetto del principio di imparzialità, come nel caso in cui "uno dei commissari sia coautore della quasi totalità delle pubblicazioni di uno dei candidati". L'Ateneo ha già predisposto un sistema che blocca la procedura non trasparente.

Sempre nella delibera n. 209/2017 l'Anac richiama l'art. 11 comma 1, D.P.R. n. 487/1994 il quale dispone che: "i componenti della commissione, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti, ai sensi degli artt. 51 e 52 del codice di procedura civile".

A tal proposito l'Anac raccomanda che:

- siano indicate esplicitamente le procedure per verificare che i commissari nominati non incorrano nelle cause di astensione dalla valutazione previste dalla normativa, come interpretate dalla giurisprudenza e tenuto conto delle specificità dei diversi ambiti scientifici;
- nel caso invece di incompatibilità risolta in modo fittizio con mobilità interdipartimentale, nei tre anni successivi al trasferimento interno tra Dipartimenti, l'Ateneo procederà, nella costituzione di commissioni di concorso per le procedure valutative relative alle fasce e ai settori scientifico-disciplinari cui afferiscono i docenti che si sono trasferiti, esclusivamente con commissari esterni all'Ateneo.

## **5. Il Regime delle attività esterne dei docenti delle Università – titolarità della partita IVA**

Il richiamato aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione si sofferma sul tema della disciplina della compatibilità/incompatibilità dello svolgimento di attività esterne con l'adempimento dei compiti didattici e di ricerca dei docenti.

Restando l'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 la norma di riferimento in materia, lo stesso deve necessariamente essere integrato con la il dettato normativo ex d.P.R. n. 382 del 1980 e dalla legge 240/2010.

Il D.P.R. n. 382 del 1980 disciplina la distinzione tra il regime del tempo pieno in base al quale nell'esclusione di qualunque attività professionale si distinguono attività compatibili (distinguendo tra attività liberamente esercitabili ed attività da svolgere previa autorizzazione) e quello di tempo definito, che consente lo svolgimento di attività libero-professionali e di consulenza.

Quindi, in sintesi, la vigente disciplina normativa relativa alle attività esterne dei professori e ricercatori, distingue nitidamente tra diverse tipologie di attività:

- attività totalmente incompatibili, in particolare l'esercizio del commercio e dell'industria;

- attività che possono essere svolte ma con il collocamento in aspettativa (art. 13 D.P.R. 382/1980);
- le attività che possono essere svolta previa espressa autorizzazione del Rettore (art. 6, comma 10, legge 240/2010);
- attività liberamente svolte dai professori senza autorizzazione del Rettore (art. 6, comma 10, legge 240/2010);
- attività compatibili con il regime a tempo definito (art. 12 D.P.R. 382/1980)

Proprio riguardo alle attività “liberamente svolte”, l’Atto di indirizzo suggerisce agli Atenei di richiedere ai professori e ricercatori una comunicazione periodica delle attività di consulenza svolte, contenente una dichiarazione sulla occasionalità e sull’assenza di conflitti di interesse.

Rispetto alla possibilità per i docenti universitari con regime di tempo pieno di essere titolari della partita IVA, l’Atto di indirizzo richiama la giurisprudenza del giudice contabile per affermare che la titolarità della partita IVA , ai fini dell’accertamento della compatibilità con il regime di tempo pieno, può essere considerato elemento sintomatico e solo presuntivo di una possibile attività libero-professionale; il professore titolare di una partita IVA, nello svolgimento di attività esterna sarà tenuto a dimostrare la compatibilità di tale attività con il regime di tempo pieno.

L’Ateneo, suggerisce l’Atto di indirizzo, dovrebbe inserire nel regolamento la previsione di un’apposita dichiarazione da parte del docente titolare di partita IVA; dichiarazione con valenza almeno trimestrale e contenente l’indicazione di quali delle attività svolte siano in regime di IVA e richiamando la responsabilità disciplinare dei docenti stessi.

L’Ateneo si riserva la possibilità di procedere all’effettuazione di verifiche periodiche presso la Camera di Commercio per relativi accertamenti circa la titolarità di Partita IVA in capo a docenti con regime di tempo pieno.

## **6. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage – revolving doors)**

Il d.lgs. n. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all’attività svolta dall’interessato in precedenza;
- delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- delle ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare, i Capi II, III e IV del decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a tre diverse situazioni:

- Incarichi a soggetti che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

## **7. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.**

Per “incompatibilità” si intende *“l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l’incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l’assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico”* (art. 1 d.lgs. n. 39).

Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39.

A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell’interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il Responsabile della prevenzione della corruzione deve effettuare una contestazione all’interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall’incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato.

Fatta eccezione per il Direttore Generale, attualmente nell’Ateneo non si riscontrano altri incarichi dirigenziali o incarichi amministrativi di vertice o assimilati né sono previsti nell’attuale pianta organica. Tuttavia sono state date disposizioni affinché, nell’eventualità del conferimento di un incarico rientrante nella fattispecie in questione, l’incaricato produca, al momento del conferimento, autocertificazione circa l’assenza di cause di incompatibilità. Il Responsabile della prevenzione della corruzione effettuerà la dovuta vigilanza secondo quanto stabilito dall’art. 15 del D.Lgs n. 39/2013.

## **8. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*)**

La l. n. 190 ha introdotto un nuovo comma nell’ambito dell’art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all’impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. La disposizione stabilisce che *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”*

A tal fine l’ateneo ha introdotto i seguenti accorgimenti:

- nei contratti di assunzione del personale sarà inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l’apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sarà inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad *ex* dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’Ateneo nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;



- sarà disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente; si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli *ex* dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 *ter*, d.lgs. n. 165 del 2001.

## **9. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione**

A norma degli artt. 35 *bis* del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, l'Ateneo è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intende conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 *bis* del d.lgs. n. 165 del 2001;
- all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 *bis* con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'Ateneo, pertanto, ha provveduto a:

- impartire direttive interne per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- impartire direttive interne affinché negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adottare gli atti necessari per adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

## **10. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).**

Nell'ambito dell'individuazione degli strumenti finalizzati ad impedire e contrastare fenomeni corruttivi, la Legge 190/2012 ha modificato il D.Lgs n. 165/2001 introducendo l'art. 54 bis di cui si riporta il testo integrale:

*“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*

*2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*

3. *L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*

4. *La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.*”

La disposizione pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 *bis* D.Lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Nel corso del 2015 si è provveduto all'implementazione di un software denominato “Whistleblowing” accessibile dal sito web a tutto il personale dipendente attraverso apposite credenziali (al momento in fase di distribuzione). Tali credenziali consentiranno al personale che viene a conoscenza di fatti corruttivi o di illeciti in genere all'interno dell'Ateneo, di segnalarli con garanzia di anonimato al Responsabile per la prevenzione della corruzione. I fatti segnalati dovranno essere, ovviamente, fondati e descritti in maniera circostanziata. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione sarà tenuto ad effettuare gli accertamenti del caso, eventualmente anche continuando a dialogare con il segnalante attraverso il software senza conoscerne l'identità, salvo che il segnalante stesso non vi consenta. In questo caso l'RPC sarà obbligato a tutelarne l'anonimato salvo le ipotesi eccezionali individuate dal comma 2 dell'art. 54 *bis* D.Lgs. n. 165/2001 su citato.

## **11. Patti di integrità**

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nel corso del 2017 sono state date opportune disposizioni affinché l'Ateneo inserisca nei propri bandi, avvisi e lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità darà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

## **12. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". Un ruolo chiave in questo contesto può essere svolto dagli U.R.P., che rappresentano per missione istituzionale la prima interfaccia con la cittadinanza.

E' particolarmente raccomandato dal Piano nazionale anticorruzione l'utilizzo di canali di ascolto in chiave propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione dell'amministrazione e dell'ente, anche al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione

Nel corso del 2019, nella sezione "amministrazione trasparente" del sito web d'Ateneo sarà inserito un avviso rivolto a cittadini e stakeholders contenente le informazioni necessarie per segnalare all'URP dell'Ateneo, anche in forma anonima e informale, episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione, suggerimenti, consigli e segnalazioni varie.

## **13. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) e Referenti**

In considerazione delle prescrizioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione del 2016:

- al fine di garantire la posizione di autonomia e il ruolo di garanzia sull'effettività del sistema di prevenzione della corruzione, "non appare coerente con i requisiti di legge la nomina di un dirigente che provenga direttamente da uffici di diretta collaborazione con l'organo di indirizzo laddove esista un vincolo fiduciario";
- al fine di evitare l'insorgenza di potenziale conflitto di interessi, il RPCT dovrà essere "scelto tra i dirigenti non assegnati ad uffici che svolgano attività di gestione e di amministrazione attiva. In questa ottica va evitato, per quanto possibile, che il RPCT sia scelto tra i dirigenti assegnati a uffici che svolgono attività nei settori più esposti al rischio corruttivo, come l'ufficio contratti o quello preposto alla gestione del patrimonio" (cfr. pg.18);

e nell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione si invita a valutare l'opportunità di nominare i docenti quali Referenti Trasparenza e AntiCorruzione (cfr. pg.49), l'Ateneo valuta non opportuna la nomina a RPCT del Direttore Generale, ovvero del Dirigente della Programmazione economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di gestione, mentre ritiene funzionale al migliore adempimento della normativa procedere alla nomina di un professore con profonda conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione.

Inoltre, all'interno di ciascuna struttura decentrata verrà individuato un referente TAC (Trasparenza e AntiCorruzione), su proposta del Direttore/Presidente/Responsabile, esclusivamente fra i docenti ordinari o associati.

La funzione dei referenti TAC è quella di:

- 1) fare da tramite tra il RPCT e la propria struttura organizzativa per tutto quanto attiene agli obblighi di trasparenza;
- 2) fare da raccordo tra il RPCT e il Direttore o Presidente della struttura organizzativa in cui opera allo scopo di favorire la realizzazione di tutti gli adempimenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (ad esempio curando gli aspetti organizzativi e comunicativi, il monitoraggio dei contenuti pubblicati o da pubblicare su amministrazione trasparente, i processi di monitoraggio sotto il profilo dell'anticorruzione, il raccordo con i portatori di interesse della struttura organizzativa di riferimento, ecc.);

- 3) svolgere attività di monitoraggio/presidio di tutti gli adempimenti previsti in relazione a competenze e ambiti di attività svolta dalla propria struttura secondo quanto previsto dalla normativa, in relazione alle indicazioni del Responsabile trasparenza ed anticorruzione ed in raccordo con il Direttore della struttura organizzativa di cui è parte, al fine di favorire un continuo presidio degli adempimenti necessari.

#### **14. Spin off**

L'Ateneo, sempre al fine di evitare fenomeni di *maladministration* e contestualmente garantire la massima trasparenza nella gestione dei fondi, intende effettuare puntuale vigilanza attraverso verifiche a campione circa le somme erogate agli *spin off* dai singoli Dipartimenti, fatta eccezione per fondi di finanziamento provenienti dall'esterno.

#### **15. Fondo di Ateneo per la ricerca scientifica (ex 60%)**

Al fine di rendere effettivo l'utilizzo di risorse vincolate, l'Ateneo procederà con verifiche a campione sull'effettiva spesa dei fondi per la ricerca scientifica (ex 60%). In base alle risultanze gli Organi deputati potranno determinare variazioni degli importi e determinare un limite temporale entro di due anni per l'utilizzazione del fondo stesso.

#### **16. Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori – registro on line**

Dando attuazione a quanto previsto nel *Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori, sulle modalità di autocertificazione, verifica e valutazione dei compiti didattici e di servizio agli studenti, nonché di verifica dell'attività di ricerca in attuazione dell'art. 6, commi 2,3,7 e 8 della legge 240/2010*, l'Ateneo intende realizzare, possibilmente attraverso l'implementazione del sistema gestionale ESSE3, l'autocertificazione su appositi registri *on line*.

#### **17. Ripartizione ed utilizzo dei punti organico**

L'Ateneo intende procedere all'adozione di un modello trasparente di ripartizione dei punti organico. I criteri di ripartizione dei punti organico sono già stati proposti dal Rettore all'interno della Consulta dei Direttori di Dipartimento.

I punti organico attribuiti dal MIUR all'Ateneo ed impegnati per il reclutamento dei docenti sono utilizzati annualmente secondo un modello in base al quale una quota del 25% resta nelle disponibilità dell'amministrazione centrale mentre il restante 75% viene assegnato ai Dipartimenti, sulla base di precise linee di attribuzione.

L'utilizzo dei Punti organico da parte dei Dipartimenti mediante le proposte di chiamata è subordinata alla deliberazione di una programmazione triennale a scorrimento annuale del reclutamento.

La delibera dovrà preventivamente ed esplicitamente indicare i criteri che il dipartimento ha utilizzato per individuare le proposte di chiamata dei vari SSD nella programmazione triennale del reclutamento, criteri che dovranno essere coerenti con gli indirizzi strategici dell'Ateneo riguardo le politiche di reclutamento.

I dipartimenti formulano proposte di chiamata agli organi accademici, ai sensi del Regolamento per la disciplina della chiamata dei Professori di I e II fascia, in due tornate annuali:

- marzo - aprile
- settembre - ottobre

In dipendenza della situazione a livello di Ateneo per quanto riguarda i vincoli sul reclutamento posto dalla L. 240/2010 e dal D.Lgs. 49/2012, su proposta del Nucleo, il CdA può porre ulteriori specifici vincoli nella seconda delle due tornate annuali.

## 18. Relazione sull'attività svolta

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, redige e comunica agli organi di indirizzo politico una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web dell'Ateneo.

## 19. Pianificazione triennale

In questa sezione vengono sintetizzati gli interventi previsti nel corso del triennio di riferimento, indicando per ciascuna attività da implementare la competenza e l'ambito (prevenzione, controllo o formazione).

**La tabella seguente** riporta la programmazione degli interventi **sia in materia di anticorruzione sia in materia di trasparenza** il cui piano è contenuto nella successiva **SEZIONE 4**. Per praticità nella **tabella seguente** il Responsabile della prevenzione della corruzione nonché Responsabile della trasparenza **sarà indicato come RPCT**.

Per maggiore chiarezza la tabella riporta anche le azioni principali svolte nell'ultimo anno (2018)

2018	
Competenza	Adempimenti programmati
RPCT – Direttore Generale	Adeguamento del presente piano all'ultima versione del PNA, emanato con delibera ANAC n. 1208 del 22/11/2017
RPCT	Nuova mappatura e valutazione del rischio corruzione
RPCT	Corsi di formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione
Direttore Generale	Rotazione degli incarichi
Direttore Generale	Adeguamento regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e di seconda fascia
RPCT	Verifiche presso la Camera di Commercio per accertamenti relativi la titolarità di P. IVA in capo a docenti con regime di tempo pieno
Direttore Generale	Nomina referenti TAC (Trasparenza e AntiCorruzione). N:B: l'azione è stata avviata a dicembre 2018 ed è tutt'ora in corso
Direttore Generale	Adozione di un modello trasparente di ripartizione dei punti organico

<b>2019</b>	
<b>Competenza</b>	<b>Adempimenti programmati</b>
RPCT – Direttore Generale	Verifiche a campione circa le somme erogate agli Spin off dai singoli dipartimenti
RPCT – Direttore Generale	Verifiche a campione sulla spesa dei fondi ex 60% entro due anni
Direttore Generale	Regolamento sui doveri accademici dei professori e dei ricercatori – Registro on line
RPCT	Verifiche a campione sulla corretta pubblicazione dei dati su amministrazione trasparente
RPCT	Verifiche a campione sulle dichiarazioni rilasciate dai componenti di commissione
Direttore Generale	Nomina referenti TAC (Trasparenza e AntiCorruzione). N:B: azione già avviata a dicembre 2018

<b>2020</b>	
<b>Competenza</b>	<b>Adempimenti programmati</b>
RPCT – Direttore Generale	Reiterazione di azioni già effettuate negli anni precedenti
RPCT	Nuova mappatura e valutazione del rischio corruzione
RPCT	Corsi di formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione
RPCT	Esame e verifica dell'efficacia delle azioni messe in atto negli anni precedenti, d'intesa con i responsabili delle strutture

<b>2021</b>	
<b>Competenza</b>	<b>Adempimenti programmati</b>
RPCT – Direttore Generale	Reiterazione di azioni già effettuate negli anni precedenti
RPCT	Nuova mappatura e valutazione del rischio corruzione
RPCT	Corsi di formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione
RPCT	Esame e verifica dell'efficacia delle azioni messe in atto negli anni precedenti, d'intesa con i responsabili delle strutture
RPCT	Verifiche a campione

## **SEZIONE 5**

# **PIANO DELLA TRASPARENZA (D.Lgs 33/2013)**

## 1. Premessa

La trasparenza realizza già di per sé una misura di prevenzione della corruzione poiché consente il controllo da parte degli utenti dello svolgimento dell'attività amministrativa. Intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività dell'Ateneo, costituisce un fondamentale mezzo di prevenzione della corruzione. Il suo perseguimento impone infatti forme diffuse di controllo sul raggiungimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, limitando quindi il rischio di una corruzione di tipo sistematico.

Nel D. lgs n. 33/2013 è stato introdotto l'obbligo per ogni Pubblica Amministrazione di dotarsi di un programma triennale per la trasparenza nel quale devono essere definite le misure, i modi e le iniziative volti all'attivazione degli obblighi di pubblicazione previsti. Tale programma, concettualmente connesso al piano di prevenzione della corruzione, seppure con prospettive diverse, è di norma redatto a cura del Responsabile della trasparenza che in questo Ateneo ha sempre coinciso, ancor prima della riforma introdotta dal D. lgs. N. 97/2016, con il Responsabile della prevenzione della corruzione. Egli svolge stabilmente un'attività di controllo sugli adempimenti da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

## 2. Soggetti responsabili

Il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione approvano annualmente il Piano Integrato contenente un'apposita sezione coincidente con il piano triennale della trasparenza e i relativi aggiornamenti in corso di anno.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza coordina gli interventi e le azioni relative alla performance, alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli esiti di tale controllo al Nucleo di Valutazione, che negli Atenei svolge le funzioni di OIV. A tal fine promuove e cura il coinvolgimento dei settori dell'Ateneo e si avvale del supporto sei Settori addetti a programmazione, controlli e comunicazioni web.

Il Nucleo di Valutazione verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza. Esercita un'attività di impulso nei confronti dell'Amministrazione per l'elaborazione del relativo programma.

I responsabili delle strutture hanno la responsabilità dell'individuazione dei contenuti e dell'attuazione del Programma triennale della trasparenza per la parte di loro competenza. Collaborano, inoltre, alla realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

**Il Responsabile di ciascuna struttura è responsabile della pubblicazione dei contenuti (nota prot. 35245 del 18/11/2013)** ed è la figura coinvolta nel processo di sviluppo del sito nell'ambito del ciclo della trasparenza, ne gestisce i flussi informativi, la comunicazione e i messaggi istituzionali nonché la redazione delle pagine.

L'Ateneo doterà ciascuna struttura di un Referente Trasparenza ed AntiCorruzione, con le funzioni specificate nella precedente Sezione 4, Parte 2, punto 13.



### 3. Dati da pubblicare

L'Ateneo pubblica nella sezione denominata "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale, le informazioni, dati e documenti su cui vige obbligo di pubblicazione ai sensi del D.Lgs n. 33/2013.

Sul sito sono presenti anche informazioni non obbligatorie, ma ritenute utili per cittadini e stakeholders.

L'obiettivo è quello di procedere a una costante integrazione dei dati già pubblicati, raccogliendoli con criteri di omogeneità.

L'elenco del materiale soggetto a pubblicazione obbligatoria, con l'indicazione dei settori cui compete l'individuazione e produzione dei contenuti, i termini di pubblicazioni e i tempi di aggiornamento, sono indicati nell'**Allegato 2** "Griglia dei responsabili delle pubblicazioni 2019-2021".

I dati e tutto il materiale oggetto di pubblicazione deve essere prodotto e inserito in formato aperto o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto.

Le norme sulla trasparenza, nello specifico quelle previste anche dalla legge anticorruzione (n. 190/2012), devono essere applicate anche alle società partecipate dall'Università "G. d'Annunzio" e alle società ed enti da essa controllati o vigilati. Sul sito dell'Ateneo deve essere pubblicato l'elenco di tali enti e società con i relativi dati previsti dal D.Lgs 33/2013 e con i link ai loro siti istituzionali.

Nella pubblicazione di dati e documenti e di tutto il materiale soggetto agli obblighi di trasparenza, deve essere garantito il rispetto delle normative sulla privacy. In particolare deve essere posta particolare attenzione nella redazione di documenti, atti e loro allegati (per esempio curricula), all'interno dei quali non devono essere resi pubblici:

- dati personali non pertinenti con l'obbligo alla trasparenza;
- preferenze personali (dati sensibili);
- dati giudiziari non indispensabili (casellario giudiziale, qualità di imputato o indagato, oppure atti di causa o perizie in sede civile, penale e stragiudiziale);

Per quanto riguarda le notizie su dipendenti, dirigenti, incarichi, amministratori, non devono essere mostrate informazioni relative a:

- natura di eventuali infermità;
- impedimenti personali o familiari;
- componenti della valutazione;
- altri dati sensibili.

I dati pubblicati possono essere oggetto di riutilizzo e rielaborazione da parte di privati, enti, aziende e di chiunque sia interessato.

#### 4. I responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati

La pubblicazione dei contenuti deve essere effettuata in coerenza con quanto stabilito dal D.Lgs n. 33/2013 in cui si prevede che i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria devono essere pubblicati in formato di tipo aperto, nonché riutilizzabili senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Il processo di pubblicazione sul sito avviene attraverso un'apposita piattaforma dedicata denominata "eTRASPARENZA", che consente a determinati soggetti appositamente individuati, di pubblicare direttamente i dati le informazioni e i documenti per i quali vige tale obbligo. Ciascun responsabile di Settore ha individuato all'interno della propria struttura un collaboratore incaricato della gestione del servizio "eTRASPARENZA" cui sono state fornite le credenziali di accesso al servizio medesimo. Tuttavia la responsabilità sull'attendibilità e la correttezza dei dati pubblicati ricade interamente sui funzionari responsabili di aree e settori tenuti alle pubblicazioni e non sugli incaricati. Gli addetti alla pubblicazione hanno ricevuto la necessaria formazione per l'utilizzo del servizio "eTRASPARENZA". Parimenti, anche i funzionari responsabili di aree e settori sono stati convocati in una riunione e sono stati informati sul funzionamento del sito della trasparenza e sui loro obblighi e responsabilità in materia di trasparenza.

Al momento ogni struttura dell'Ateneo ha accesso al sito della trasparenza e sono state diffuse le necessarie conoscenze per provvedere, ciascuno per quanto di competenza, a pubblicare il materiale per il quale vige tale obbligo. A novembre 2013 è stata trasmessa ufficialmente a ciascun capo struttura dell'Ateneo una "griglia dei responsabili delle pubblicazioni" che individua, per ciascuna struttura, il materiale da pubblicare e la cadenza periodica entro cui effettuare le pubblicazioni (**Allegato 2**). Tale griglia, è aggiornata annualmente in occasione della compilazione del piano integrato. Per la consultazione della "griglia dei responsabili delle pubblicazioni" si rinvia all'**allegato 2**.

#### 5. Aggiornamento

I contenuti del Piano triennale della trasparenza sono oggetto di costante aggiornamento sullo stato di attuazione ed eventuale ampliamento degli obblighi, anche in relazione al progressivo adeguamento alle disposizioni di legge.

Nello stesso tempo è stato comunicato a tutti i capi struttura che la "griglia dei responsabili delle pubblicazioni" (**Allegato 2**) **non può essere esaustiva di tutti gli adempimenti vigenti e quindi si raccomanda un costante monitoraggio delle attività svolte ed un regolare confronto con le disposizioni del D.L. 33/2013** e le eventuali integrazioni e modifiche successive.

#### 6. Utilizzabilità e comprensibilità dei dati

I capi struttura dell'Ateneo devono curare la qualità della pubblicazione affinché i cittadini e gli stakeholder possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto.

In particolare, come da delibera CIVIT n. 2/2012, i dati e i documenti devono essere pubblicati in aderenza alle seguenti caratteristiche:

Caratteristica dati	Note esplicative
Completi ed accurati	I dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni.
Comprensibili	Il contenuto dei dati deve essere esplicitato in modo chiaro ed evidente. Pertanto occorre: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) evitare la frammentazione, cioè la pubblicazione di stesse tipologie di dati in punti diversi del sito, che impedisce e complica l'effettuazione di calcoli e comparazioni</li> <li>b) selezionare ed elaborare i dati di natura tecnica (ad es. dati finanziari e bilanci) in modo che il significato sia chiaro ed accessibile anche per chi è privo di conoscenze specialistiche.</li> </ul>
Aggiornati	Per ogni dato deve essere pubblicata la data di pubblicazione e aggiornamento per il periodo di riferimento.
Tempestivi	La pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile fruizione dell'utente.
In formato aperto	Le informazioni e i documenti devono essere pubblicati in formato aperto e raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni sono riportate.

## 7. Controllo e monitoraggio

Alla corretta attuazione del Piano della trasparenza, concorrono, oltre al Responsabile della trasparenza e al Nucleo di Valutazione, tutti gli uffici dell'amministrazione e i relativi Responsabili di struttura. In particolare il Responsabile della Trasparenza svolge un costante controllo sull'attuazione del Piano della trasparenza e delle iniziative connesse, riferendo semestralmente agli organi di indirizzo politico dell'Ateneo, al Rettore e al Nucleo di Valutazione su eventuali inadempimenti e ritardi.

A tal fine il Responsabile della Trasparenza mette in atto un monitoraggio permanente nel corso del quale evidenzia e informa delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate, i Responsabili delle strutture interessate, i quali dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione.

Decorso infruttuosamente tale termine, il Responsabile della Trasparenza è tenuto a dare comunicazione al Nucleo di Valutazione, nel successivo report semestrale, della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Spetta, infatti, al Nucleo di Valutazione che, presso le Università, svolgono le funzioni attribuite all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Il Documento di Attestazione deve essere prodotto avvalendosi della collaborazione del Responsabile della Trasparenza che deve fornire tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività e la qualità dei dati pubblicati. Tale documento, redatto secondo le indicazioni di cui alla delibera CIVIT n. 71/2013, deve essere pubblicato entro le scadenze indicate di volta in volta dall'ANAC nella sezione "Amministrazione trasparente".

## 8. Sanzioni

Il D.lgs. n. 33/2013 prevede esplicitamente che “i dirigenti responsabili degli uffici dell’amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge” (art. 43, c. 3).

La mancata predisposizione del Piano della trasparenza e l’inadempimento degli obblighi di pubblicazione possono dare luogo a diverse tipologie di sanzioni, indicate nel citato D.lgs. n. 33/2013.

La sanzione amministrativa pecuniaria a carico dei soggetti tenuti a pubblicare i dati di cui all’art. 22, c. 2 (società ed enti partecipati, controllati o vigilati) è irrogata dal Direttore Generale.

La sanzione amministrativa pecuniaria è stabilita:

- in prima istanza, in misura pari al minimo stabilito dall’art. 47 del D.lgs 33/2013 (euro 500,00),
- in caso di prima recidiva, con importo pari al doppio del minimo (euro 1.000,00);
- per successive recidive, con importo compreso fra il doppio del minimo ed il massimo stabilito dalla norma.

E’ ammesso il pagamento in misura ridotta, secondo le modalità stabilite dalla legge 24 novembre 1981, n. 689.

Il relativo provvedimento sanzionatorio è pubblicato sul sito internet dell’Ente.

## 9. Accesso civico

Chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati su cui vige l’obbligo di pubblicazione. La richiesta di accesso civico è gratuita e va presentata al Responsabile della Trasparenza tramite l’URP. Non è sottoposta ad alcuna limitazione rispetto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata.

A seguito di richiesta di accesso civico, l’amministrazione provvede, entro trenta giorni a:

- pubblicare nel sito istituzionale il documento, l’informazione o il dato richiesto;
- trasmettere il materiale oggetto di accesso civico al richiedente o comunicarne l’avvenuta pubblicazione ed il relativo collegamento ipertestuale.
- indicare al richiedente il collegamento ipertestuale dove reperire il documento, l’informazione o il dato, già precedentemente pubblicati.

La richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della trasparenza:

- l’obbligo di segnalazione alla struttura interna competente per le sanzioni disciplinari, ai fini dell’eventuale attivazione del procedimento disciplinare;

- la segnalazione degli inadempimenti agli organi di indirizzo politico dell'Ateneo e al Nucleo di Valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità;
- l'annotazione dell'accesso nell'apposito registro di accesso (atti, civico e generalizzato), istituito presso l'Ufficio Rapporti con il Pubblico e pubblicato semestralmente nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente.

Titolare del potere sostitutivo in merito all'Accesso civico è il Rettore.

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22/01/2019.**

**Preso d'atto del Senato Accademico nella seduta del 12/02/2019.**