



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE DELLA SCUOLA UNIVERSITARIA SUPERIORE IUSS

2019 - 2021

ai sensi

del D.lgs 150/2009 e successivi decreti

Deliberato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2019

Premessa

Il presente Piano integrato, redatto ai sensi del D.lgs 150/2009 e successivi decreti e sulla base del documento dell'Anvur "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della performance e del bilancio delle università statali italiane" (novembre 2018), è il documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, in stretto collegamento con le attività relative alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della programmazione economico-finanziaria.

Il Piano integrato fa riferimento alla metodologia presentata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance 2019, validato dal Nucleo in data 7 dicembre 2018 e deliberato dal Consiglio di amministrazione in data 17 dicembre 2018 e fa riferimento nella definizione degli obiettivi della performance amministrativa alle missioni istituzionali della Scuola e alle risorse finanziarie necessarie per perseguirle e, di conseguenza, è direttamente collegato al Piano di programmazione triennale 2019-2021 deliberato dal Consiglio di amministrazione in data 17 dicembre 2018.



1. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELLA SCUOLA UNIVERSITARIA SUPERIORE IUSS

1.1 ANALISI DEL CONTESTO

La Scuola universitaria superiore IUSS si propone di contribuire alla valorizzazione dei giovani di talento, offrendo loro, nella fase degli studi pre e post-laurea, percorsi formativi di alta qualificazione che ne esaltino le capacità, nonché occasioni di arricchimento scientifico e culturale, anche in senso interdisciplinare.

La Scuola IUSS organizza le proprie attività formative e di ricerca prevedendo:

- a) Corsi ordinari per Allievi iscritti a corsi di laurea, di laurea magistrale o di laurea a ciclo unico, dell'Università di Pavia o di altre istituzioni universitarie convenzionate con la Scuola IUSS;
- b) Corsi di Dottorato di ricerca.

Può inoltre attivare:

- a) nell'ambito della Federazione con la Scuola Universitaria Superiore Sant'Anna e con la Scuola Normale Superiore, corsi di laurea magistrale di alta qualificazione scientifica con almeno uno degli Atenei federati e/o con almeno un'Università italiana o straniera, mediante la stipula di apposite convenzioni;

- b) master universitari di primo e di secondo livello, anche in collaborazione con altre Università italiane e straniere;
- c) altri corsi di alta formazione, di formazione permanente, corsi brevi e seminari, anche in collaborazione con università italiane e straniere e/o altri soggetti pubblici o privati.

Le attività formative della Scuola sono svolte da un corpo docente particolarmente autorevole, composto da docenti della Scuola e da visiting professor italiani e stranieri. La didattica, inoltre, ha teso ad uno stretto collegamento con la più avanzata ricerca. La Scuola è infatti basata sul modello della Research University di tipo anglosassone, dove l'attività di formazione si integra e trae necessario alimento dalla ricerca innovativa, con sinergie a livello internazionale e metodi e interessi interdisciplinari. Le attività didattiche e di ricerca sono organizzate in due strutture accademiche: la Classe di scienze umane e della vita e la Classe di scienze, tecnologie e società.

La stipula di un accordo federativo con la Scuola Sant'Anna di Pisa, esteso nel 2017 alla Scuola Normale, e la conseguente revisione statutaria, pone la Scuola al centro di un progetto culturale e scientifico unico nel panorama universitario italiano.

1.2 GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELLA SCUOLA

La Scuola ha deliberato in data 15 dicembre 2017 il Piano di orientamento strategico e in data 17 dicembre 2018 il Piano di programmazione triennale 2019/2021, che contiene le principali linee di sviluppo del triennio, relative a *Scuola* e *Classi* e la programmazione triennale del personale in stretto collegamento con il bilancio di previsione per l'anno 2019 e per il triennio 2019-2021.

Nei due documenti sono definiti gli obiettivi strategici della Scuola, riportati sinteticamente di seguito, che costituiscono il punto di partenza per la definizione degli obiettivi organizzativi operativi e dei relativi indicatori.

1.2.1 OBIETTIVI STRUTTURALI E STRATEGICI DELLA SCUOLA

MACRO-OBIETTIVO 1. Obiettivi federazione

MACRO-OBIETTIVO 2. Adeguamento ai requisiti del Decreto accreditamento delle Scuole Superiori (DM 439/2013)

1.2.2 OBIETTIVI TRASVERSALI DELLA SCUOLA

MONITORAGGIO CORSI DI DOTTORATO

1. Aumento indice R+X dei dottorati
2. Monitoraggio dell'indice di inserimento professionale dei dottori di ricerca
3. Monitoraggio pubblicazioni dei dottorandi e dottori di ricerca

MONITORAGGIO INDICI ANVUR

4. Analisi degli indici ANVUR-MIUR e definizione azioni di miglioramento

AGGIORNAMENTO SITO

5. Incremento dell'utilizzo del sito da parte dell'utenza

RIDUZIONE DELLO SQUILIBRIO DI GENERE

6. Garantire nelle commissioni di concorso nominate dalla Scuola la presenza di un rapporto non inferiore a 1:3 tra i generi

7. Mettere in atto azioni di supporto che consentano di meglio conciliare l'attività lavorativa con la maternità e la gestione familiare
8. Destinare le chiamate dirette e per chiara fama prioritariamente, a parità di merito, al genere meno rappresentato nel ruolo nella specifica disciplina
9. Parità di genere nella individuazione dei relatori invitati ad eventi di carattere scientifico
10. Monitoraggio delle azioni e redazione di un rapporto sull'equilibrio di genere a cura dei Presidi

AUMENTO DOTAZIONE STRUMENTALE

11. Miglioramento della dotazione strumentale
12. Aumento spazi

OBIETTIVI DELLA TERZA MISSIONE

13. Potenziamento struttura e strumenti
14. Potenziamento Public Engagement
15. Potenziamento Trasferimento Tecnologico
16. Potenziamento Placement
17. Monitoraggio attività di ricerca

INTERNAZIONALIZZAZIONE

18. Mantenimento di elevati standard di internazionalizzazione raggiunti dai dottorati e master UME ed incremento di quelli dei dottorati della Classe SUV
19. Ampliamento delle esistenti collaborazioni con università europee ed extraeuropee nell'ambito delle varie attività scientifiche attraverso la promozione di progetti comuni, la facilitazione dello scambio di ricercatori e del soggiorno come visiting professor e visiting scientist dei docenti coinvolti negli accordi.
20. Incremento del livello di collaborazione con docenti e ricercatori di altre università ed istituzioni straniere

*Budget 2019 assegnato all'Amministrazione Centrale: 2.217.200 euro
di cui assegnati alla Terza Missione: 30.000 euro*

1.3 OBIETTIVI CLASSE STS

Obiettivi Progetto Dipartimento di eccellenza

DE.1 – Realizzazione dell'obiettivo della linea di ricerca 1 "Valutazione uniforme di rischio e resilienza di infrastrutture critiche"

DE.2 – Sviluppo di metodi e tecnologie per la riduzione delle perdite connesse agli elementi non strutturali

DE.3 – Revisione delle azioni sismiche e delle tecniche di progetto

DE.4 – Realizzazione della prima Non Structural Seismic Testing Facility in Europa

DE.5 – Costituzione del Museo Internazionale dell'Ingegneria Sismica

DE.6 – Piena affermazione internazionale del Dottorato in Comprensione e Gestione delle Situazioni Estreme

DE.7 – Piena affermazione a livello nazionale ed internazionale della Laurea Magistrale Interateneo in Civil Engineering for Mitigation of Risk from Natural Hazards

DE.8 Rafforzamento del personale tecnico-amministrativo per la gestione dei progetti DE, supporto all'individuazione ed alla sottomissione di progetti competitivi, comunicazione ed interazione con l'esterno.

Obiettivi Classe

1. Consolidamento della produttività scientifica e della qualità della ricerca
2. Miglioramento dell'offerta didattica del dottorato in Comprensione e Gestione delle situazioni Estreme

3. Valutazione della attivazione di un nuovo corso di dottorato in Osservazione della Terra
4. Valutazione della attivazione di un nuovo corso di dottorato in rischio chimico ed ambientale
5. Miglioramento dell'offerta didattica dei Master
6. Miglioramento della offerta didattica della laurea magistrale in Civil Engineering for the Mitigation of Risk from Natural Hazards
7. Aumento della quota di ricercatori ed assegnisti rispetto a professori
8. Potenziamento delle relazioni internazionali con istituti e centri nell'ambito di ricerca della Classe
9. Potenziamento della collaborazione interna
10. Potenziamento della collaborazione con le scuole federate
11. Potenziamento della collaborazione con UniPV
12. Miglioramento delle attrezzature a servizio della ricerca
13. Potenziamento della collaborazione con altre università ed enti esterni
14. Avvio dell'ambito di ricerca in meteorologia anche a supporto degli ambiti di ricerca già sviluppati
15. Valorizzazione dei finanziamenti esterni
16. Rafforzamento del personale docente e ricercatore della Classe
17. Valutazione della attivazione di un Centro di ricerca sulle tematiche del management della sostenibilità, dell'innovazione e della salute (con focus sul risk management) eventualmente in partnership con l'IDM della Scuola Superiore Sant'Anna
18. Valutazione della attivazione di partnership con il dottorato in Management della Scuola Superiore Sant'Anna
19. Tendenza alla gratuità completa per tutti gli Allievi CO
20. Sostegno economico agli Allievi CO e rispetto dei requisiti di accreditamento
21. Maggiore sinergia tra didattica CO e ricerca
22. Riduzione della disparità di genere (CO)
23. Incremento dell'internazionalizzazione (CO)
24. Ampliamento complessivo della didattica e dell'offerta formativa (CO)
25. Potenziamento del progetto formativo degli Allievi (CO)

Budget 2019 assegnato alla Classe STS: 2.141.120 euro

1.4 OBIETTIVI CLASSE SUV

1. Tendenza alla gratuità completa per tutti gli Allievi CO
2. Sostegno economico agli Allievi CO e rispetto dei requisiti di accreditamento
3. Maggiore sinergia tra didattica CO e ricerca
4. Riduzione della disparità di genere (CO)
5. Incremento dell'internazionalizzazione (CO)
6. Ampliamento complessivo della didattica e dell'offerta formativa (CO)
7. Potenziamento del progetto formativo degli Allievi (CO)
8. Consolidamento dell'attività didattica (CO) in collaborazione con l'Università di Pavia
9. Consolidamento della offerta didattica della laurea magistrale
10. Attuazione Accordo federativo con Scuole superiori universitarie
11. Rafforzamento legame con Scuole superiori universitarie
12. Miglioramento produttività scientifica dell'Area
13. Sviluppo politica di Internazionalizzazione dell'Area
14. Sviluppo attività di collaborazione con soggetti pubblici o privati per potenziamento attività di ricerca e incremento finanziamenti dell'Area
15. Sviluppo dottorati

Budget 2019 assegnato alla Classe SUV: 2.039.360 euro

1.5 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL PERSONALE

Sulla base del Piano di programmazione triennale 2019-2021 approvato e sulla base delle facoltà assunzionali si riporta di seguito la programmazione del personale nel triennio 2019-2021, che conferma le priorità inserite nella programmazione del personale nel triennio 2018-2020:

Priorità 1 rafforzamento personale tecnico amministrativo

Si precisa che il Consiglio di amministrazione nella riunione del 23 marzo 2018 ha approvato il nuovo organigramma della Scuola e il Direttore Generale con determina n.11 del 31 marzo 2018 ha definito l'organizzazione delle strutture e la dotazione organica delle aree e delle unità organizzative. Per ricoprire tutte le posizioni previste nell'organigramma è necessario procedere all'assunzione di 6 unità di personale di categoria D e 3 unità di categoria C con l'impegno complessivo di p.o. pari a 2,55.

Priorità 2 sviluppo di una politica di valorizzazione delle risorse interne e di acquisizione di giovani ricercatori (anche sulla base di accordi in ambito 'federale').

Priorità 3 reclutamento di professori e ricercatori attraverso cofinanziamento (anche sulla base di accordi in ambito 'federale').

Alle quali si aggiunge anche la Realizzazione del Dipartimento di Eccellenza.

Alla luce di quanto sopra descritto, la disponibilità di 7,70 punti organico calcolata al 10.10.2018 è ripartita come segue:

- 3 punti organico per le chiamate di Professori associati, di cui 1,40 destinati a due chiamate dirette, (una nel 2018 e una nel 2019), di professori associati finanziati dal Dipartimento di Eccellenza. I restanti punti organico pari a 1,60 sono tenuti a disposizione per coprire l'eventuale passaggio a professore associato dei ricercatori di tipo b in organico, in fase di selezione ed eventuali altri reclutamenti;
- 2,15 sono destinati al reclutamento entro la fine del 2018 di quattro ricercatori tipo b, di cui tre finanziati sul Piano straordinario 2018 ed uno sul Dipartimento di Eccellenza;
- 2,55 sono destinati all'assunzione di personale tecnico amministrativo al fine di ricoprire tutte le posizioni previste nell'organigramma approvato con delibera n. 54 del 23 marzo 2018.

Una volta esauriti come sopra indicati i 7,70 punti organico, quelli che vennero assegnati con DM nel 2019 derivanti da turn over 2018 (2 punti) e da premialità saranno attribuiti all'ampliamento del corpo docente sulla base della programmazione triennale approvata.

2. DAGLI OBIETTIVI ISTITUZIONALI AGLI OBIETTIVI GESTIONALI

In raccordo con il Piano Strategico e il Piano Triennale, vengono assegnati al Direttore Generale e alla struttura amministrativa gli obiettivi gestionali. Di seguito si riportano gli obiettivi per l'anno 2019, con il riferimento agli obiettivi del Piano Strategico e del Piano Triennale.

Ogni obiettivo è collegato ad indicatori specifici, associati a soglie di raggiungimento e sono indicate le risorse che ne garantiscono la sostenibilità e la coerenza con la programmazione economico-finanziaria (budget 2019).

2.1 OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE ANNO 2019

La valutazione degli obiettivi del Direttore Generale è effettuata secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance 2019. Viene svolta sulla base della verifica del raggiungimento degli obiettivi operativi e gestionali definiti in coerenza con gli obiettivi strategici sulla base della griglia degli obiettivi riportata nel presente paragrafo.

A fine anno, il processo di valutazione dei risultati raggiunti prevede:

- un'autovalutazione da parte del Direttore generale;
- una valutazione da parte del Rettore trasmessa al Nucleo di valutazione federato;
- un parere del Nucleo di Valutazione federato, espresso sulla base della valutazione del Rettore, ai fini della proposta al Consiglio di Amministrazione federato di attribuzione dell'indennità da corrispondere al Direttore Generale;

- una deliberazione del Consiglio di amministrazione federato dell'indennità proporzionata alla valutazione finale.

1. Avanzamento integrazione relativa alla federazione con SSSA e SNS

Livello 1 = soglia = 20%	Avvio operativo piattaforma E-learning condivisa	
Livello 2 = soglia/target = 40%	Convenzione per le attività didattiche congiunte	
Livello 3 = target = 60%	Realizzazione evento Job Fair	
Livello 4 = target/eccellenza = 80%	Realizzazione di una Scuola estiva di orientamento per le scuole secondarie	
Livello 5 = eccellenza = 100%	Modifiche coordinate con le altre scuole della regolamentazione interna: regolamento unico reclutamento ricercatori	

Rif. Obiettivi istituzionali: Macro-obiettivo 1

Annotazioni di budget: budget 2019 - risorse aggiuntive non previste

2. Adeguato presidio alle procedure rilevanti

Livello 1 = soglia = 20%	Procedura elezioni Rettore	
Livello 2 = soglia/target = 40%	Procedure concorsuali docenti e pta	
Livello 3 = target = 60%	Piano di programmazione triennale secondo la procedura deliberata dal Senato accademico	
Livello 4 = target/eccellenza = 80%	Adeguata gestione procedure di accreditamento (conseguimento livello C o D)	
Livello 5 = eccellenza = 100%	Mappatura dei processi di Assicurazione Qualità	

Rif. Obiettivi istituzionali: Macro-obiettivo 2 Adeguamento ai requisiti del Decreto accreditamento delle Scuole Superiori (DM 439/2013)

Annotazioni di budget: budget 2019 - risorse aggiuntive non previste

3. Miglioramento organizzativo dell'amministrazione

Livello 1 = soglia = 20%	Aggiornamento della valutazione delle posizioni e definizione dei profili di ruolo	
Livello 2 = soglia/target = 40%	Revisione delle schede di valutazione	
Livello 3 = target = 60%	Revisione del manuale di valutazione della performance del personale non dirigente e comunicazione al PTA	
Livello 4 = target/eccellenza = 80%	Realizzazione dell'indagine di <i>customer satisfaction</i>	

Livello 5 = eccellenza = 100%	Revisione del contratto integrativo a seguito nuovo CCNL: emanazione nuovo contratto entro 31.10	
-------------------------------	--	--

Rif. Obiettivi istituzionali: -

Annotazioni di budget: risorse aggiuntive già previste nel budget 2018 per agenzia esterna incaricata

4. Miglioramento ed integrazione dei servizi informatizzati

Livello 1 = soglia = 20%	Implementazione Esse3 per Corsi di dottorato	
Livello 2 = soglia/target = 40%	Sviluppo Esse3 per adeguamento Corsi Ordinari	
Livello 3 = target = 60%	Implementazione Esse3 per Corsi Ordinari	
Livello 4 = target/eccellenza = 80%	Attivazione procedure web collegate ad Esse3	
Livello 5 = eccellenza = 100%	Integrazione Esse3 con altri gestionali U-GOV	

Rif. Obiettivi istituzionali: Obiettivi trasversali – Aumento dotazione strumentale

Annotazioni di budget: risorse già previste nel budget 2019 per software CINECA

5. Progetto Biblioteca

Livello 1 = soglia = 20%	Assegnazione incarico agenzia per definizione progetto biblioteca	
Livello 2 = soglia/target = 40%	Supporto all'agenzia ai fini della stesura del progetto e consegna progetto entro 30 maggio	
Livello 3 = target = 60%	Supporto all'agenzia ai fini della stesura del progetto e consegna progetto entro 28 febbraio	
Livello 4 = target/eccellenza = 80%	Delibere organi su attivazione Biblioteca e stanziamento budget entro 30 giugno 2019	
Livello 5 = eccellenza = 100%	Delibere organi su attivazione Biblioteca e stanziamento budget entro 30 marzo 2019	

Rif. Obiettivi istituzionali: Obiettivi trasversali – Aumento dotazione strumentale

Annotazioni di budget: risorse già previste nel budget 2019 per consulenza agenzia esterna

6. Progetto Archivio: razionalizzazione depositi archivio della Scuola

Livello 1 = soglia = 20%	Selezione e scarto, smaltimento certificato del deposito archivio cartaceo	
Livello 2 = soglia/target = 40%	Descrizione materiale residuo, riordino e controllo del deposito archivio cartaceo	
Livello 3 = target = 60%	Definizione delle procedure Sistema di Gestione Documentale ed elaborazione strumenti di Gestione Documentale	
Livello 4 = target/eccellenza = 80%	Definizione delle procedure Sistema di Conservazione a Norma ed elaborazione strumenti di Conservazione a Norma	

Livello 5 = eccellenza = 100%	Formazione di tutto il PTA sulle procedure del Sistema di Gestione Documentale e del Sistema di Conservazione a Norma	
-------------------------------	---	--

Rif. Obiettivi istituzionali: Obiettivi trasversali – Aumento dotazione strumentale

Annotazioni di budget: risorse già previste nel budget 2019 per consulenza agenzia esterna

7. Realizzazione Upgrade necessari alla Compliance con Regolamento Europeo Protezione dati

Livello 1 = soglia = 20%	Formazione del personale PTA	
Livello 2 = soglia/target = 40%	Adeguamento al Codice odontologico della ricerca, in relazione al trattamento dei dati personali	
Livello 3 = target = 60%	Implementazione del Registro dei trattamento dati tramite software cineca	
Livello 4 = target/eccellenza = 80%	Non applicabile	
Livello 5 = eccellenza = 100%	Predisposizione del Regolamento in materia di dati personali	

Rif. Obiettivi istituzionali: -

Annotazioni di budget: risorse già previste nel budget 2019 per consulenza e software

8. Adeguata attuazione del Nuovo codice etico e di comportamento

Livello 1 = soglia = 20%	Nomina del Consigliere/Consigliera di fiducia	
Livello 2 = soglia/target = 40%	Non applicabile	
Livello 3 = target = 60%	Nomina dei Consiglieri confidenziali	
4 = target/eccellenza = 80%	Non applicabile	
5 = eccellenza = 100%	Organizzazione di un incontro con la comunità della Scuola per la presentazione del nuovo Codice etico e di comportamento entro il 30.06	

Rif. Obiettivi istituzionali: -

Annotazioni di budget: budget 2019 - risorse aggiuntive non previste

9. Realizzazione del Piano di Prevenzione della corruzione e trasparenza

Livello 1 = soglia = 20%	Realizzazione del 20% obiettivi previsti per il 2019 dal Piano PCT 2019-2021	
Livello 2 = soglia/target = 40%	Realizzazione del 40% obiettivi previsti per il 2019 dal Piano PCT 2019-2021	
Livello 3 = target = 60%	Realizzazione del 60% obiettivi previsti per il 2019 dal Piano PCT 2019-2021	
4 = target/eccellenza = 80%	Realizzazione del 80% obiettivi previsti per il 2019 dal Piano PCT 2019-2021	
5 = eccellenza = 100%	Realizzazione del 100% obiettivi previsti per il 2019 dal Piano PCT 2019-2021	

Rif. Obiettivi istituzionali: -

Annotazioni di budget: budget 2019 - risorse aggiuntive non previste

Altri obiettivi potranno essere aggiunti in corso d'anno e deliberati dal Consiglio di amministrazione, anche in relazione agli obiettivi di struttura riportati nel paragrafo sottostante.

Pesatura degli obiettivi

OBIETTIVO	Peso
1. Avanzamento integrazione relativa alla federazione con SSSA e SNS	20
2. Adeguato presidio alle procedure rilevanti	20
3. Miglioramento organizzativo dell'amministrazione	15
4. Miglioramento ed integrazione dei servizi informatizzati	15
5. Progetto Biblioteca	5
6. Progetto Archivio: razionalizzazione depositi archivio della Scuola	5
7. Realizzazione Upgrade necessari alla Compliance con Regolamento Europeo Protezione dati	5
8. Adeguata attuazione del Nuovo codice etico e di comportamento	5
9. Realizzazione del Piano di Prevenzione della corruzione e trasparenza	5
10. Altri obiettivi	5
	100

2.2. OBIETTIVI DI AREA

Si riporta di seguito la definizione degli obiettivi delle due Aree, la cui declinazione sarà contrattata dal Responsabile di Area con il Direttore generale entro il 28 febbraio 2019. La valutazione del raggiungimento di tali obiettivi viene effettuata dal Direttore generale sulla base di una griglia appositamente predisposta.

Area attività istituzionali, didattica e valutazione

OBIETTIVO	Peso
Implementazione Esse3	20
Mappatura dei processi di Assicurazione Qualità	20
Revisione del modello di valutazione della performance	20

Piano di programmazione triennale secondo la procedura deliberata dal Senato accademico	20
Adeguate gestione procedure di accreditamento	20

Area Finanza, personale e affari generali

OBIETTIVO	Peso
Regolamento unico reclutamento ricercatori	20
Progetto Archivio: razionalizzazione depositi archivio della Scuola	20
Revisione del contratto integrativo a seguito nuovo CCNL	20
Regolamento in materia di dati personali	20
Adeguate gestione procedure di accreditamento	20

2.3. CUSTOMER SATISFACTION

Nel 2019, per la prima volta, si intende integrare il sistema di valutazione della performance con l'individuazione di alcuni obiettivi collegati ad indicatori volti a misurare il livello di efficacia delle attività realizzate.

Le dimensioni oggetto di valutazione sono:

- A. Soddisfazione utenza: livello di soddisfazione dei docenti-ricercatori e personale tecnico amministrativo sui servizi amministrativi
- B. Soddisfazione utenza: livello di soddisfazione studenti sui servizi amministrativi
- C. Tempi di conclusione delle procedure per il conferimento di assegni di ricerca

Tali dimensioni potrebbero essere oggetto di revisione o integrazione.

In relazione alla dimensione A verrà utilizzato un questionario di soddisfazione dell'utenza rivolto a docenti, ricercatori, assegnisti e personale tecnico amministrativo e verrà considerato come valore target un punteggio superiore a 3 (su scala da 1 a 6).

In relazione alla dimensione B verranno utilizzate alcune variabili dei questionari sui servizi utilizzati dal Presidio Qualità per la rilevazione della soddisfazione degli allievi. Il valore target verrà definito sulla base delle variabili utilizzate.

In relazione alla dimensione C verrà utilizzata la rilevazione dei tempi della procedura assegni di ricerca con inizio alla data di ricezione della richiesta di attivazione di assegno di ricerca e conclusione alla data di emanazione del bando, con valore target pari a 60 giorni.

2.4. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Con riferimento a quanto descritto dal punto di vista metodologico nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione della performance individuale per il personale tecnico amministrativo comprende: la valutazione dei comportamenti organizzativi, la valorizzazione del contributo della struttura al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale (in raccordo con il Piano Triennale), il raggiungimento degli obiettivi di Area e la valutazione della soddisfazione dell'utenza.

Ai fini della distribuzione del trattamento accessorio legato alla valutazione della performance, in sede di contrattazione integrativa con le Rappresentanze Sindacali, vengono assegnati i pesi alle diverse componenti della performance con una differenziazione sulla base della categoria di appartenenza.

Nel 2019 la proposta dell'amministrazione, condivisa in sede di contrattazione integrativa, prevede la seguente distribuzione nelle diverse dimensioni:

Categoria EP	
valutazione dei comportamenti organizzativi	60%
raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale	15%
raggiungimento degli obiettivi di Area	20%
valutazione della soddisfazione dell'utenza	5%
Categoria B, C, D con incarico di responsabilità	
valutazione dei comportamenti organizzativi	75%
raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale	10%
raggiungimento degli obiettivi di Area	10%
valutazione della soddisfazione dell'utenza	5%
Categoria B, C, D	
valutazione dei comportamenti organizzativi	85%
raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale	5%
raggiungimento degli obiettivi di Area	5%
valutazione della soddisfazione dell'utenza	5%

La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata sulla base delle schede allegate (allegato 1).

Ogni posizione organizzativa della Scuola è stata classificata in relazione al modello di riferimento che prevede lo sviluppo professionale su due assi (manageriale e professionale) e l'attribuzione di un macroprocesso di riferimento (integrazione, amministrazione, produzione e distribuzione).

Di conseguenza la scheda prevede la valutazione dei comportamenti organizzativi osservati dal Direttore Generale, con il supporto dei Responsabili di Area, per le 3/4 competenze chiave identificate dal profilo di ruolo e scelte fra le seguenti:

Area delle capacità logiche analitiche deduttive

- Soluzione di problemi complessi:
 - ✓ orizzonte temporale medio lungo
 - ✓ utilizzo di strumenti, metodologie e concettualizzazioni complesse
 - ✓ non implica decisione o assunzione diretta di responsabilità relative al problema
- Soluzione di problemi operativi:
 - ✓ orizzonte temporale breve
 - ✓ utilizzo di strumenti, metodologie e concettualizzazioni consolidate
 - ✓ implica, in certa misura, l'assunzione di responsabilità operative e può comprendere la fase realizzativa connessa

- Innovazione:
 - ✓ creatività
 - ✓ orientamento al nuovo

Area delle capacità realizzative

- Decisione:
 - ✓ dimensione economica
 - ✓ impatto
 - ✓ contesto
- Realizzazione operativa:
 - ✓ indipendente dalla dimensione temporale
 - ✓ è il risultato di un processo che può essere impostato anche da altri
- Organizzazione:
 - ✓ pianificazione
 - ✓ programmazione
 - ✓ coordinamento e controllo risorse (umane, tecnologiche ed economiche)

Area delle capacità relazionali dirette

- Gestione collaboratori:
 - ✓ leadership (autorevolezza riconosciuta e condivisa)
 - ✓ carisma
 - ✓ motivazione
 - ✓ delega come strumento di motivazione/sviluppo
- Relazioni esterne – negoziazione:
 - ✓ implica orientamento del ruolo verso l'esterno
 - ✓ capacità negoziali
- Relazioni interne – cooperazione:
 - ✓ coglie la necessità del ruolo di porsi in relazione con il contesto interno
 - ✓ esclude il rapporto gerarchico
 - ✓ integrazione e cooperazione

Il valore soglia per il raggiungimento di una valutazione positiva è 3, il target di riferimento è un valore pari a 4 e l'eccellenza viene evidenziata da una valutazione complessiva pari a 5.

Il raggiungimento degli obiettivi del Direttore generale, delle Aree e della customer satisfaction sarà valutato secondo quanto definito nei relativi paragrafi.

Attualmente è in fase di completa revisione il sistema di valutazione della performance del personale non dirigente che si prevede sarà operativo partire dall'anno 2020.

3. L'ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO

In applicazione della L. 190/2012, la Scuola adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito P.T.P.C.T.) che ha lo scopo di identificare le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e individuare gli strumenti organizzativi, formativi e di controllo per la prevenzione del rischio da adottare nel triennio 2019-2021.

Per quanto riguarda l'evoluzione normativa si fa riferimento, in particolare, al decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione,

pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche» e delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito P.N.A.) aggiornato con la delibera ANAC n. 1208 del novembre 2017.

Nel presente Piano verranno richiamati gli elementi relativi alla gestione del rischio e all'analisi delle aree a maggior rischio, come indicato nelle Linee guida ANVUR sulla performance del 2015 e successivi aggiornamenti.

L'analisi dei processi di gestione del rischio corruttivo è stata effettuata attraverso la valutazione probabilistica del rischio che tale fenomeno, appunto, si verifichi all'interno della Scuola e delle aree di attività in cui opera.

La valutazione è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, volte tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni di cui alla L.190/2012 e delle indicazioni operative contemplate nell'ambito del PNA.

La fase di gestione del rischio – che consiste nell'analisi del contesto interno e dunque della mappatura delle valutazioni ottenuti negli anni precedenti, con un valore di rischio definibile, come meglio specificato in appresso, “BASSO”.

Tale attività di indagine è avvenuta tramite il coordinamento del Direttore Generale – Responsabile della prevenzione alla corruzione anche tramite colloqui con i Responsabili e Referenti di ciascun ufficio amministrativo e dunque mediante il coinvolgimento di coloro che quotidianamente sono più coinvolti nelle singole attività amministrative poste in essere dalla Scuola.

La Scuola, peraltro, ha ritenuto di confermare la metodologia posta in essere negli anni precedenti nell'analisi del rischio, metodologia che ha portato risultati di indagine adeguati, anche tenuto conto delle modeste dimensioni della Scuola.

Tali risultanti, che si manifestano –dunque-costanti, non sono stati influenzati dall'avvenuta riorganizzazione degli uffici che non ha comportato alcuna variazione circa le probabilità di rischio corruttivo.

Ebbene, per la valutazione di ciascun rischio sono stati utilizzati i termini di probabilità e di impatto identificati sulla base dei criteri indicati nell'Allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione. Il valore di rischio utilizzando i seguenti parametri:

Valutazione delle probabilità:

- grado di discrezionalità amministrativa;
- rilevanza esterna
- complessità del processo
- valore economico
- frazionabilità del processo
- controlli

Valutazione dell'impatto:

- impatto organizzativo;
- impatto economico;
- impatto reputazionale;
- impatto sull'immagine.

Il valore di rischio è frutto del prodotto delle medie aritmetiche dei singoli valori attribuiti per la valutazione delle probabilità e dell'impatto.

Tenuto conto del valore massimo del prodotto delle due medie corrispondente al punteggio 25, sono state individuate tre classi di rischio sulla base della distribuzione percentuale dei valori:

- da 0 a 8,33 rischio BASSO
- da 8,34 a 16,66 rischio MEDIO
- da 16,67 a 25 rischio ALTO

Per ciascun rischio si è proceduto ad indicare il tipo di risposta che la Scuola ha già posto in essere o si prefigge di attuare nel medio periodo per prevenire qualsiasi eventuale azione corruttiva e che sono rappresentate nella tabella che segue:

AREA A - APPROVVIGIONAMENTO E GARE D'APPALTO							
SINGOLE FASI	UFFICIO COMPETENTE	RISCHIO	PROBABILITA'	IMPATTO	RISCHIO	CLASSE DI R.	TIPO DI RISPOSTA
1. predisposizione richieste d'acquisto	U.O. Affari generali	induzione ad indicare bisogni alterati	1,83	1,5	2,75	BASSO	Adozione di un documento di programmazione annuale degli acquisti
2. predisposizione atti di gara e documenti e relativa divulgazione	U.O. Affari generali Res. Area Finanza, Personale e Affari generali	induzione a favorire determinate imprese o soggetti	1,83	2,25	4,12	BASSO	Privilegio utilizzo acquisti sul MEPA
3. verifica dei requisiti e punteggi in fase di gara	U.O. Affari generali	induzione ad alterare atti valutazioni	2,5	1,5	3,75	BASSO	Predisporre modulistica standardizzata
4. affidamento lavori in economia	U.O. Affari generali Direttore Generale	induzione a favorire specifici fornitori	2,5	2,25	5,62	BASSO	Regolamento per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture sotto soglia comunitaria (cd. lavori in economia) Privilegio utilizzo acquisti sul MEPA
AREA B - RISORSE UMANE							
SINGOLE FASI	UFFICIO COMPETENTE	RISCHIO	PROBABILITA'	IMPATTO	RISCHIO	CLASSE DI R.	TIPO DI RISPOSTA
1. procedure selettive e concorsuali personale docente e tecnico-amministrativo e conferimento assegni di ricerca	U.O. Personale U.O. Didattica post laure e ricerca Res. Area Finanza, Personale e Affari generali Direttore generale	induzione ad alterare atti e valutazioni	2	1,5	3	BASSO	Codice etico e di comportamento Codice etico Regolamenti specifici per ogni procedura
2. selezione per incarichi esterni	U.O. Personale Res. Area Finanza, Personale e Affari generali Direttore generale	induzione a favorire determinati soggetti	2,5	1,5	3,75	BASSO	Regolamento Albo fornitori Privilegio di procedure concorsuali Regolamento in materia

3. trattamento giuridico economico personale	U.O. Personale Res. Area Finanza, Personale e Affari generali Direttore generale	induzione a favorire una parte del personale	1,5	1,25	1,88	BASSO	Verifiche a campione da parte del Dirigente e della Commissione di controllo di regolarità amministrativa contabile
AREA C - GESTIONE FINANZIARIA E BILANCIO							
SINGOLE FASI	UFFICIO COMPETENTE	RISCHIO	PROBABILITA'	IMPATTO	RISCHIO	CLASSE DI R.	TIPO DI RISPOSTA
1. redistribuzione dei documenti di bilancio	U.O. Contabilità, rendicontazione e bilancio Res. Area Finanza, Personale e Affari generali Direttore generale	Occultamento operazioni, alterazione importi	1,66	1,25	2,07	BASSO	Verifiche a campione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti
2. gestione fasi di liquidazione e pagamenti	U.O. Contabilità, rendicontazione e bilancio Res. Area Finanza, Personale e Affari generali Direttore generale	alterazione importi e tempistiche, movimenti e pagamenti non consentiti	2,33	1,25	2,91	BASSO	Verifiche a campione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti
AREA D - DIDATTICA E FORMAZIONE POST LAUREA							
SINGOLE FASI	UFFICIO COMPETENTE	RISCHIO	PROBABILITA'	IMPATTO	RISCHIO	CLASSE DI R.	TIPO DI RISPOSTA
1. concorsi ammissione	U.O. Didattica pre laurea U.O. Didattica post laurea e ricerca Res. Area Finanza, Personale e Affari generali Direttore generale	induzione a favorire determinati soggetti	2,33	1,25	2,91	BASSO	Controlli da parte del Direttore Generale
2. assegnazione benefici e borse di studio	U.O. Didattica pre laurea U.O. Didattica post laurea e ricerca Res. Area Finanza, Personale e Affari generali Direttore generale	induzione a favorire alcuni allievi	1,66	1,25	2,07	BASSO	Controlli da parte del Direttore Generale
3. procedure di carriera ed eventuali annullamenti, registrazione esami	U.O. Didattica pre laurea U.O. Didattica post laurea e ricerca Res. Area Attività istituzionali, didattica e valutazione Direttore generale	induzione a favorire alcuni allievi	1,5	1,25	1,87	BASSO	Controlli da parte del Direttore Generale

In tutte le aree ed in ciascun relativo processo esaminato, dunque, la **classe di rischio** è risultata nella **fascia bassa**.

Come già rammentato nei precedenti Piani (ovvero nelle parti ad hoc dedicate nei Piani Integrati) la Scuola IUSS è dotata di una serie di Regolamenti interni nell'ambito dei settori individuati come a maggiore rischio di corruzione, tra cui:

- Regolamento per l'accesso agli atti

- Regolamento per l'Amministrazione la Finanza e la Contabilità
- Regolamento dei lavori, servizi e forniture in economia
- Regolamento per la gestione dell'Albo Fornitori di Beni e Servizi
- Regolamento per i corsi ordinari della Scuola Universitaria Superiore IUSS di Pavia
- Regolamento per i corsi di dottorato della Scuola Universitaria Superiore IUSS di Pavia
- Regolamento per le attività formative post laurea e le attività di ricerca
- Regolamento per l'istituzione e il conferimento di borse di studio per attività di ricerca
- Regolamento per il conferimento di assegni di ricerca ai sensi dell'art.22 della Legge n. 240/2010
- Regolamento per i Centri di Ricerca della Scuola Universitaria Superiore IUSS
- Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art.24 della Legge n.240/2010
- Regolamento per la disciplina delle procedure di chiamata dei professori di prima e seconda fascia in attuazione della Legge n.240/2010
- Regolamento per l'impegno didattico del personale docente e ricercatore
- Regolamento relativo al regime delle incompatibilità dei professori e dei ricercatori universitari a tempo pieno e limiti all'esercizio delle attività libero professionali per i professori e i ricercatori a tempo definito
- Regolamento sui procedimenti di selezione per l'assunzione a tempo indeterminato e determinato di personale tecnico amministrativo
- Regolamento per l'erogazione di sussidi a favore del personale tecnico amministrativo non dirigente in servizio e delle loro famiglie
- Regolamento per il conferimento di incarichi esterni di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001
- Regolamento per la disciplina degli incarichi di insegnamento ai sensi dell'art.23 della Legge n.240/2010

Nel mese di luglio 2018 il Rettore ha emanato l'aggiornamento del Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art.24 della Legge n.240/2010 e l'aggiornamento del Regolamento per la disciplina delle procedure di chiamata dei professori di prima e seconda fascia in attuazione della Legge n.240/2010 recependo le seguenti le indicazioni dell'Autorità inserite nell'Aggiornamento 2017 P.N.A. e dal M.I.U.R. inserite nell'atto di indirizzo del 14 maggio 2018, prevedono:

- sorteggio di due componenti della commissione giudicatrice in una rosa di candidati in possesso dei medesimi requisiti previsti per la partecipazione alle commissioni dell'abilitazione scientifica nazionale;
- le commissioni per il reclutamento dei ricercatori e dei professori associati siano composte di almeno tre membri in maggioranza esterni e, per il reclutamento dei professori ordinari, di almeno cinque membri di cui uno solo interno.
- limitazione della nomina dei componenti di commissione giudicatrice a non più di due procedure all'anno;
- rispettato il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici;

abbandono dell'applicazione al sistema di reclutamento "interno" di cui all'art. 24 comma 6 della legge n. 240/2010.

Alla fine del 2018 la il Rettore ha emanato il Codice Etico e di Comportamento che presenta i seguenti elementi di novità:

- a) la definizione di un unico codice per coordinare le precedenti disposizioni contenute nel Codice etico e nel Codice di comportamento nella prospettiva di una integrazione coerente;
- b) l'introduzione di nuovi istituti per garantire una maggiore efficacia delle regole di comportamento;
- c) la promozione di una nuova sensibilità verso la prevenzione delle possibili situazioni di disagio, superando la precedente logica esclusivamente sanzionatoria;
- d) la ridefinizione delle regole sul conflitto di interessi.

Con riferimento al punto b), è stato ripensato l'intero sistema di vigilanza sul rispetto dei principi etici. In particolare è stato rivisto il procedimento formale in caso di violazione con la definizione di nuove fasi endoprocedimentali e con l'introduzione del Comitato garante che affianca il Rettore nella fase istruttoria.

In riferimento al punto c) relativo alla promozione di una sensibilità verso la prevenzione, sono state introdotte due nuove figure: (1) il/la Consigliere/Consigliera di fiducia e (2) i Consiglieri confidenziali i quali possono "entrare in gioco" per cercare di risolvere in via informale e condivisa le situazioni potenzialmente problematiche anche prima che si concretizzino in una violazione delle regole etiche.

Il ruolo del/lla Consigliere/Consigliera di fiducia, soggetto esterno alla Scuola e non necessariamente accademico, è stato definito sul modello introdotto dalla normativa europea - principalmente orientata a tutela delle situazioni a rischio di discriminazione, vessazione, abuso e/o molestia sessuale sul luogo di lavoro - mentre il ruolo dei Consiglieri confidenziali è orientato a risolvere in limine possibili criticità di stampo più prettamente accademico - ed infatti tale ruolo è svolto da professori (anche a riposo) della Scuola - ed è ispirato alla figura dell'ombudsperson già presente in altre Università estere.

Con riguardo al punto d), l'intera materia del conflitto di interessi è stata ripensata e ricollocata nella più ampia prospettiva di una disciplina complessiva della tutela degli interessi della Scuola.

In relazione al rischio di corruzione, in conclusione, appare utile evidenziare che non risultano instaurati o pendenti procedimenti giudiziari, anche penali, e procedimenti disciplinari a carico di dipendenti pubblici.

La Scuola, inoltre, non ha subito ricorsi al TAR in relazione alle procedure espletate per l'affidamento dei contratti pubblici.

Nelle forniture, negli acquisti e nell'individuazione della migliore offerta della Scuola ha privilegiato e continuerà a privilegiare il ricorso al ME.PA e a tutti gli strumenti telematici di negoziazione.

Come precisato anche dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza nella relazione annuale, le attività di implementazione del Piano richiedono uno sforzo e risorse che, in particolare, in una struttura di limitate dimensioni e di organico posizionato su dimensioni minime, qual è quello della Scuola, possono andare in competizione con le attività "core" della mission istituzionale.

D'altra parte, le dimensioni limitate della Scuola hanno favorito e favoriscono un livello di controllo molto alto sulle attività svolte, riducendo il rischio di fenomeni di corruzione.

La presenza di un solo soggetto con incarichi dirigenziali rende inattuabile il principio di rotazione degli incarichi, oltre a tutte le disposizioni in tema di verifica di inconfiribilità degli incarichi ai sensi del D. Lgs 39/2013.

Va però rilevato che nonostante quanto sopra evidenziato:

- il rischio corruzione è stato valutato in termini minimi;
- non sono mai pervenute al Responsabile della Prevenzione segnalazione di illeciti (whistleblowing);

- non sono pervenute al Responsabile della Prevenzione segnalazioni relative alla violazione dei divieti di cui all'art. 35 D.Lgs 165/01;
- non sono pervenute segnalazioni di violazioni dei Patti di Integrità sottoscritti con la Scuola.

La Scuola realizza un'attività di analisi, verifica ed aggiornamento delle fonti interne della stessa interessate dagli aggiornamenti introdotti dalla L.190/2012.

La Scuola nell'ambito della pianificazione dell'implementazione delle attività da realizzare nel prossimo triennio si propone i seguenti obiettivi:

Codice etico di comportamento

La Scuola provvederà, in attuazione del nuovo Codice etico e di comportamento, a nominare le nuove figure (Consigliere/Consigliera di fiducia, Consiglieri Confidenziali e del Comitato garante) che intervengono, con diversi ruoli e compiti, a presidio dei principi etici.

Formazione sul rischio di corruzione

La Scuola ha già attuato specifiche modalità di formazione dirette, a vari livelli di approfondimento, a tutto il personale della Scuola.

Si prevede, dunque, di reiterare nel triennio 2019-2021 l'aggiornamento del personale sulle tematiche della trasparenza ed anticorruzione, anche tramite uno o più cicli di conferenze ed incontri formativi.

Tutela del dipendente che segnala illeciti

Nel corso del 2019 si valuterà l'adozione di una applicazione informatica per l'acquisizione e la gestione, con tutela dell'identità del segnalante, delle segnalazioni di illeciti ai sensi dell'art.54-bis del D.lgs 165/2001 e delle determinazioni Anac in materia e tenendo conto del Comunicato del Presidente dell'Anac del 15 gennaio 2019.

4. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Nella Home Page del sito web della Scuola è contenuta la sezione denominata "Trasparenza" all'interno della quale sono pubblicate i dati e le informazioni previsti nell'Allegato 2 D Lgs. 33/2013 e successiva delibera CIVIT n. 50/13, ai cui contenuti si rimanda.

La Scuola, nella sua attività di monitoraggio ed aggiornamento periodico dei dati e delle informazioni pubblicate, si riserva di provvedere alla pubblicazione di ulteriori dati utili al fine di garantire un miglior livello di accessibilità e trasparenza ai dati che lo riguardano.

Gli obiettivi in materia di trasparenza che si intendono proseguire nel presente triennio sono:

- assicurare un appropriato livello di trasparenza finalizzato a dare adeguata comprensione dell'attività della Scuola;
- migliorare la qualità dei dati e delle informazioni.

La Scuola ha individuato i suoi stakeholder, una molteplicità di soggetti più o meno direttamente influenzati dalle attività della Scuola e dai quali la Scuola viene influenzata: dagli studenti ai dipendenti e collaboratori, dal Miur all'Università di Pavia e alle altre Scuole ad ordinamento speciale.

Con diverse modalità a seconda dell'interlocutore, la Scuola prosegue il dialogo con i portatori di interesse e comunica costantemente le attività svolte tramite il sito istituzionale e tramite gli uffici dell'amministrazione che prevedono la relazione con il pubblico.

La Scuola è tenuta per legge a monitorare le proprie attività e a trasmettere informazioni e autovalutazioni ad uno dei principali stakeholder di riferimento, il Miur, attraverso l'attività e le relazioni del Nucleo di valutazione e le diverse rilevazioni dell'Ufficio statistico del Ministero, nonché attraverso la trasmissione dei bilanci finanziari.

Lo IUSS, inoltre, ha adottato strumenti di trasparenza e *accountability* verso altri fondamentali portatori d'interesse (studenti e famiglie) attraverso la pubblicazione delle relazioni annuali sull'attività didattica e di ricerca svolta.

Le informazioni contenute sul sito istituzionale, l'attività delle segreterie didattiche, delle relazioni esterne e internazionali, le iniziative di orientamento, sono ulteriori strumenti che la Scuola mette in campo per dialogare con i suoi stakeholder.

La Scuola IUSS ritiene inoltre di fondamentale importanza il coinvolgimento degli allievi non solo a livello di rappresentanza all'interno degli organi di governo, ma anche come interlocutori fondamentali nell'attività di monitoraggio e valutazione delle attività realizzate. La Scuola svolge infatti un'attività di valutazione dell'attività didattica attraverso la rilevazione delle opinioni degli studenti pre-laurea e post-laurea, i cui risultati vengono pubblicati sul sito istituzionale e influenzano ogni anno la programmazione didattica successiva.

Iniziativa di comunicazione della Trasparenza

Giornate della trasparenza e l' "Angolo della Trasparenza"

Anche nel prossimo triennio la Scuola intende proseguire l'iniziativa denominata "Giornata della Trasparenza" realizzata almeno un convegno, aperti anche al pubblico, sulle tematiche della Trasparenza. Nel corso del 2018 la Scuola ha aderito alla proposta dell'Università di Pavia di organizzare la Giornata della trasparenza congiuntamente e con la partecipazione delle seguenti istituzioni pavesi: Ente per il diritto allo studio Universitario – Edisu, Parco Tecnico Scientifico s.c.r.l.; e Fondazione Alma Mater Ticinensis.

Nella predetta giornata il Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione illustra il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza della Scuola, copia del quale viene messa a disposizione degli interessati.

In occasione di tale evento la Scuola allestisce l'"Angolo della trasparenza", un punto d'informazione dedicato proprio alla trasparenza ove il personale si mette a disposizione di chiunque vi abbia interesse al fine di far meglio conoscere l'Ateneo e consultare i documenti programmatici sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza.

Tale iniziativa costituisce nel triennio elemento di valutazione della Performance.

Sito Istituzionale - pubblicazioni

La pubblicazione dei dati, ricevuti dagli uffici e servizi competenti, sulla sezione Amministrazione Trasparente è affidata al Responsabile Area Finanza, Personale e Affari generali.

La pubblicazione dei dati sul sito istituzionale avviene attualmente con l'inserimento manuale secondo le scadenze previste e nel caso in cui non è indicato un termine nel più breve tempo possibile.

Al riguardo la Scuola, oltre a prevedere nella home page del sito istituzionale la sezione "Amministrazione Trasparente" con i contenuti di cui al D.Lgs 33/2013 ha altresì previsto nella medesima home page alcune

apposite sottosezioni, rendendo più agevole il reperimento delle informazioni ritenute di maggior interesse per l'utenza.

Trattasi delle sezioni di:

- Amministrazione trasparente
- Albo online
- Albo Fornitori
- Bandi e Concorsi
- Bandi di Gara
- Protezione dati personali
- Nucleo di valutazione
- Presidio della Qualità.

Sulla Home Page della Scuola, inoltre, è stato inserito il feed relativo agli eventi, concorsi ed attività più importanti posti in essere della Scuola.

In relazione alla pubblicazione dei dati relativi ai procedimenti di scelta dei contraenti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi la Scuola, dal 2015 si avvale della piattaforma U_GOV implementata dal Consorzio Interuniversitario CINECA per la gestione integrata dei dati riguardanti la contabilità, il personale. Per favorire l'adempimento degli obblighi informativi di legge il Cineca ha sviluppato un'integrazione funzionale di U-GOV che permette, oltre alla predisposizione dei dati richiesti, anche la loro estrazione per la pubblicazione sul sito istituzionale e la trasmissione all'AVCP (Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture).

Ulteriori pubblicazioni

Nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Altri contenuti – Prevenzione Corruzione" la Scuola ha inserito una parte dedicata all'accesso civico (art. 5 D.Lgs 33/2013) con l'indicazione dei soggetti a cui può essere inoltrata la richiesta.