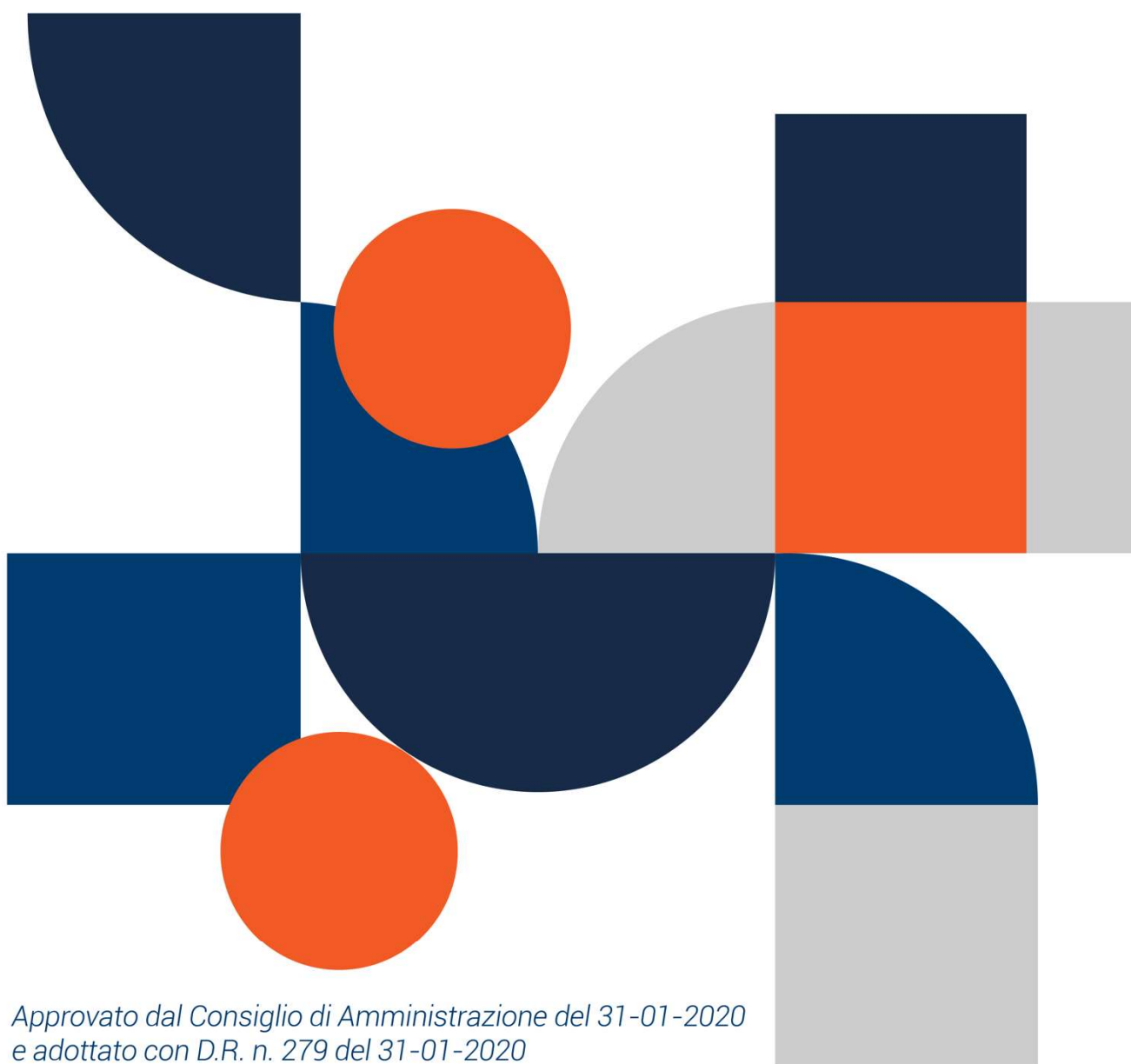




**UNIVERSITÀ**  
DEGLI STUDI DI BARI  
**ALDO MORO**

**DOCUMENTO DI  
PROGRAMMAZIONE  
INTEGRATA** *2020-2022*



*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 31-01-2020  
e adottato con D.R. n. 279 del 31-01-2020*

Il Documento di Programmazione Integrata del triennio 2020-2022 cade nel primo anno del mio mandato di Rettore dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (nel seguito la "nostra Università"). Esso si inserisce nel quadro delle politiche e delle azioni di rinnovamento intraprese negli ultimi anni, che hanno visto l'Ateneo barese emergere da una seria crisi finanziaria e rilanciarsi verso le nuove sfide a cui il complesso e allo stesso tempo stimolante contesto socioeconomico-culturale dell'Italia del sud è sottoposto. Negli ultimi anni la nostra Università ha profuso un grande sforzo per allineare l'attività formativa e l'attività di ricerca alle pressanti richieste di sostenibilità economico-finanziaria, senza tradire gli scopi sociali a cui un grande Ateneo meridionale deve assolvere per il territorio e i cittadini. Un esempio per tutti è l'aver confermato per il 2020 il limite di 18.000 euro per la no-tax area, senza discapito sul numero di iscritti ai corsi di laurea (che è aumentato di qualche punto percentuale rispetto allo scorso anno) e senza aver operato tagli su borse di studio o aver sacrificato, nonostante i costi salienti di spese del personale, le giuste ambizioni dei giovani ricercatori e del personale tecnico amministrativo. Infatti, sono stati emessi nell'ultimo anno circa 400 bandi di concorso per il personale, impiegando tutto il budget del turnover disponibile per il 2019 senza entrare in sofferenza sul rapporto ISEF. La raggiunta solidità economico-finanziaria consente adesso di progettare il futuro secondo i due assi portanti a cui deve ispirarsi una grande istituzione universitaria pubblica, generalista e moderna che guarda alla Società: l'attività di terza missione per lo sviluppo culturale ed economico del territorio, e la sostenibilità. La nostra Università intende coniugare questi due assi perseguendo i propri obiettivi di crescita della qualità della didattica e della ricerca e, in particolare, gli obiettivi strategici di una formazione innovativa e trasversale con lo sguardo rivolto alla realizzazione del circuito della sostenibilità e all'incremento delle attività di trasferimento tecnologico sul il territorio anche attraverso il dottorato di ricerca industriale. Il coinvolgimento di aziende e imprese, armonizzato con la più ampia internazionalizzazione, esprime una visione del ruolo della ricerca intesa non solo nel suo valore di progresso della conoscenza, ma anche come volano di sviluppo territoriale e polo di attrazione delle giovani generazioni. La prossima adozione di bilanci di genere, ambientale e sociale sostanziano l'impegno della comunità Accademica barese verso i principi dello sviluppo equo e sostenibile.

Il Rettore  
F.to Stefano Bronzini

# Sommario

---

PREMESSA.....	6
INFORMAZIONI DI SINTESI PER GLI STAKEHOLDER.....	7
ANALISI DEL CONTESTO.....	10
DIDATTICA .....	10
RICERCA.....	12
TERZA MISSIONE.....	13
AMMINISTRAZIONE .....	14
SEZIONE I – DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE STRATEGICA.....	16
PREMESSA.....	17
1. I VALORI E LA MISSIONE UNIBA .....	18
2. VISION.....	19
3. IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE .....	19
3.1 POSIZIONAMENTO.....	19
4. LE PRIORITÀ POLITICHE .....	23
5. DALLE PRIORITÀ POLITICHE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI .....	24
6. LE POLITICHE DELLA QUALITÀ .....	54
SEZIONE II – PIANO TRIENNALE 2019-2021 .....	56
PREMESSA.....	57
1. PROGRAMMA TRIENNALE.....	60
SEZIONE III – PIANO INTEGRATO.....	81
1. INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E PROCESSO DI COSTRUZIONE .....	82
2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO .....	84
2.1 LA PERFORMANCE STRATEGICA (P <sub>S</sub> ) .....	85
2.2 LA PERFORMANCE AMMINISTRATIVA (P <sub>A</sub> ) .....	85
2.2.1 LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENEO.....	101
2.2.2 IL PROCESSO DI ASSEGNAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	103
3. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	105
3.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITÀ .....	106
3.2 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C E D SENZA INCARICHI DI RESPONSABILITÀ.....	111
3.3 GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI .....	112
3.3.1 OBIETTIVO DIRETTORE GENERALE.....	112
3.3.2 OBIETTIVI DIRIGENTI.....	112
3.4 IL PROCESSO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE.....	116
3.5 COMUNICAZIONE E TRASPARENZA.....	118
SEZIONE IV – PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	122
1 - PREMESSA.....	124
2 - SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	128
3 - PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO.....	133
3.1 – FASE 1 - ANALISI DEL CONTESTO.....	134

3.1.1 – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	135
3.1.2 – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	138
3.1.2.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SISTEMA DELLE RESPONSABILITÀ .....	142
3.1.2.2 MAPPATURA DEI PROCESSI E IDENTIFICAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO .....	143
4. FASE 2: VALUTAZIONE DEL RISCHIO .....	144
4.1- IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO (EVENTI RISCHIOSI).....	144
4.2– ANALISI DEL RISCHIO.....	145
4.3 - PONDERAZIONE DEL RISCHIO .....	147
5 – FASE 3: TRATTAMENTO DEL RISCHIO.....	147
5.1 – INDIVIDUAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE .....	148
6 - PROCESSO DI MONITORAGGIO E RIESAME SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL P.T.P.C. E IDONEITÀ DELLE MISURE .....	148
6.1 - MONITORAGGIO DEL P.T.P.C. 2019-2021 .....	149
6.2 - PIATTAFORMA DI ACQUISIZIONE DEI PTPCT.....	151
7 – RIESAME PERIODICO DELLA FUNZIONALITÀ COMPLESSIVA DEL SISTEMA E AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C.T.....	151
8 - PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO .....	152
9- OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E COORDINAMENTO CON GLI OBIETTIVI COLLEGATI A PERFORMANCE E TRASPARENZA .....	153
10. MISURE GENERALI E SPECIFICHE .....	156
10.1. MISURA GENERALE: CODICI DI COMPORTAMENTO .....	158
10.2. MISURA GENERALE: INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI .....	164
10.3. MISURA GENERALE: FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE DI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	167
10.4. MISURA GENERALE: CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE DI INCARICHI ISTITUZIONALI E/O EXTRA-ISTITUZIONALI AL PERSONALE DOCENTE, DIRIGENTE, TECNICO-AMMINISTRATIVO E C.E.L. ....	171
10.5. MISURA GENERALE: DIVIETO DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO (PANTOUFLAGE) .....	175
10.6. MISURA GENERALE: PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI.....	178
10.7. MISURA GENERALE: FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA E DELLA LEGALITÀ E FORMAZIONE SPECIFICA IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI.....	181
10.8. MISURA GENERALE: ROTAZIONE DEL PERSONALE .....	185
10.9. MISURA GENERALE: TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWING).....	188
10.10. MISURA GENERALE: RASA – RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE .....	191
10.11. MISURA SPECIFICA: OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI.....	192
10.12. MISURA SPECIFICA: AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE.....	195
10.13 - MISURA SPECIFICA: MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI .....	197
10.14. MISURA SPECIFICA: MONITORAGGIO DEI CONTROLLI SULLE DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE DI CERTIFICAZIONE E DI ATTO NOTORIO RESE AI SENSI DEGLI ARTT. 46-49 DEL D.P.R. 445/2000 .....	200
10.15. MISURA SPECIFICA: CONFERIMENTO INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA A DIREZIONE UNIVERSITARIA DELL'A.O.U. POLICLINICO-GIOVANNI XXIII DI BARI.....	202
10.16. MISURA SPECIFICA: CONFERIMENTO INCARICHI DI DIREZIONE DI DIPARTIMENTO AD ATTIVITÀ INTEGRATA (D.A.I.) DELL'A.O.U. POLICLINICO-GIOVANNI XXIII DI BARI .....	205
10.17. MISURA SPECIFICA: PROCEDURE NEGOZiate.....	207
10.18. MISURA SPECIFICA: MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO DI RISK MANAGEMENT .....	209

10.19. MISURA SPECIFICA: ATTIVITÀ DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DI ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE E/O CONTROLLATE .....	212
10.20. MISURA SPECIFICA: PUBBLICAZIONE PERCENTUALI DI RIBASSO E/O DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI AGLI OFFERENTI.....	216
10.21. MISURA SPECIFICA: DIFFUSIONE DELLE INIZIATIVE RIGUARDANTI LA RICERCA.....	217
10.22. MISURA SPECIFICA: STANDARDIZZAZIONE E TRASPARENZA DI PROCEDIMENTI E PROCESSI.....	220
11- SEZIONE TRASPARENZA .....	223
11.1 - INTRODUZIONE: ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE .....	223
11.2 - PROCESSO DI ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE NELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" E GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI.....	223
11.3 – INDICATORI AREA GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	226
11.4 – ATTESTAZIONI DELL'OIV SULL'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	226
11.5 –OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE PER I TITOLARI DI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	227
11.6 - TRASPARENZA: LE PRINCIPALI NOVITÀ.....	228
11.7 - OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA.....	231
11.8 - REGISTRO DEGLI ACCESSI .....	231
11.9 - "DATI ULTERIORI" .....	232
11.10 - MISURA TRASPARENZA .....	233

ALLEGATO 1	- BILANCIO DI GENERE
ALLEGATO 2	- INTEGRAZIONE CON IL BILANCIO
ALLEGATO 3	- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
ALLEGATO 4	- LIBRARY DEGLI INDICATORI
ALLEGATO 5	- SCHEDA DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI
ALLEGATO 6	- PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (PAP)
ALLEGATO 7	- RIEPILOGO INDICATORI STRATEGICI
APPENDICE	- DATI ANALISI DI CONTESTO

#### ALLEGATI SEZIONE IV:

ALLEGATO 1	- REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI
ALLEGATO 2	- ELENCO DEI SUBPROCESSI IN RELAZIONE AI QUALI NON SONO STATI RISCONTRATI EVENTI DI RISCHIO
ALLEGATO 3	-TABELLA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO (ALLEGATO N. 5 AL PNA 2013 ADEGUATO ALL'ORGANIZZAZIONE UNIBA)
ALLEGATO 4	- STIMA DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO
ALLEGATO 5	- TABELLA OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE UNIBA

## PREMESSA

---

Gli atti che definiscono la programmazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (di seguito anche Ateneo o Università o UNIBA) sono integrati nell'ambito di un unico documento, denominato Documento di Programmazione Integrata di Ateneo (di seguito DPI). Il documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere del Senato Accademico, è redatto in linea con il modello di misurazione e valutazione della performance dell'Università degli studi di Bari Aldo Moro, individuato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Il DPI ha una struttura sezionale composta da:

Figura 1 – Le sezioni del DPI

SEZIONE I	SEZIONE II	SEZIONE III	SEZIONE IV
Documento di Programmazione Strategica	Programma triennale	Piano Integrato	Piano triennale di prevenzione della corruzione

La redazione di un unico documento di programmazione è legata all'esigenza di:

- produrre una programmazione operativa coerente con quella strategica;
- sviluppare una visione chiara sulla pianificazione e programmazione degli obiettivi e delle azioni;
- creare uno strumento adeguato all'attuazione delle finalità istituzionali;
- favorire il c.d. allineamento organizzativo, ottenendo una più esplicita rappresentazione di cosa ci si attende da tutti coloro che operano nell'Ateneo;
- rispondere a specifici obblighi normativi;
- aggiornare i contenuti più agevolmente.

Poiché la performance organizzativa (collegata, altresì, a quella individuale del personale dirigente e del comparto tecnico-amministrativo) non può prescindere dalla missione istituzionale dell'Ateneo, che si articola in ricerca, didattica e terza missione, la programmazione strategica e operativa hanno tenuto conto degli altri processi valutativi che interessano l'Università, tra cui la Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) e l'Autovalutazione, Valutazione Periodica e Accreditamento (AVA).

A livello strategico, infatti, la misurazione del raggiungimento degli obiettivi collegati alle priorità politiche individuate si avvale anche di indicatori rivenienti dai richiamati processi di valutazione esterna (AVA e MIUR-FFO).

## INFORMAZIONI DI SINTESI PER GLI STAKEHOLDER

La struttura organizzativa e la governance dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro si articolano nel rispetto dei criteri e dei principi contenuti nella Legge 240/2010, recepiti dallo Statuto dell'Ateneo barese. Quest'ultimo è stato sottoposto a modifica del corso del 2018. Il [nuovo testo statutario](#) è stato emanato con D.R. n. 423 del 04.02.2019.

Sono organi di Ateneo:

- gli Organi di governo;
- gli Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia.

Per un esame più approfondito su declinazione, composizione e competenze dei suddetti Organi, si rimanda alla pagina web del sito istituzionale [Organi di Ateneo](#).

Di seguito si riportano alcuni dati di sintesi che caratterizzano l'Ateneo:

Tabella 1 – *Dati di sintesi UNIBA*

DIDATTICA	STUDENTI – a.a. 2018/19
<p><u>Offerta formativa corsi di laurea a.a. 2019/20</u></p> <p>Corsi di laurea di I Livello n. 56            Corsi di laurea di II Livello n. 50            di cui n. 4 corsi internazionali            Corsi di laurea a Ciclo Unico n. 12            di cui n. 2 corsi internazionali            Totale corsi di studio in offerta formativa n. 118            Corsi inter-ateneo n. 4</p> <p><u>Offerta formativa post-laurea a. a. 2019/20</u></p> <p>Corsi di Specializzazione n. 51            Corsi di Dottorato di ricerca XXXV ciclo n. 19            Master di I e II livello n. 26            Short Master n. 12            Corsi di Perfezionamento e Alta formazione n. 3            Summer school n. 2</p>	<p><u>Lauree</u></p> <p>Iscritti ai corsi di Laurea Magistrale Ciclo Unico (DM270) n. 10.495            Iscritti ai corsi di Laurea Specialistica n. 31            Iscritti ai corsi di Laurea Triennale n. 571            Iscritti ai corsi di Laurea Vecchio Ordinamento (Scienze Formaz Prim) n. 77            Iscritti ai corsi di Laurea Magistrale (DM270) n. 5.129            Iscritti ai corsi di Laurea (DM270) n. 26.188            Iscritti ai corsi di Laurea a Ciclo Unico n. 617            Iscritti ai Corsi ANTE DM509 non in ANS n. 875            Totale iscritti n. 43.981</p> <p><u>Post-laurea</u></p> <p>Iscritti ai corsi di Specializzazione n. 1.303            Iscritti ai Master di I e II livello n. 471            Iscritti ai Corsi di perfezionamento n. 184            Iscritti ai corsi di Dottorato n. 466</p>
<p><b>RICERCA e TERZA MISSIONE</b></p> <p>Organismi associativi partecipati n. 81            di cui Spin-off in portafoglio n. 13            di cui Distretti a cui partecipa Uniba n. 6            Brevetti in portafoglio (depositati) n. 38            di cui n. 17 internazionali            Spin-off n. 22</p>	<p><b>INTERNAZIONALIZZAZIONE a.a. 2018/19</b></p> <p>Studenti Erasmus in ingresso n. 394            Studenti Erasmus in uscita n. 472</p>

STRUTTURE	PERSONALE
Scuole n. 2	Professori Ordinari n. 261
Dipartimenti di didattica e di ricerca n. 23	Professori Associati n. 473
Centri di Ricerca Interdipartimentali n. 12	Ricercatori n. 484
Centri di Ricerca Interuniversitari n. 8	Ricercatori a tempo determinato T. A n. 91
Centri di eccellenza dipartiment. e interdipartim. n. 7	Ricercatori a tempo determinato T. B n. 76
Centri di servizio n. 9	Dirigenti n. 7
Biblioteche Centrali n. 5	Personale tecnico-amministrativo
Biblioteche di Dipartimento e Centri bibliotecari n. 25	(indeterminato) n. 1348
Musei n. 6	Collaboratori esperti linguistici n. 45
Archivio generale di Ateneo n. 1	
Spazi dedicati alla didattica mq 90.348	

L'attuale modello organizzativo (in vigore dal 1 gennaio 2019) è stato adottato con [Decreto del Direttore Generale n. 662 del 21 dicembre 2018](#). Di seguito si riportano alcuni dati di sintesi:

Tabella 2 - *Struttura organizzativa*

RETTORATO	n. 3 Uffici
DIREZIONE GENERALE	n. 10 Staff
	n. 9 Unità Gestionali
DIREZIONI AMMINISTRATIVE (N. 7)	n. 20 Sezioni
	n. 79 Unità Gestionali
	n. 1 Board di Coordinamento Tecnico
AVVOCATURA	n. 1 Board di Coordinamento dell'Avvocatura
	n. 2 Unità Gestionali
DIPARTIMENTI DI DIDATTICA E DI RICERCA (N. 23)	n. 23 Coordinamenti
	n. 92 Unità Gestionali
	n. 48 Unità Operative di Laboratorio
	n. 8 Unità Operative di Biblioteca
SCUOLE	n. 2 Strutture di Supporto
	n. 2 Unità Gestionali
POLI BIBLIOTECARI	n. 7 Poli

Completano l'organizzazione le seguenti strutture:

Tabella 3 - *Centri UNIBA*

CENTRI DI RICERCA	Centri interdipartimentali di ricerca Centri interuniversitari di ricerca Centri di eccellenza dipartimentali e interdipartimentali
CENTRI DI SERVIZIO	Centro Linguistico di Ateneo Centro Servizi Informatici Cimedoc - Centro per la metodologia della sperimentazione e la documentazione biomedica Per la radioprotezione Per l'Apprendimento Permanente (CAP) Per l'e-learning e la multimedialità Centro Esperienza di Educazione Ambientale (CEEA) Centro Studi e Documentazione sull'Industria nel Mezzogiorno (CESDIM) Centro di Studi e Formazione nelle Relazioni Interadriatiche (CESFORIA)



---

SISTEMA MUSEALE DI ATENEO	Museo Orto Botanico Museo "Lidia Liaci" Museo di Scienze della Terra Museo Faunistico "Bernardo Terio" Museo di Anatomia e Morfologia degli Animali Domestici Museo di Merceologia
ALTRE STRUTTURE	Accademia Pugliese delle Scienze Agenzia per i rapporti con l'esterno Centro di Studi Normanno- Svevi Centro Studi Lusofoni Centro Universitario Sportivo Bari

---

Per l'analisi quali-quantitativa delle risorse umane si rinvia all'Allegato n. 1.

## ANALISI DEL CONTESTO

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro con i suoi circa 43.500 iscritti si colloca tra i mega-Atenei italiani, ossia quelli con un numero di iscritti superiore a 40.000. Risulta essere il secondo maggiore Ateneo dell'Italia meridionale dopo l'Università di Napoli Federico II. L'offerta formativa nell'a.a. 2019-2020 prevede 56 corsi di laurea triennale, 50 di laurea magistrale e 12 di laurea magistrale a ciclo unico per un totale di 118 corsi. Sono presenti 6 corsi internazionali: 4 sono erogati in lingua inglese, uno prevede il rilascio del Doppio Titolo e uno il rilascio del titolo congiunto. L'Università inoltre partecipa a 4 corsi inter-ateneo che hanno sede amministrativa presso il Politecnico di Bari o l'Università del Salento. Oltre all'offerta costituita dai corsi di laurea, viene erogata una variegata offerta post-laurea (master, scuole di specializzazione, short master, dottorati di ricerca). L'Ateneo è articolato in 23 Dipartimenti di Didattica e Ricerca e in 2 Scuole.

Di seguito si presenta l'analisi di contesto articolata per i seguenti quattro ambiti strategici, su cui si basa l'attività e le azioni dell'Università degli Studi di Bari:

Figura 2 - Ambiti strategici dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro



RICERCA



TERZA MISSIONE



DIDATTICA



AMMINISTRAZIONE

### DIDATTICA

Gli immatricolati nell'a.a. 2018-19 sono stati 11.421 rispetto agli 11.260 di quello precedente con un incremento di circa l'1,5%. Il bacino d'utenza dell'Ateneo barese è rappresentato, principalmente, dalla stessa regione. Infatti, nello stesso a.a. il 90% di immatricolati e iscritti era residente in Puglia. La regolarità della progressione di carriera, indicata dalla percentuale di laureati entro la durata normale del Corso di Studio (L, LM e LMCU), mostra un trend lievemente positivo (dal 45,5% del 2016 al 48,0% del 2018), dato che, tuttavia, situa l'Ateneo barese in posizione svantaggiata rispetto alle altre grandi Università sia italiane, sia del Mezzogiorno. La percentuale di studenti che proseguono al secondo anno nello stesso Corso di Studio (CdS) avendo acquisito almeno 40 CFU al I anno è significativa per misurare la regolarità nella progressione della carriera degli immatricolati ed è passata dal 38,5% dell'a.a. 2016-2017 al 40,6% dell'a.a. 2018-2019. Un indicatore simile, riferito però alla permanenza nell'ambito della stessa Classe di Laurea, è stato scelto dall'Università di Bari nella Programmazione Triennale Miur 2016-2018 con l'attuazione di un progetto che ha prodotto un incremento di tale indicatore, portandolo dal valore iniziale del 37,5% a quello finale del 43,4%. Ciò ha determinato sia un miglioramento di posizione nella classifica dei grandi Atenei della penisola, sia un consolidamento del primato nella graduatoria di quelli meridionali. Un ultimo indicatore riguardante l'avvio delle carriere degli studenti è costituito dalla quota di quanti proseguono al secondo anno nel medesimo CdS, che è passata dal 73,5% dell'a.a. 2015-16 al 75,6% dell'a.a. 2017-18. Con riferimento all'intero iter formativo, un indicatore utile a valutare la dispersione universitaria è costituito dalla quota di studenti che hanno abbandonato dopo N+1 anni dalla durata normale del CdS, che è sceso dal 36,7% al 33,8% tra l'a.a. 2015-16 e l'a.a. 2018-19; questo miglioramento è imputabile alle politiche messe in atto dall'Ateneo e volte alla riduzione della dispersione studentesca attraverso interventi di orientamento e tutorato in ingresso e in itinere. Tuttavia, tale dato rimane peggiore rispetto a quelli raggiunti dai mega Atenei dell'intera penisola e del Sud. Nonostante la percentuale di iscritti al primo anno dei Corsi di Studio magistrali dell'Università di Bari laureati in altro ateneo sia cresciuta dal 12,2% dell'a.a. 2016-17 al 13,6% dell'a.a. 2018-19 nel triennio considerato,

l'attrattività di tali Corsi è ancora molto bassa rispetto a quella esercitata dai mega-Atenei del Centro-Nord ed anche rispetto a quelli del Mezzogiorno.

L'offerta formativa riguardante il post-laurea risultava composta nell'a.a. 2018-19 da 10 Master di primo livello e 9 di secondo (oltre a 29 short Master); gli studenti iscritti corrispondevano rispettivamente a 134 e a 329. Alla luce delle nuove proposte di istituzione relative all'a.a. 2019-20, tale numero è destinato ad aumentare.

Le informazioni che permettono di valutare la soddisfazione complessiva nei confronti del CdS da parte dei laureandi, che derivano dall'indagine sul profilo dei laureati condotta annualmente dal Consorzio AlmaLaurea, rivelano che, nonostante la percentuale di giudizi positivi per l'Ateneo barese nell'ultimo triennio si sia mantenuta invariata (circa l'86%), questa rimanga inferiore a quella di molte altre Università del Paese. Analogamente, la quota di laureandi che esprime un giudizio positivo sulle dotazioni disponibili per la didattica, pur mostrando un trend costante (grosso modo pari al 50%), colloca l'Ateneo barese in una posizione svantaggiata rispetto agli altri.

Considerando i due indicatori che riguardano gli interventi di supporto allo studio si osserva che la proporzione di studenti (L, LM, LMCU e Dottorato di ricerca) beneficiari di borsa di studio regionale (d.lgs. 68/12) nel 2018 è stata pari al 100%, ossia tutti gli studenti risultati idonei, a seguito di politiche di Ateneo a riguardo, hanno ottenuto tale supporto, mentre nel 2016 ne beneficiava solo il 43%. L'indicatore che riguarda la "Proporzione di studenti beneficiari di intervento di supporto finanziato dall'Ateneo" nell'a.a. 2017/2018 risulta pari al 2,42%. Con riferimento al personale docente, la percentuale dei docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti per il CdS di cui sono docenti di riferimento, che è un indice di adeguatezza alla classe del CdS, è in linea con la maggior parte dei mega-Atenei nell'intera Nazione e nel Mezzogiorno, passando dal 98% dell'a.a. 2016-17 al 97% dell'a.a. 2018-19. Il rapporto tra il numero degli studenti regolari e il numero dei docenti (professori a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a e tipo b), che è un indice di sostenibilità del CdS, nell'a.a. 2018-19 presentava un valore pari a 10,9 studenti regolari per docente, leggermente superiore al valore iniziale dell'a.a. 2016-17, in peggior rispetto a quello di altri grandi Atenei italiani e abbastanza in linea rispetto a quelli meridionali.

L'analisi di alcuni degli indicatori utili per la Programmazione triennale MIUR 2019-2021, tratti dal portale PRO3, nonostante non permetta confronti a livello nazionale o di area geografica, rivela aspetti che riguardano la didattica e vari servizi che l'Università di Bari offre agli studenti. Per quello che concerne il primo aspetto, infatti, si osserva come in nessuno dei tre aa.aa. considerati risultano essere stati sistematicamente organizzati, realizzati e rilevati tramite il calcolo di indicatori a livello di Ateneo percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali. Questo risultato evidenzia come sia necessario investire sulla organizzazione e sulla realizzazione di attività formative volte ad offrire l'opportunità di acquisire competenze trasversali finalizzate allo sviluppo di ogni persona, alla cittadinanza attiva, all'inclusione sociale e all'occupazione. Se si considera, inoltre, la proporzione di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio curricolare esterne all'Ateneo, in cui sono compresi anche i tirocini o gli stage all'estero, si osserva che questa, nel 2018 (unico anno per cui siano rilevati dati), è pari a solo l'11,7%.

Per quello che concerne l'internazionalizzazione dell'offerta formativa, il numero dei CdS considerati dal Miur come internazionali è passato dai due dell'a. a. 2016-17 ai sei dell'a.a. 2019-20. La quota di iscritti al primo anno dei corsi di laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico che hanno conseguito il precedente titolo di studio all'estero si attesta, mediamente, intorno allo 0,8% nel triennio considerato, con un valore molto più basso rispetto a quello dei mega-Atenei dell'Italia Centro-settentrionale ma superiore rispetto a quelli del Mezzogiorno. La percentuale di iscritti al primo anno di nazionalità straniera nell'a. a. 2018-19 è pari all'1,5%, con una prevalenza di immatricolati provenienti principalmente dall'Europa balcanica ed orientale. La proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale del CdS nel triennio preso in esame per l'Università di Bari si è mantenuta stabile (circa 0,7%). La performance dell'Ateneo

barese, in questo caso è inferiore rispetto a quella delle altre grandi Università della Penisola e terza nella graduatoria degli altri mega-Atenei meridionali. Inoltre, l'andamento della percentuale di laureati entro la durata normale del CdS che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero risulta stabile (circa 4%); a causa della dinamica in aumento verificatasi in altre Università, quello di Bari rimane il peggiore risultato.

L'offerta formativa internazionale riguardante i Master mostra un incremento nell'a.a. 2018-19 rispetto al precedente, con il passaggio da due a cinque corsi (tre di ambito economico-amministrativo e due di ambito medico-specialistico). Tuttavia, l'offerta di Master, risultando ancora non in linea con le potenzialità offerte dal contesto, necessita di un potenziamento: nel panorama inter-adriatico e balcanico, infatti, l'Ateneo barese gode di una reputazione che invita a sviluppare iniziative specifiche che intercettino una vivace domanda di formazione.

## RICERCA

Una prima fotografia descrittiva dello stato della ricerca nell'Università di Bari rinvia dalle analisi dei dati della campagna VQR 2010-2014, che mostrano il nostro Ateneo come il penultimo nella classifica degli 11 mega-Atenei in termini di qualità dei prodotti conferiti per la ricerca, sebbene tra quelli con maggior percentuale di guadagno rispetto alla campagna VQR relativa al precedente quinquennio. Va anche precisato che questi dati evidenziano un forte svantaggio di tutti i mega-Atenei del Mezzogiorno del paese rispetto agli Atenei settentrionali, facilmente attribuibile a considerazioni sulla situazione socio-economica del sud Italia. Un'analisi accurata del posizionamento delle nostre aree CUN rispetto alle medie nazionali rivela che 4 delle 12 aree sono in linea o superiori alle medie nazionali. Una fotografia più attuale emerge da una campagna di valutazione della ricerca conclusasi a novembre 2019, condotta attraverso il software di simulazione CRUI/UNIBAS di recente acquisizione, che mostra 5 aree CUN al di sopra della media nazionale con riferimento alla qualità della produzione scientifica.

L'Ateneo barese inoltre appare in numerose classifiche di ranking nazionale ed internazionale, come può essere evinto da alcune tabelle riportate in appendice, sebbene prevalentemente in posizioni medio-basse.

Un altro indicatore significativo della attività di ricerca nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è rappresentato dai dati della partecipazione a bandi competitivi relativamente all'anno 2018, che mostra una comunità di ricercatori piuttosto vivace nella progettualità e capace di rispondere a bandi competitivi con una percentuale di successo accettabile, anche se certamente migliorabile, specie nel caso dei bandi competitivi Europei come Horizon 2020 ed ERC. In totale per l'anno 2018 sono state presentate 506 proposte progettuali su bandi competitivi, di cui 38 nell'ambito del programma Horizon 2020 (comprehensive di 2 proposte ERC nell'ambito dello schema di finanziamento Consolidator Grants). Nello stesso anno sono stati approvati 86 progetti, dei quali n. 9 Horizon 2020 (anche riferiti a bandi di anni precedenti). Nell'anno 2019 sono state presentate 473 proposte progettuali su bandi competitivi, di cui 38 a valere sul Programma Horizon 2020 (comprehensive di n. 6 ERC nell'ambito degli schemi di finanziamento Starting, Consolidator, Advanced e Synergie Grant). Nello stesso anno sono stati approvati n. 201 progetti, dei quali 4 Horizon 2020. Si precisa che nessun Progetto ERC è stato approvato negli anni 2018 e 2019. Particolarmente cospicua è stata la partecipazione ai bandi PRIN 2017 (conclusasi a marzo 2018) con la presentazione di ben 388 proposte, tra unità coordinate e Principal Investigator, delle quali 55 ammesse a finanziamento nell'anno 2019 (in 7 delle quali il Principal Investigator appartiene all'Università di Bari). Al fine di supportare la partecipazione dell'Università di Bari ai bandi europei, è stata contrattualizzata nel 2018 una unità di personale presso la sede di Bruxelles, ed inoltre ha aderito a due importanti networks internazionali sulla ricerca ed il trasferimento tecnologico con sede a Bruxelles, UniLiON ed EUA.

In linea con le indicazioni del PNR 2015-2020 e con le direttive comunitarie, l'Università di Bari ha ritenuto di individuare nei percorsi dottorali una delle leve del miglioramento dell'impatto sulla qualità della ricerca ed al tempo stesso dell'incidenza dell'attività di alta formazione sul tessuto produttivo locale ed

industriale. A tal proposito accordi di collaborazione sono stati stipulati con università straniere e con aziende nell'ambito dei dottorati finanziati con il Bando PONRI-Asse-Investimenti in capitale umano Azione I.1 Dottorati innovativi con caratterizzazione industriale, presentando 43 proposte di cui 12 ammesse al finanziamento nell'a.a. 2018-2019 (XXXIV ciclo).

La quota di prodotti di ricerca dell'Ateneo barese con coautori internazionali è rimasta tendenzialmente stabile nel corso dell'ultimo triennio confermando l'Ateneo al primo o al secondo posto tra i mega-Atenei del Mezzogiorno. Il numero di dottorandi che ha trascorso almeno 3 mesi all'estero è cresciuto nell'ultimo triennio, passando da 30 dottorandi nel XXX ciclo a 39 nel XXXII ciclo.

La programmazione strategica del prossimo triennio persegue obiettivi di consolidamento, valorizzazione e rafforzamento della qualità della ricerca nel nostro ateneo, declinata non solo come produzione di conoscenza fondamentale, ma anche come driver di sviluppo territoriale e come volano di internazionalizzazione. L'articolazione delle azioni parte dalla riorganizzazione interna della enorme potenzialità di ricerca, attraverso la messa a sistema delle reti laboratoriali e bibliotecarie, la promozione della integrazione e trasversalità della comunità scientifica ed il rafforzamento della formazione dei ricercatori nel dottorato, anche nella sua dimensione internazionale ed industriale. Rendere organizzata, fruibile e comunicabile la ricerca in UniBA, stimolare con azioni premiali la progettualità nazionale ed internazionale, supportare l'incisività sul territorio sono obiettivi che guardano ad un rafforzamento complessivo del posizionamento del nostro ateneo nei ranking della ricerca, e si integrano con le azioni di terza missione di impatto della nostra istituzione sul territorio.

## TERZA MISSIONE

L'influenza che le Università hanno sull'assetto delle comunità e dei territori di appartenenza è divenuta, soprattutto in seguito alla definizione dell'Agenda di Lisbona e del Bologna Process, sempre più significativa, anche per l'accrescimento delle aspettative di un coinvolgimento più sistematico e diretto degli Atenei nei processi di innovazione sociale ed economica. Di seguito si presentano i dati relativi alla Terza Missione, suddivisi per le quattro direttive che caratterizzeranno il modello di Terza Missione dell'Università degli Studi di Bari nel prossimo triennio al fine di sostenere il tessuto sociale e produttivo, in modo che possa essere sempre più competitivo ed attrattivo di risorse (umane oltre che economiche), nonché sempre più di supporto alla crescita economica e allo sviluppo della knowledge society:

- *Technology Transfer and Academic Engagement,*

L'elaborazione dei dati di fonte ministeriale e ANVUR consente di registrare, nel triennio considerato, ossia 2016-2018, un trend positivo rispetto al numero degli Spin-off universitari, che passano dai ventitré dell'anno 2016 e diciannove dell'anno 2017 ai venticinque dell'anno 2018. In calo, invece, la proporzione tra brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee e numero di docenti che fa registrare, nell'ultimo anno, un calo dello 0,002 passando, così, da 0,0092 a 0,0072. Significativa la partecipazione di UNIBA a Consorzi (18), Incubatori (3) e Parchi Scientifici (1), a cui si aggiunge quella a sei distretti tecnologici.

- *Continuing Education e Human Resources Development,*

La presenza di un'Agenzia per il *Placement* nell'Università degli Studi di Bari denota una puntuale attenzione ad avvicinare studenti, laureandi e laureati al mondo del lavoro. L'attuale indisponibilità di dati rispetto al lavoro dell'Agenzia verrà limitata a partire dai primi mesi dell'anno 2020, nell'ambito della prossima rilevazione standardizzata di Attività di *Placement* presso i Dipartimenti e i Centri.

Il Personale dell'Università di Bari si mostra attento alla formazione continua. Nell'a.a. 2018-2019 ai venti percorsi formativi proposti dall'Amministrazione hanno partecipato ben 1.284 PTA su 1.450 totali, con una media di individui per corso di formazione di poco superiore a 64, per un totale di risorse utilizzate pari a €107.684.

- *Public Engagement*

Gli interventi per il social and public engagement vengono garantiti sia dai Dipartimenti, sia da un sistema di Centri e Strutture Dipartimentali, che rappresentano spesso l'anello di raccordo tra Università e contesto locale e territoriale, sia da un Sistema Museale di Ateneo che conta sei musei e quattro collezioni con un considerevole flusso di visitatori per anno.

- *Sustainable Development*

Da più anni a livello internazionale si riconosce il ruolo indiscusso che le Università hanno per lo Sviluppo sostenibile e per il perseguimento degli Obiettivi dell'Agenda 2030. L'Università degli Studi di Bari, fin dal 2009, è attenta alle questioni legate alla sostenibilità. La partecipazione attiva alla RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile, anche in quanto componente del Direttivo Nazionale – e la presenza del Centro di Eccellenza di Ateneo per la Sostenibilità hanno dato nuovo impulso all'impegno dell'Ateneo e dei Dipartimenti in materia di sostenibilità, nella consapevolezza che, quello in vista dello sviluppo sostenibile, è un percorso perennemente in fieri che coinvolge politiche e processi di Didattica, Ricerca, Terza Missione e Governance.

Anche nel caso delle politiche e azioni per la sostenibilità, i dati a disposizione non sono assolutamente numerosi ma è questa una tendenza abbastanza diffusa tra le Università Italiane, non essendo ancora stati definiti né a livello di Ministero né a livello di ANVUR indicatori specifici per la misurazione dell'impegno degli Atenei nei processi di transizione verso lo sviluppo sostenibile. I pochi dati a disposizione evidenziano che, nell'ultimo anno accademico, il numero di eventi pubblici, prendendo in considerazione solo quelli del settore della sostenibilità ambientale, è pari a 38, per un totale complessivo di partecipanti coincidente a 17.945, nel cui numero sono compresi sia coloro i quali compongono la comunità universitaria sia la cittadinanza e i componenti di altre istituzioni.

Gli interventi di Terza Missione, solo in parte mappati nell'analisi, necessitano di una sempre maggiore organizzazione e di un sempre miglior coordinamento con il mondo delle imprese e con il terzo settore, con le istituzioni locali e regionali, con le altre Università pugliesi, del Paese, internazionali.

Nel formulare la programmazione di Ateneo si è tenuto in considerazione lo stato dell'arte relativo ai sistemi di monitoraggio delle attività di Terza Missione, peraltro diffuso a livello nazionale, ai valori di baseline rilevati e ai processi di assicurazione della qualità. Si è fatto tesoro del rapporto CEV-ANVUR, tanto da ritenere di dover porre il valore sviluppo sostenibile a sostegno delle linee strategiche di Ateneo.

Considerare la sostenibilità quale leva cruciale dell'Università avrà indubbiamente implicazioni in termini di obiettivi di Terza Missione, senza trascurare quelli integrati con la Didattica e la Ricerca, oltre che consentire di agire in osmosi con le azioni strategiche individuate per l'ambito "Amministrazione", queste ultime a notevole impatto sui processi interni di assicurazione della qualità, dovendo essere declinate in termini di obiettivi alle strutture amministrative direttamente correlate, anche a supporto degli Organi.

## AMMINISTRAZIONE

L'attività Manageriale elabora le strategie di gestione e controllo delle attività amministrative complesse, indispensabili al perseguimento delle finalità istituzionali e permette di assicurare servizi di qualità e garantire imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa.

L'Ateneo intende procedere nel percorso già intrapreso proseguendo:

- l'implementazione dei processi finalizzati alla condivisione dei dati di performance (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Amministrazione) con modalità innovative e interattive. Tale sistema informativo integrato a supporto della Governance (c.d. Cruscotto Direzionale) rappresenta la bussola per orientare le decisioni, supportare la programmazione e il controllo delle principali leve strategiche dell'Università;
- la promozione dello sviluppo e dell'utilizzo di servizi digitali;
- l'efficientamento dei servizi e dei processi amministrativi e/o gestionali di supporto perseguendo migliori standard di qualità;
- l'integrazione degli strumenti di controllo di gestione e del miglioramento del raccordo funzionale tra l'amministrazione centrale e le strutture amministrative di supporto dei Dipartimenti distinte per famiglie professionali;
- la valorizzazione del capitale umano della Comunità accademica (studenti, personale docente, tecnico-amministrativo e CEL);
- il sostegno al tessuto sociale e produttivo in modo duraturo, inclusivo e sostenibile.

Le azioni predette contribuiscono all'implementazione di un sistema di Change Management che accompagna il personale verso lo sviluppo di abitudini virtuose e il raggiungimento di nuovi obiettivi, in un sistema di gestione integrata della Programmazione di l'Ateneo. Le riforme manageriali, frutto di analisi e soluzioni gestionali individuate e sperimentate sull'organizzazione, anche grazie allo sviluppo di sistemi di controllo di gestione, coadiuvano la Governance nello sviluppo delle azioni strategiche e nel raggiungimento degli obiettivi specifici.

Nell'ottica dell'integrazione della Programmazione, occorre annoverare, come direttamente collegati al presente Documento di Programmazione: il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale Tecnico Amministrativo, il Piano della formazione del personale tecnico amministrativo e, collegati al benessere organizzativo, il Piano delle Azioni Positive e il Bilancio di Genere, che fornisce un'analisi quali-quantitativa delle risorse umane dell'Ateneo.

#### Il Personale docente e il personale tecnico amministrativo

L'analisi sullo stato delle risorse umane prevede la valutazione di aspetti qualitativi e quantitativi. Il numero complessivo di docenti (professori ordinari, associati e ricercatori) è passato da 1866 nel 2009 a 1389 nel 2018. Il trend negativo è ascrivibile al ridotto turnover degli anni passati. Questo andamento ha reso necessaria una politica di reclutamento, atta soprattutto a colmare i gap nell'ambito della ricerca e della didattica più che a definire un vero e proprio piano di crescita e sviluppo delle risorse umane.

Per poter attuare un piano di reclutamento equilibrato si è fatto ricorso a strumenti quantitativi di monitoraggio dell'attività didattica e della ricerca che tenevano conto della distribuzione e copertura dei carichi didattici dei settori scientifico disciplinari sui corsi di studio, della VQR e dei rapporti fra docenti abilitati su di un settore e numeri complessivi. Questo "mix" di componenti ha reso possibile una distribuzione ponderata delle risorse che ha evitato lo sbilanciamento di alcune aree scientifico disciplinari rispetto ad altre.

La sostenibilità dell'offerta formativa ha spinto ad impegnare una parte cospicua delle potenzialità assunzionali nelle procedure per l'accesso al ruolo di professori di II fascia da parte dei ricercatori a tempo indeterminato. Per i ruoli di ricercatore a tempo determinato di tipo A e B ci si è concentrati sui piani straordinari del MIUR e sulle misure finanziate dalla Regione Puglia. Per quanto nel 2018 e 2019 ci sia stato un incremento delle procedure concorsuali per personale docente (circa 300 bandi), dovendo rispondere anche alle legittime aspettative di progressione di carriera del personale interno, non è stato possibile produrre un aumento del numero complessivo di docenti.

Per il personale tecnico amministrativo (PTA) è stata avviata, negli ultimi anni, una programmazione assunzionale che supera, di fatto, il principio della «dotazione organica» e rende coerente la programmazione del fabbisogno di PTA con gli obiettivi definiti nell'ambito del Piano della Performance (si rinvia al [Piano triennale dei Fabbisogni di Personale Tecnico Amministrativo 2019-2021](#) che ha aggiornato i contenuti del piano precedente individuando i profili professionali necessari all'espletamento dei processi delle strutture organizzative). Nella definizione dei profili professionali sono stati considerati sia gli aspetti qualitativi (professioni e competenze professionali), sia quelli quantitativi (unità necessarie per assolvere al fabbisogno standard per attività omogenee o processi da gestire).

Il numero PTA negli ultimi anni è calato notevolmente a causa di un turnover estremamente limitato. Tuttavia, a seguito della programmazione effettuata negli ultimi anni e delle rinnovate opportunità assunzionali che hanno visto garantire all'Ateneo il 96% del turnover delle cessazioni 2018 (Decreto Ministeriale n. 740 dell'8 agosto 2019 – Miur), nel mese di dicembre 2019 sono state assunte unità di personale su diversi profili professionali, con particolare riferimento ai macroprocessi della didattica, della ricerca e delle risorse finanziarie/approvvisionamenti.

Una forte attenzione è posta, infine, alla formazione continua del PTA in risposta alla nuova ed aumentata complessità delle attività gestionali e amministrative e in risposta alle priorità della programmazione di ateneo. Sul [sito istituzionale](#), oltre al Piano della Formazione, è pubblicato il catalogo della formazione del personale tecnico amministrativo in continua evoluzione.



# Sezione I

*Documento di Programmazione  
Strategica*

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 31-01-2020

Adottato con D.R. n. 279 del 31-01-2020



# PREMESSA

---

Il documento di programmazione strategica di Ateneo, in linea con il SMVP, individua:

- le priorità politiche;
- gli obiettivi specifici/strategici (di seguito “obiettivi strategici”);
- indicatori e target utili al monitoraggio del grado di conseguimento degli obiettivi strategici.

Le priorità politiche e gli obiettivi strategici investono trasversalmente, con competenze e responsabilità differenziate, tutti gli ambiti strategici dell’Università.

Le priorità politiche e gli obiettivi strategici sono individuati dagli organi di indirizzo politico di Ateneo in linea con:

- il programma di mandato del Rettore;
- gli obiettivi generali adottati con decreto ministeriale per le università;
- il Bilancio Unico di Ateneo di previsione triennale.

Il Piano individua il referente politico (delegato del Rettore) per priorità politica e/o obiettivo strategico.

Per ciascun obiettivo sono definiti:

- gli indicatori di realizzazione/risultato con i relativi target annuali;
- le azioni da porre in essere;
- le risorse associate (Allegato 2).

# 1. I VALORI E LA MISSIONE UNIBA

---

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (d'ora innanzi Università) è una istituzione pubblica, laica, autonoma e pluralista che realizza le proprie finalità di ricerca, didattica e di terza missione secondo le disposizioni del suo Statuto e della legge, nel rispetto dei principi costituzionali. L'Università, nello svolgimento delle sue attività, applica e rispetta il proprio Codice dei comportamenti.

La Comunità Universitaria persegue, quali fini primari, la ricerca e la formazione per lo sviluppo di un sapere critico, aperto al dialogo e all'interazione tra le culture, nel rispetto della libertà di ricerca e di insegnamento, della sostenibilità e della valorizzazione del merito. Ricerca, didattica e terza missione sono attività tra loro inscindibili e, ove previsto, anche dall'attività assistenziale. A tutte le aree disciplinari sono riconosciute pari dignità e opportunità e sono garantiti lo sviluppo, il trasferimento e la valorizzazione delle conoscenze

L'Università assume quali criteri guida per lo svolgimento della propria attività i principi di legalità, democrazia, partecipazione, efficienza, efficacia, imparzialità, promozione del merito e semplificazione, assicurando mediante il rispetto delle disposizioni normative e del presente Statuto, la qualità e l'economicità dei risultati.

L'Università riconosce l'informazione, l'accesso e la partecipazione quale strumento essenziale per assicurare il coinvolgimento effettivo di studenti, personale universitario e di chiunque abbia interesse alla vita dell'Ateneo e assicura la pubblicità delle decisioni assunte dai propri organi statutari, nel rispetto della vigente normativa sulla trasparenza e sulla privacy.

L'Università garantisce la piena autonomia delle strutture preposte all'erogazione della didattica e della ricerca e il pluralismo scientifico e di pensiero. Promuove la diffusione di una cultura fondata sui valori universali del rispetto della persona, dei diritti umani, della pace, della salvaguardia dell'ambiente e della solidarietà. Riconosce e garantisce a tutti uguale dignità e pari opportunità e si impegna a promuovere azioni idonee a rimuovere qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla diversa abilità, alla religione, alla lingua, alle opinioni politiche e alle condizioni personali e sociali.

L'Università incentiva lo sviluppo dell'attività di ricerca scientifica secondo la Carta europea dei ricercatori. Adotta un'organizzazione dipartimentale che assicuri la promozione e il coordinamento dell'attività di ricerca e didattica e di terza missione, garantendo nel contempo la libertà e l'autonomia di ogni singolo componente. Fa propri i principi dell'accesso pieno e aperto alla letteratura scientifica e promuove la libera diffusione, anche in rete, dei risultati delle ricerche prodotte, al fine di assicurarne la più ampia conoscenza nel rispetto della legislazione in materia di tutela della proprietà intellettuale, della riservatezza dei dati personali e degli accordi con soggetti pubblici e privati.

L'Università riconosce la propria appartenenza allo Spazio europeo della ricerca e dell'istruzione superiore e ne fa propri principi e strumenti. Promuove la collaborazione con Università e Istituti di ricerca italiani ed esteri e aderisce a reti e consorzi internazionali; sostiene la mobilità internazionale di tutte le sue componenti e partecipa ai programmi diretti al rafforzamento delle relazioni tra docenti e studenti di Paesi diversi; privilegia la caratterizzazione internazionale dei propri percorsi di studio.

L'Università fa propri i principi e gli indirizzi del Manifesto di Udine, approvato nella riunione del G7 delle Università nel giugno 2017, orienta lo sviluppo della conoscenza, la riflessione, il confronto e la diffusione delle idee, la socializzazione dei processi formativi, di ricerca e di terza missione e scelte pubbliche volte allo sviluppo sostenibile e si integra con il processo di rinnovamento delle strutture educative del sistema formativo.

L'Università crede nei valori sociali della sostenibilità culturale, sociale, economica ed ambientale e a questa ispira le sue azioni strategiche e ne promuove la diffusione sul territorio.

## 2. VISION

La storia centenaria dell'Ateneo barese racconta lo slancio di una città protesa verso il mare ed aperta ai continui cambiamenti del suo popolo e di quelli limitrofi e frontalieri.

L'Università di Bari è accogliente, nei luoghi e nei modi: un grande Ateneo, un grande Campus, un grande centro Polifunzionale, numerosi plessi dispersi su tutta l'area urbana ed oltre, il più bel Centro Universitario Sportivo d'Italia, sedi decentrate su Brindisi e Taranto e sedi didattiche di area sanitaria disperse su tutto il territorio pugliese.

Siamo convinti che per rispondere alle incertezze sociali che affliggono il territorio meridionale e che sono legate alla crisi del ciclo industriale si debba scommettere sull'economia circolare e sulla sostenibilità ambientale. Una prova dell'impegno dell'Ateneo barese su questo fronte è la presenza di un polo tecnologico dedicato all'ambiente e di un grande dipartimento multidisciplinare nella città di Taranto.

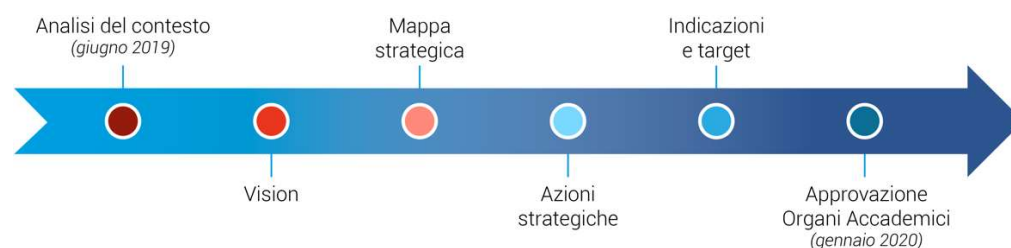
Vogliamo che i nostri studenti ed i nostri lavoratori siano pronti a cogliere tutte le nuove opportunità di ricerca e formazione che sono offerte da un mondo sempre più interconnesso, per questo ci impegniamo ad aumentare le relazioni internazionali e l'utilizzo delle tecnologie che accorciano le distanze fra le Persone.

## 3. IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE

Il nuovo ciclo di pianificazione 2020-2022 raccoglie lo sforzo dell'Ateneo di proseguire, rafforzare e migliorare il percorso di integrazione, intrapreso negli ultimi anni, finalizzato ad assicurare la piena coerenza tra gli obiettivi strategici e le azioni necessarie al conseguimento dei risultati attesi.

La pianificazione strategica, rappresentata nella Figura 3, è partita da un'attenta analisi del contesto di partenza (si veda il Paragrafo Analisi di Contesto) basata sui principali indicatori utilizzati a livello nazionale ed internazionale, ed ha permesso la definizione del posizionamento dell'Università, attraverso la puntuale declinazione dei suoi punti di forza, di debolezza nonché le opportunità e le minacce in essere.

Figura 3 - Il processo di pianificazione strategica di UNIBA



L'insediamento della Governance di Ateneo, avviato con l'insediamento del Magnifico Rettore il 1° ottobre 2019, ha influito sul processo di pianificazione della nuova strategia. Questa, nonostante la limitatezza del tempo disponibile per un ampliamento della platea degli stakeholder esterni, ha comunque tenuto in considerazione i contributi forniti in occasione di precedenti confronti. Pertanto, è intenzione dell'Università rafforzare gli strumenti per la partecipazione, l'ascolto e la condivisione degli stakeholders.

### 3.1 POSIZIONAMENTO

Tappa fondamentale del processo di pianificazione, come evidenziato nel precedente paragrafo, è l'adeguata analisi del contesto di riferimento dell'Università degli Studi di Bari che permette di fornire una visione integrata della realtà in cui l'Università esplica la sua Mission istituzionale. Tale lavoro consente, infatti, di:

- analizzare le esigenze degli stakeholder principali;
- cogliere le opportunità esterne;

- prevedere e gestire rischi futuri e potenziali;
- selezionare le opportunità d'intervento.

Per l'analisi di contesto è stato utilizzato lo strumento dell'analisi SWOT: punti di Forza (Strengths), di Debolezza (Weaknesses) che caratterizzano l'attività e l'organizzazione - contesto interno - e Opportunità (Opportunities) e Minacce (Threats) derivanti dal contesto esterno.

L'analisi SWOT, in coerenza con l'analisi di contesto sviluppata nei precedenti paragrafi, è stata realizzata per le 4 ambiti strategici definiti nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020.

## STRENGTH

<p><b>DIDATTICA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lieve incremento delle immatricolazioni</li> <li>▪ Incremento della percentuale di studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio avendo acquisito almeno 40 CFU al I anno</li> <li>▪ Vasta offerta formativa (118 Corsi di Studio di cui 6 internazionali nell'a.a. 2019-20)</li> <li>▪ Realizzazione dei Corsi di "Orientamento consapevole</li> <li>▪ Ampio e proficuo utilizzo del "Peer tutoring - Tutorato Didattico"</li> <li>▪ Potenziamento delle infrastrutture dedicate alla didattica (aule, laboratori e biblioteche, ecc.)</li> <li>▪ Centro per l'Apprendimento Permanente di Ateneo (CAP)</li> <li>▪ Catalogo DIDASCO - Piano per la formazione dei docenti 2016-2019</li> <li>▪ Avvio di attività didattica in e-learning e dotazione di strumentazione per web conference e webinar</li> <li>▪ Agenzia per il Placement e Piattaforma P.Or.Ti.A.Mo. V.A.L.O.R.E.</li> </ul>
<p><b>RICERCA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eccellenze scientifiche di alcuni settori (analisi bibliometriche e ranking internazionali)</li> <li>▪ Disponibilità di un vastissimo e moderno parco laboratoriale e bibliotecario</li> <li>▪ Trend positivo nella qualità della produzione scientifica (VQR 2011-2014 vs precedente)</li> <li>▪ Disponibilità di alcune strutture e sistemi informatici e piattaforme a supporto della raccolta dati e della valutazione della ricerca (Incites, Clarivate, CRUI/UNIBAS)</li> <li>▪ Adesione alla rete di università per la sostenibilità</li> </ul>
<p><b>TERZA MISSIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Partecipazione a Consorzi, Parchi Scientifici e a Distretti Tecnologici</li> <li>▪ Avvio del processo di transizione di Ateneo verso lo sviluppo sostenibile</li> <li>▪ Avvio di processi di dialogo con Enti e Istituzioni per lo sviluppo sostenibile di città e territori</li> </ul>
<p><b>AMMINISTRAZIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il rapporto fra spese di personale e dotazione dell'FFO risulta ancora ampiamente sostenibile</li> <li>▪ Piattaforma S.I.S.M.A. (Sistema Informativo di Supporto al Management di Ateneo)</li> <li>▪ Percorsi di formazione in prospettiva lifelong per il PTA</li> <li>▪ Reclutamento di nuovi profili professionali</li> </ul>

# WEAKNESS

<p style="text-align: center;">DIDATTICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Limitata offerta formativa internazionale e corsi a titolo congiunto</li> <li>▪ Bassa attrattività studentesca extra regionale ed extra nazionale</li> <li>▪ Tasso di abbandono al II anno ancora troppo elevato</li> <li>▪ Percentuale di laureati entro la durata normale del corso di studio più bassa rispetto a quella di altri atenei, sebbene in lieve aumento</li> <li>▪ Basso livello di soddisfazione dei laureandi sui Corsi di Studio e sulle loro dotazioni</li> <li>▪ Ridotta capacità di trattenere gli studenti dopo il conseguimento della laurea triennale</li> <li>▪ Ancora ridotta presenza di insegnamenti erogati in modalità e-learning</li> <li>▪ Scarsa produzione di MOOC (Massive Open Online Courses) nell'ambito delle Rete Nazionale EduoPen</li> <li>▪ Insufficiente utilizzo delle potenzialità del Centro Linguistico di Ateneo (CLA)</li> <li>▪ Scarso sistema di erogazione, nell'ambito dei Corsi di Studio, di insegnamenti e/o laboratori didattici finalizzati all'acquisizione delle competenze trasversali</li> <li>▪ Necessità di accelerazione nell'iter amministrativo per la gestione di tirocini curriculari</li> <li>▪ Insufficiente attività di scouting per le opportunità di tirocinio curriculare, extracurriculare e traineeship</li> <li>▪ Limitati servizi dedicati agli studenti in situazioni di disagio</li> </ul>
<p style="text-align: center;">RICERCA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Basse performances complessive medie nella qualità della produzione scientifica e nel posizionamento di alcuni dipartimenti</li> <li>▪ Bassa percentuale di partecipazione a bandi internazionali e basso ranking di successo (Horizon 2020)</li> <li>▪ Assenza di un sistema quantitativo di autovalutazione della ricerca ed inclusione della performance della ricerca nel cruscotto per la distribuzione delle risorse</li> <li>▪ Scarso coordinamento tra i diversi settori disciplinari nella progettualità</li> <li>▪ Insufficienza numerica del personale negli uffici ricerca e trasferimento tecnologico e scarsità di specifiche competenze in campo di gestione amministrativa di progetti europei</li> <li>▪ Limitata relazione tra ricerca accademica e mondo imprenditoriale</li> </ul>
<p style="text-align: center;">TERZA MISSIONE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Difficoltà a creare un link tra imprese, università e studenti duraturo ed efficace</li> <li>▪ Assenza di un ufficio specifico che assicuri la capacity building di Ateneo in materia di sviluppo sostenibile</li> <li>▪ Assenza di uno strumento di misurazione e valutazione di politiche e azioni di Terza Missione</li> </ul>
<p style="text-align: center;">AMMINISTRAZIONE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Investimento troppo esiguo di risorse sul livello di ingresso di docenza</li> <li>▪ Scarsa fruibilità di informazioni e dati a supporto delle politiche di Ateneo</li> <li>▪ Portale UNIBA non fruibile in lingua inglese</li> </ul>

## OPPORTUNITIES

<p><b>DIDATTICA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ D.M. n. 6 del 07.01.2019 “Decreto autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio”</li> <li>▪ Decreto legislativo 59/17, come modificato dalla L. 145/2018, che introduce un nuovo sistema di formazione iniziale e di reclutamento dei docenti della scuola secondaria</li> <li>▪ Finanziamenti della Regione Puglia per il potenziamento delle Scuole di Specializzazione di Area Medica</li> <li>▪ Avviso pubblico n.3/FSE/2018 “PASS LAUREATI - Voucher per la formazione postuniversitaria”</li> </ul>
<p><b>RICERCA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bandi competitivi per il finanziamento alla ricerca con particolare riferimento a bandi regionali ed al prossimo Programma Quadro Horizon Europe</li> <li>▪ Networking europeo grazie ad una unità di personale contrattualizzata a Bruxelles e adesione alle reti interazionali UniLioNS e EUA</li> <li>▪ Adesione a fondazioni per la valorizzazione della ricerca (MATERIAS, Fondazione R&amp;I)</li> </ul>
<p><b>TERZA MISSIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valorizzazione della proprietà intellettuale</li> <li>▪ Partecipazione a Network, anche universitari, nazionali ed europei (EUA, RUS, ASviS)</li> <li>▪ Partecipazione a Gruppi di Lavoro Nazionali in materia di sviluppo sostenibile e valutazione di esso (RUS, ANVUR)</li> </ul>
<p><b>AMMINISTRAZIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacità di bandire, nei prossimi anni, posti per esterni e chiamate dirette grazie ad un indicatore di spese di personale inferiore al 70%</li> <li>▪ Investimento di capitale umano nell'innovazione, anche sociale</li> <li>▪ Rapporto CEV-ANVUR 2019</li> <li>▪ Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere – settembre 2019</li> </ul>

## THREATS

<p><b>DIDATTICA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Scarsa attenzione alla formazione sui temi della sostenibilità economica, sociale e ambientale, oltre che della cittadinanza globale</li> </ul>
<p><b>RICERCA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Riduzione dei fondi di finanziamento alla ricerca in Italia</li> <li>▪ Fuoriuscita di giovani ricercatori e di figure altamente professionalizzate nella ricerca non controbilanciata da un eguale flusso in ingresso a causa di limitata competitività</li> </ul>
<p><b>TERZA MISSIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Difficoltà a far fronte di R&amp;D espressi da imprese e territorio</li> </ul>
<p><b>AMMINISTRAZIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rischio di relegare i giovani a posizioni precarie (assegni di ricerca, contratti a termine) con poche opportunità di sviluppo nella pianta organica se non si attuerà una politica a favore dell'ingresso significativo di ricercatori del tipo RTD</li> </ul>

## 4. LE PRIORITÀ POLITICHE

In coerenza con le Linee programmatiche del nuovo Rettore nonché con le linee generali di indirizzo per la programmazione delle università, pubblicate dal MIUR, e con i vincoli normativi vigenti, è stata costruita la nuova mappa strategica, che individua priorità politiche, obiettivi strategici, indicatori e target triennali nonché le nuove azioni strategiche necessarie, che si intende porre in essere, per rispondere alle sfide emergenti che il contesto ci richiede. Le priorità politiche sono state collegate anche agli obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 (si rimanda al sito per i dettagli: <http://www.unric.org/it/agenda-2030>)

Figura 4 - Le Priorità Politiche

LA QUALITÀ, L'INNOVAZIONE E L'ATTRATTIVITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA ANCHE IN OTTICA DI SVILUPPO DEL TERRITORIO	
I SERVIZI A SUPPORTO DEGLI STUDENTI E LE POLITICHE DI DIRITTO ALLO STUDIO	
LA QUALITÀ DELLA RICERCA, LA SUA ATTRATTIVITÀ TERRITORIALE E LA SUA DIMENSIONE INTERNAZIONALE	
IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA AL CONTESTO LOCALE, NAZIONALE ED INTERNAZIONALE	 
LA SOSTENIBILITÀ SOCIALE E LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO (PTA E CEL, DOCENTI E STUDENTI) PER COSTRUIRE UNA COMUNITÀ INCLUSIVA E IN DIALOGO CON IL TERRITORIO	  
LA QUALITÀ, L'EFFICIENZA, LA TRASPARENZA, LA PARTECIPAZIONE, LA SEMPLIFICAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE	 

Di seguito si definisce l'impatto delle priorità politiche sugli ambiti strategici del Sistema di Misurazione e Valutazione di Ateneo.

Figura 5 - Matrice Priorità/Ambiti

	DIDATTICA	RICERCA	TERZA MISSIONE	AMMINISTRAZIONE
LA QUALITÀ, L'INNOVAZIONE E L'ATTRATTIVITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA ANCHE IN OTTICA DI SVILUPPO DEL TERRITORIO				
I SERVIZI A SUPPORTO DEGLI STUDENTI E LE POLITICHE DI DIRITTO ALLO STUDIO				
LA QUALITÀ DELLA RICERCA, LA SUA ATTRATTIVITÀ TERRITORIALE E LA SUA DIMENSIONE INTERNAZIONALE				
IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA AL CONTESTO LOCALE, NAZIONALE ED INTERNAZIONALE				
LA SOSTENIBILITÀ SOCIALE E LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO (PTA E CEL, DOCENTI E STUDENTI) PER COSTRUIRE UNA COMUNITÀ INCLUSIVA E IN DIALOGO CON IL TERRITORIO				
LA QUALITÀ, L'EFFICIENZA, LA TRASPARENZA, LA PARTECIPAZIONE, LA SEMPLIFICAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE				

## 5. DALLE PRIORITÀ POLITICHE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI

---

Di seguito per singola priorità, si riportano gli obiettivi strategici, gli indicatori e i target triennali. Inoltre, in relazione a ciascun obiettivo sono riportate le azioni strategiche che l'Ateneo intende porre in essere nel prossimo triennio per il conseguimento dei risultati prefissati.

Le azioni strategiche:

- sono collegate a specifici obiettivi e/o progetti direzionali declinati nella Sezione III – Piano Integrato;
- sono funzionali al conseguimento degli stessi obiettivi triennali definiti nella Sezione II – Piano triennale 2019-2021.



# A. LA QUALITÀ, L'INNOVAZIONE E L'ATTRATTIVITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA ANCHE IN OTTICA DI SVILUPPO DEL TERRITORIO



## OBIETTIVO STRATEGICO

A.1 PROMUOVERE LA "PERCORRIBILITÀ"  
DELL'OFFERTA FORMATIVA DA PARTE DEGLI  
STUDENTI E LA SUA SOSTENIBILITÀ

REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
A.1.1 Proporzione di Laureati (L, LMCU) entro la durata normale del corso	41,85	42,5	43,5	44
A.1.2 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	0,433	0,437	0,450	0,473
A.1.3 Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LMCU, LM) attivati	0,963	0,972	0,982	0,992

## AZIONI

Follow up delle carriere degli studenti, dalla fase di immatricolazione alla conclusione del percorso di studi, intervenendo, ad es. con supporti didattici e azioni mirate, nei casi e nei momenti "critici"

# A. LA QUALITÀ, L'INNOVAZIONE E L'ATTRATTIVITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA ANCHE IN OTTICA DI SVILUPPO DEL TERRITORIO



## OBIETTIVO STRATEGICO

A.2 AGGIORNARE E RAZIONALIZZARE L'OFFERTA FORMATIVA RENDENDOLA PIÙ QUALIFICANTE E MEGLIO SPENDIBILE SUL MERCATO DEL LAVORO

REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
A.2.1 Proporzione di iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo	0,132	0,133	0,136	0,140

## AZIONI

Revisione, aggiornamento e miglioramento della qualità dell'offerta didattica dei CdS, soprattutto magistrali, in collaborazione con gli stakeholder provenienti dal contesto istituzionale e dal mercato del lavoro al fine di renderli più attrattivi nei confronti degli studenti residenti in Puglia e nelle altre regioni italiane, valutazione dei percorsi formativi attraverso indicatori di efficienza interna ed esterna

# A. LA QUALITÀ, L'INNOVAZIONE E L'ATTRATTIVITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA ANCHE IN OTTICA DI SVILUPPO DEL TERRITORIO



## OBIETTIVO STRATEGICO

A.3 POTENZIARE LE COMPETENZE TRASVERSALI REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
A.3.1 Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali	0	300	800	1000

## AZIONI

Potenziamento delle competenze trasversali tramite l'attivazione di insegnamenti e laboratori nell'ambito dei percorsi formativi dei Corsi di Studio e monitoraggio della loro acquisizione

# A. LA QUALITÀ, L'INNOVAZIONE E L'ATTRATTIVITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA ANCHE IN OTTICA DI SVILUPPO DEL TERRITORIO



## OBIETTIVO STRATEGICO

A.4 AMPLIARE LA FORMAZIONE POST-LAUREA

REFERENTE  
POLITICO

Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
A.4.1 Numero degli iscritti ai master di primo e secondo livello, ai corsi di specializzazione ed ai corsi di perfezionamento	1958	1997	2037	2098

## AZIONI

Incremento e rafforzamento dei master di primo e secondo livello, dei corsi di specializzazione e dei corsi di perfezionamento

# A. LA QUALITÀ, L'INNOVAZIONE E L'ATTRATTIVITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA ANCHE IN OTTICA DI SVILUPPO DEL TERRITORIO



## OBIETTIVO STRATEGICO

**A.5 RAFFORZARE LA DIMENSIONE INTERNAZIONALE DELL'OFFERTA FORMATIVA** REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
A.5.1 Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	0,0092	0,0094	0,0096	0,0101
A.5.2 Proporzione di laureati (L, LM e LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero nel corso della propria carriera universitaria	0,0444	0,0453	0,0462	0,0471
A.5.3 Numero dei Corsi di Studio "internazionali" ai sensi del d.m. del 7 gennaio 2019, n. 6	5	7	8	9
A.5.4 Numero studenti ERASMUS incoming	296	320	340	360
A.5.5 Numero di studenti ERASMUS outgoing	359	380	400	420

## AZIONI

Incrementare l'offerta didattica in lingua straniera e i percorsi di studio internazionali (ad es. tramite "joint" e "double" degree e master a titolo congiunto con organismi internazionali); innalzare la fruibilità dei programmi Erasmus (Studio e Traineeship), del programma Global Thesis e la presenza di visiting professor; aggiornare e/o rimodulare il sito web per stranieri e aderire a portali internazionali

## B. I SERVIZI A SUPPORTO DEGLI STUDENTI E LE POLITICHE DI DIRITTO ALLO STUDIO



### OBIETTIVO STRATEGICO

**B.1** PROMUOVERE UN ORIENTAMENTO INTEGRATO (IN INGRESSO/IN ITINERE/IN USCITA) REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
B.1.1 Numero di studenti che frequentano attività di orientamento consapevole	2726	2753	2836	2978
B.1.2 Numero di iniziative di orientamento (in ingresso/in itinere/in uscita)	ND	1%	3%	5%

### AZIONI

Incrementare le attività di orientamento in ingresso, soprattutto ai CdS magistrali, di tutorato e di accompagnamento al lavoro, diffondendo la conoscenza dell'offerta formativa dell'Università di Bari nel resto di Italia e all'estero

## B. I SERVIZI A SUPPORTO DEGLI STUDENTI E LE POLITICHE DI DIRITTO ALLO STUDIO



### OBIETTIVO STRATEGICO

**B.2** INCREMENTARE IL LIVELLO DI SODDISFAZIONE DEGLI ISCRITTI AI CORSI DI STUDIO

REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
B.2.1 Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del Corso di Studio	85,76%	86,19%	87,05%	88,79%

### AZIONI

Migliorare l'interlocuzione docenti-studenti (eventualmente anche tramite l'aggiornamento del Regolamento sull'impegno didattico dei Professori e Ricercatori di Ateneo); verificare l'adeguatezza del carico di studio degli insegnamenti alla dura del Corso di Studio; migliorare l'organizzazione degli esami e/o delle lezioni; migliorare l'accessibilità delle Biblioteche

## B. I SERVIZI A SUPPORTO DEGLI STUDENTI E LE POLITICHE DI DIRITTO ALLO STUDIO



### OBBIETTIVO STRATEGICO

#### B.3 RIDURRE ABBANDONI E DROP-OUT

REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
B.3.1 Percentuale di studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio (iC14)	74,80%	75,17%	75,93%	77,44%
B.3.2 Percentuale di abbandoni del CdS dopo N+1 anni (iC24) (indicatore in senso inverso)	33,50%	33,33%	33,00%	32,34%
B.3.3 Numero di studenti che hanno usufruito dei supporti tecnologici (webinar, FAD, peer tutoring)	ND	5%	5%	5%

### AZIONI

Riorganizzare il servizio counseling in modo da potenziare le abilità di coping efficace a fronte dello stress legato alla vita universitaria e affinare il metodo di studio; attivare servizio di ascolto contro le discriminazioni di genere; favorire l'accesso alle strutture universitarie per studenti che risiedono in aree rurali, periurbane, marginalizzate territorialmente e socialmente; promuovere la didattica in e-learning come strumento a supporto ed integrazione della didattica convenzionale e come modalità per raggiungere platee di discenti più ampie; estensione dei servizi tecnologici a supporto delle attività di didattica e di tutorato (webinar, FAD, peer tutoring) al fine di ridurre i tassi di abbandono, la durata media degli studi e il numero dei fuori corso



## B. I SERVIZI A SUPPORTO DEGLI STUDENTI E LE POLITICHE DI DIRITTO ALLO STUDIO



### OBIETTIVO STRATEGICO

**B.4 FAVORIRE UN RAPIDO INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO** REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
B.4.1 Proportione di Laureati occupati a un anno dal Titolo (LM, LMCU)	39,45%	39,65%	40,04%	40,84%
B.4.2 Numero di opportunità di inserimento lavorativo offerte da Enti e Aziende nell'anno (tratto da Piattaforma Portiamo valore)	991	1001	1021	1052

### AZIONI

Potenziare lo scouting di enti e aziende che collaborano con l'Ateneo e aumentare il numero di iniziative di presentazione delle aziende presso i Dipartimenti; progettare, con l'eventuale ausilio di appositi software, moduli dedicati ai singoli Dipartimenti per facilitare la gestione dei tirocini (dalla pubblicazione delle opportunità da parte dei soggetti esterni alla chiusura della pratica amministrativa, interamente de materializzata) e creare una APP per dispositivi mobili destinata agli studenti; aumentare le interazioni con le aziende italiane ed estere finalizzate alla maggiore conoscenza delle attività dell'Ateneo da parte delle aziende e all'aumento di dottorati di tipo industriale che possano eventualmente portare ad assunzioni.

## B. I SERVIZI A SUPPORTO DEGLI STUDENTI E LE POLITICHE DI DIRITTO ALLO STUDIO



### OBIETTIVO STRATEGICO

**B.5** POTENZIARE IL SISTEMA DI ACCOGLIENZA E DI CONSULENZA PER GLI STUDENTI STRANIERI

REFERENTE  
POLITICO

Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
B.5.1 Porzione 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	0,0080	0,0081	0,0082	0,0087

### AZIONI

Attivare servizi per studenti incoming; attivare sportelli di accoglienza e consulenza per gli studenti stranieri; attivare corsi di lingua italiana.

# C. LA QUALITÀ DELLA RICERCA, LA SUA ATTRATTIVITÀ TERRITORIALE E LA SUA DIMENSIONE INTERNAZIONALE



## OBIETTIVO STRATEGICO

**C.1 ACCRESCERE LA CAPACITÀ DI ATTRARE FINANZIAMENTI PER LA RICERCA** REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
C.1.1 Numero di progetti relativi a bandi ministeriali o dell'Unione Europea di cui l'Ateneo risulta vincitore sul totale dei docenti	ND	1%	2%	3%
C.1.2 Proporzione dei proventi da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi (%)	3,922%	3,962%	4,080%	4,284%
C.1.3 Numero di progetti presentati	473	478	487	502
C.1.4 Numero di protocolli di R&D sottoscritti	42	43	45	46
C.1.5 Entrate da attività di R&D con le imprese	14.955.361 €	15.104.914 €	15.407.012 €	15.869.223 €
C.1.6 Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti	0,0943	0,0952	0,0962	0,0972
C.1.7 Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a) e b) sul totale dei docenti	0,096	0,097	0,099	0,102

## AZIONI

1. Incoraggiare la partecipazione dei docenti e ricercatori di UNIBA a bandi competitivi regionali, nazionali ed europei attraverso un meccanismo di premialità interna;
2. Mettere a sistema, e ove necessario modernizzare, l'insieme delle risorse laboratoriali e bibliotecarie attraverso una piattaforma di gestione unitaria;

## AZIONI

3. Definire protocolli di R&D con le imprese;
4. Rafforzare la presenza UNIBA nelle sedi e reti decisionali di ricerca europee;
5. Valorizzare la ricerca nel sistema di distribuzione delle risorse ai dipartimenti (risorse assunzionali, fondi strumentali, etc.);
6. Rafforzare la formazione alla ricerca.

## C. LA QUALITÀ DELLA RICERCA, LA SUA ATTRATTIVITÀ TERRITORIALE E LA SUA DIMENSIONE INTERNAZIONALE



### OBIETTIVO STRATEGICO

C.2 PROMUOVERE L'AUTOVALUTAZIONE DELLA RICERCA REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
C.2.1 Frequenza delle azioni di monitoraggio della qualità della ricerca	2	2	2	3
C.2.2 Percentuale di partecipazione alle campagne di autovalutazione	51,80%	60%	70%	80%

### AZIONI

1. Creare un sistema interattivo di censimento delle ricerche di Ateneo;
2. Implementare azioni di monitoraggio della produttività e della qualità della ricerca.

## C. LA QUALITÀ DELLA RICERCA, LA SUA ATTRATTIVITÀ TERRITORIALE E LA SUA DIMENSIONE INTERNAZIONALE



### OBIETTIVO STRATEGICO

C.3 PROMUOVE L'INTEGRAZIONE E L'INTERDISCIPLINARITÀ DELLA RICERCA

REFERENTE  
POLITICO

Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
C.3.1 Numero di progetti con dipartimenti scientifici / medici ed umanistici combinati	ND	1%	1%	1%
C.3.2 Percentuale di pubblicazioni con coautore interdipartimentali	ND	1%	2%	3%
C.3.3 Numero di progetti che coinvolgono più di un dipartimento di UNIBA	ND	1%	3%	5%

### AZIONI

3. Prevedere un sistema di premialità ai finanziamenti a progetti interdisciplinari tra diversi dipartimenti di Ateneo;
4. Promuovere dispositivi e azioni di conoscenza reciproca delle attività di ricerca;
5. Promuovere e, ove necessario, modernizzare reti laboratoriali e bibliotecarie attraverso una piattaforma di gestione unitaria.

# C. LA QUALITÀ DELLA RICERCA, LA SUA ATTRATTIVITÀ TERRITORIALE E LA SUA DIMENSIONE INTERNAZIONALE



## OBIETTIVO STRATEGICO

**C.4 RAFFORZARE L'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA RICERCA DI ATENEO** REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
C.4.1 Proporzione di Dottori di ricerca dell'ultimo ciclo concluso che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	0,299	0,302	0,311	0,327
C.4.2 Proporzione di studenti iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero	0,155	0,157	0,158	0,160
C.4.3 Numero di convenzioni di ricerca con istituzioni non italiane	ND	1%	1%	1%
C.4.4 Percentuale di pubblicazioni con coautore internazionale	46,95	47,42	48,84	50,31
C.4.5 Numero dei ricercatori in visita	ND	1%	1%	1%

## AZIONI

1. Rafforzare la presenza UNIBA nelle sedi e reti decisionali di ricerca europee;
2. Partecipazione a reti di attività internazionale (European Universities...);
3. Promuovere l'internazionalizzazione dei dottorandi;
4. Promuovere sistemi premiali per dottorati che prevedono posti riservati a studenti che abbiano conseguito il titolo di accesso all'estero;
5. Aggiornamento del sito web dell'università di Bari con versione in inglese e aggiornamento delle informazioni;
6. Migliorare l'accoglienza dei ricercatori stranieri.

## D. IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA AL CONTESTO LOCALE, NAZIONALE ED INTERNAZIONALE



### OBBIETTIVO STRATEGICO

**D.1 CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO** REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
D.1.1 Proporzione di iscritti ai corsi di dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato.	0	0,0075	0,0125	0,0125
D.1.2 Numero di corsi di formazione a enti e imprese/anno	ND	1%	3%	5%
D.1.3 Numero di eventi sui temi dello sviluppo sostenibile organizzati/anno	ND	1%	3%	5%
D.1.4 Numero di scavi archeologici/anno	3	4	4	4
D.1.5 Numero di eventi organizzati nel SIMA	ND	1%	1%	1%
D.1.6 Numero di progetti di sviluppo urbano e territoriale/anno	ND	1%	3%	5%
D.1.7 Numero di HUB attivi/anno	3	4	4	4
D.1.8 Numero di pubblicazioni divulgative/anno	ND	1%	3%	5%
D.1.9 Numero di applicazioni e programmi in essere/anno	0	2	2	3

### AZIONI

1. Promuovere Dottorati in collaborazione con le imprese industriale;
2. Promuovere il trasferimento tecnologico della ricerca da Uniba alle aziende locali attraverso una di diffusione delle conoscenze sviluppate in UNIBA di possibile interesse per il tessuto produttivo;
3. Promuovere collaborazioni con soggetti esterni esperti di trasferimento tecnologico;
4. Erogare formazione a imprese e enti del territorio;
5. Organizzare eventi per la diffusione di conoscenza;
6. Attivare accordi e partenariati con società civile, innovatori sociali, associazioni;



## AZIONI

7. Valorizzare il patrimonio culturale;
8. Partecipare a progetti di sviluppo territoriale e urbano;
9. Attivare iniziative di co-construction of knowledge;
10. Produrre applicazioni e programmi e Open Government;
11. Diffondere la cultura della sostenibilità;
12. Sostenere imprese ed enti nel processo di transizione verso e di rendicontazione dello sviluppo sostenibile.

## D. IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA AL CONTESTO LOCALE, NAZIONALE ED INTERNAZIONALE



### OBIETTIVO STRATEGICO

D.2 SUPPORTARE I PROCESSI DI TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA

REFERENTE POLITICO

Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
D.2.1 Numero degli Spin-Off Universitari	22	22	22	22
D.2.2 Proporzione brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee/numero docenti	0,0504	0,0509	0,0514	0,0519
D.2.3 Proporzione di attività di trasferimento di conoscenza rispetto al numero di docenti	ND	1%	3%	5%
D.2.4 Numero di attività sui temi di promozione di parchi scientifici e tecnologici a cui si partecipa	ND	1%	3%	5%

### AZIONI

1. Supportare gli Spin-off universitari;
2. Incrementare gli interventi di innovazione e di supporto tecnologico;
3. Organizzare eventi per la diffusione di conoscenza;
4. Partecipare a consorzi/incubatori/parchi scientifici e tecnologici.

## D. IL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA AL CONTESTO LOCALE, NAZIONALE ED INTERNAZIONALE



### OBBIETTIVO STRATEGICO

**D.3 ACCRESCERE LE ATTIVITÀ CONTO TERZI** REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
D.3.1 Numero ricerche su commissione	ND	1%	3%	5%
D.3.2 Numero di prestazioni a tariffario	ND	1%	3%	5%
D.3.3 Numero di convenzioni stipulate	ND	1%	3%	5%
D.3.4 Entrate (al netto dell'IVA) derivanti da ricerca commissionata	ND	1%	3%	5%
D.3.5 Entrate (al netto dell'IVA) derivanti da prestazione a tariffario	ND	1%	3%	5%
D.3.6 Entrate (al netto dell'IVA) derivanti da attività didattiche conto terzi	ND	1%	3%	5%
D.3.7 Entrate (al netto dell'IVA) derivanti da attività convenzionate	ND	1%	3%	5%
D.3.8 Trasferimenti correnti da altri soggetti	ND	1%	3%	5%
D.3.9 Trasferimenti per investimenti da altri soggetti	ND	1%	3%	3%

### AZIONI

1. Incrementare l'attività conto terzi nei settori della ricerca e della didattica e formazione;
2. Tirocini formativi (living labs) curriculari e post curriculari con imprese private;
3. Corsi di formazione on demand;
4. Formazione figure professionali (per es. manager dell'innovazione);
5. Incrementare la partecipazione a progetti di cooperazione internazionale.

## E. LA SOSTENIBILITÀ SOCIALE E LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO (PTA E CEL, DOCENTI E STUDENTI) PER COSTRUIRE UNA COMUNITÀ INCLUSIVA E IN DIALOGO CON IL TERRITORIO



### OBIETTIVO STRATEGICO

**E.1** GARANTIRE PERCORSI DI LIFELONG LEARNING PER IL PERSONALE DI UNIBA

REFERENTE  
POLITICO

Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
E.1.1 Numero di corsi di formazione continua/anno	ND	1%	3%	5%
E.1.2 Risorse per la formazione del personale impiegate	ND	1%	3%	5%

### AZIONI

Attivare percorsi formativi efficaci per il personale, compresi quelli in lingua inglese.

## E. LA SOSTENIBILITÀ SOCIALE E LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO (PTA E CEL, DOCENTI E STUDENTI) PER COSTRUIRE UNA COMUNITÀ INCLUSIVA E IN DIALOGO CON IL TERRITORIO



### OBIETTIVO STRATEGICO

**E.2** PROMUOVERE IL BENESSERE LAVORATIVO E LA CONCILIAZIONE LAVORO-TEMPI REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
E.2.1 Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo come rilevato dall'apposita indagine	ND	1%	3%	5%
E.2.2 Grado di realizzazione del progetto (Direzione Risorse Umane)	ND	50%	80%	100%
E.2.3 Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	ND	0%	5%	10%

### AZIONI

1. Avviare il lavoro agile o lo Smart-Working;
2. Indagine Benessere Organizzativo (nuova impostazione);
3. Formazione/informazione/comunicazione;
4. Aggiornamento delle competenze del PTA.

## E. LA SOSTENIBILITÀ SOCIALE E LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO (PTA E CEL, DOCENTI E STUDENTI) PER COSTRUIRE UNA COMUNITÀ INCLUSIVA E IN DIALOGO CON IL TERRITORIO



### OBBIETTIVO STRATEGICO

**E.3** PROMUOVERE INTERVENTI DI SVILUPPO SOSTENIBILE DI ATENEO

REFERENTE POLITICO

Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
E.3.1 Numero di interventi mirati all'uso di fonti rinnovabili	ND	1	2	3
E.3.2 Percentuale di rifiuti differenziati	ND	70%	70%	70%
E.3.3 Percentuale di studenti che hanno sostenuto con esito positivo l'esame di Sostenibilità	ND	-	10%	10%

### AZIONI

1. Azioni/progetti di riduzione dei consumi;
2. Acquisti green e incremento della raccolta differenziata;
3. Sviluppo report di sostenibilità;
4. Implementare l'insegnamento di sostenibilità.

## E. LA SOSTENIBILITÀ SOCIALE E LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO (PTA E CEL, DOCENTI E STUDENTI) PER COSTRUIRE UNA COMUNITÀ INCLUSIVA E IN DIALOGO CON IL TERRITORIO



### OBIETTIVO STRATEGICO

**E.4 PROMUOVERE IL DIVERSITY E IL DISABILITY MANAGEMENT** REFERENTE POLITICO **Delegato del Rettore**

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
E.4.1 Percentuale degli studenti disabili e/o DSA sul totale, che godranno di un piano individualizzato e training di potenziamento cognitivo e del metodo di studio	0	5%	30%	60%
E.4.2 Percentuale di studenti di Uniba sottoposti a screening	0	10%	50%	80%
E.4.3 Numero di ore di colloqui di supporto psicologico offerto agli studenti con difficoltà di studio e disabilità/DSA	0	-	10	10
E.4.4 Ampliamento delle convenzioni con gli enti sul territorio per l'accesso ai servizi e il supporto alla mobilità	2	3	4	5
E.4.5 Assistenza in caso di partecipazione a programmi di mobilità internazionale	4	6	7	8

### AZIONI

1. Prosecuzione percorso mirato a realizzare un piano integrato di interventi che, complessivamente, contribuiscano a promuovere l'accesso delle donne ai percorsi di studio e di conseguente carriera nell'ambito delle STEM (Scienza, tecnologia, Engineering e Matematica attraverso azioni di contrasto delle disparità di genere (CUG) + altre azioni di genere;
2. Costituzione di uno sportello di counseling psicologico per la definizione del piano individualizzato;
3. Servizio di screening per sospetti DSA;

## AZIONI

4. Sportello psicologico di ascolto e accompagnamento per la gestione di problematiche emotive e sociali correlate alla disabilità/DSA;
5. Ampliamento delle convenzioni con gli enti sul territorio per l'accesso ai servizi e il supporto alla mobilità;
6. Assistenza in caso di partecipazione a programmi di mobilità internazionale.



# F. LA QUALITÀ, L'EFFICIENZA, LA TRASPARENZA, LA PARTECIPAZIONE, LA SEMPLIFICAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE



## OBIETTIVO STRATEGICO

**F.1** FAVORIRE LA CONDIVISIONE DEI DATI DI PERFORMANCE (DIDATTICA, RICERCA, TERZA MISSIONE, AMMINISTRAZIONE) DI UNIBA, CON MODALITÀ INNOVATIVE E INTERATTIVE

REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
F.1.1 Grado di realizzazione del progetto ( <a href="#">Direzione Generale</a> )	0	30%	60%	100%
F.1.2 Numero di iniziative pubbliche (es contest, convegni...) realizzate per agevolare il riuso dei dati aperti	0	1	3	4

## AZIONI

1. Elaborare un progetto per il sistema integrato di Performance Management;
2. Implementare la rilevazione dei dati legati alle variabili a maggior impatto sui processi decisionali UNIBA;
3. Implementare le funzionalità del Sistema di Performance Management per il monitoraggio dei dati di performance (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Amministrazione);
4. Sviluppare strumenti di supporto per la condivisione di dati in formato aperto (Open Data).

# F. LA QUALITÀ, L'EFFICIENZA, LA TRASPARENZA, LA PARTECIPAZIONE, LA SEMPLIFICAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE



## OBBIETTIVO STRATEGICO

**F.2** PROMUOVERE LO SVILUPPO E L'UTILIZZO DI SERVIZI DIGITALI **REFERENTE POLITICO** Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
F.2.1 Numero di piattaforme per servizi on line sulle quali è consentito l'accesso sia tramite SPID che con altri sistemi di autenticazione	0	1	2	3
F.2.2 Percentuale di servizi full digital	0	1	2	4
F.2.3 Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa	0	1	2	4

## AZIONI

1. Implementazione SPID. Le piattaforme individuate che erogano servizi on line sulle quali implementare SPID sono: PICA, ESSE3, UGOV, PRESENZE, SCERPA;
2. Procedere allo sviluppo di sistemi che permettano agli utenti esterni di avviare e completare un servizio interamente on line. I servizi individuati sui cui procedere con tale sviluppo sono: Procedure concorsuali personale PTA; Procedure concorsuali Personale Docente; Procedure concorsuali per l'accesso al Dottorato di Ricerca; Procedure concorsuali per l'accesso ai Master e Corsi di Perfezionamento; Gestione e conservazione delle tesi di laurea; Piattaforma per la formazione a distanza (e-learning);
3. Procedere all'implementazione di PagoPa nei servizi a pagamento. Sono stati individuati i seguenti servizi a pagamento sui quali avviare PagoPa: pagamento contributi; pagamento tasse universitarie; pagamento imposte di bollo; pagamento tassa di laurea; pagamento per ritiro certificati.

# F. LA QUALITÀ, L'EFFICIENZA, LA TRASPARENZA, LA PARTECIPAZIONE, LA SEMPLIFICAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE



## OBBIETTIVO STRATEGICO

**F.3** RAZIONALIZZARE E VALORIZZARE IL PATRIMONIO BIBLIOTECARIO DI PALAZZO ATENEIO

REFERENTE POLITICO Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
F.3.1 (Numero delle azioni realizzate / Numero delle azioni da realizzare)*100	0	25%	75%	100%

## AZIONI

1. Riorganizzazione degli spazi dei locali della ex Biblioteca Nazionale;
2. Creazione di una nuova, imponente struttura bibliotecaria al piano terra di Palazzo Ateneo (nei locali della ex-Biblioteca Nazionale);
3. Trasferimento della Biblioteca Centrale del Polo Umanistico (Biblioteca "Corsano" e Biblioteca di Italianistica) insieme alla Biblioteca di Comunità;
4. Accorpamento e razionalizzazione di tutte le strutture bibliotecarie e fondi librari dei dipartimenti LeLiA e DISUM presenti in Palazzo Ateneo in due sole grandi biblioteche, grazie agli spazi liberati di cui al punto 3.

# F. LA QUALITÀ, L'EFFICIENZA, LA TRASPARENZA, LA PARTECIPAZIONE, LA SEMPLIFICAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE



## OBIETTIVO STRATEGICO

F.4 EFFICIENTARE I SERVIZI AMMINISTRATIVI DI SUPPORTO, I PROCESSI AMMINISTRATIVI E/O GESTIONALI

REFERENTE  
POLITICO

Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
F.4.1 Percentuale di indicatori di processo con punteggio di valutazione maggiore di 0,5 (si veda scala di misurazione presente nel <a href="#">Piano Integrato</a> )	ND	75%	80%	85%
F.4.2 Grado di realizzazione del progetto ( <a href="#">Direzione Risorse Finanziarie</a> )	ND	40%	80%	100%

## AZIONI

1. Integrazione degli strumenti di controllo di gestione;
2. Miglioramento del raccordo funzionale tra l'amministrazione centrale e le strutture amministrative di supporto alla didattica e alla ricerca

# F. LA QUALITÀ, L'EFFICIENZA, LA TRASPARENZA, LA PARTECIPAZIONE, LA SEMPLIFICAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE



## OBIETTIVO STRATEGICO

**F.5** IMPLEMENTARE MISURE DI TRASPARENZA, DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

REFERENTE  
POLITICO

Delegato del Rettore

INDICATORI	BASELINE 2019	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022
F.5.1 "Percentuale delle azioni realizzate rispetto al totale delle azioni"	28%	57%	70%	100%

## AZIONI

1. incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti con l'obiettivo di fornire ai partecipanti solidi fondamenti giuridici e adeguate attitudini metodologiche per rafforzare e sostenere la cultura dell'etica e della legalità nell'azione pubblica e monitorare la qualità della formazione erogata;
2. potenziare, con un approccio pragmatico e concreto, le misure di prevenzione della corruzione al fine di mitigare i potenziali rischi corruttivi, come previsto nella misura "risk management" (anche attraverso attività di formazione mirata) e nella misura "rotazione del personale";
3. dedicare particolare attenzione ai comportamenti soggettivi, sia attraverso l'emanazione di un codice unico di comportamento sia attraverso il potenziamento dell'istituto del whistleblowing con l'emanazione di un apposito regolamento e l'utilizzo a regime dell'applicativo predisposto in house;
4. informatizzare, con azioni graduali, il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati in amministrazione trasparente attraverso il sito web di Ateneo, avviando nel 2020 la realizzazione di uno strumento informatico per consentire il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

## 6. LE POLITICHE DELLA QUALITÀ

---

L'Università degli Studi di Bari rispetta i valori fondanti dell'Istituzione definiti dalla normativa e persegue gli obiettivi della sua missione (par. Valori e Missione) applicando una politica orientata al miglioramento continuo di tutte le attività previste nell'ambito strategico (par. Ambiti strategici e politiche di Ateneo) ed i cui principi generali tendono a:

- favorire la partecipazione attiva e consapevole di tutte le componenti della comunità universitaria intorno ad obiettivi di miglioramento chiari, noti a tutti e condivisi quale premessa indispensabile per restituire l'orgoglio d'appartenenza ed il senso di comunità per una Università al servizio delle nuove generazioni e del territorio;
- far sviluppare la giusta consapevolezza che l'intera comunità in ogni suo ruolo e livello rappresenta l'elemento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- promuovere una convergenza di interessi per ribadire l'attenzione per la qualità dei processi e delle azioni, quale preoccupazione di "far bene" e "fare meglio";
- coinvolgere tutti gli attori con una informazione costante, aggiornata, chiara e completa, per costituire le premesse di una partecipazione fattiva e reale;
- generare un sistema organizzativo efficiente capace di orientare l'attività amministrativa, finanziaria e contabile a servizio delle attività scientifiche e formative dell'Ateneo, facilitando il raggiungimento dei relativi obiettivi;
- rafforzare l'approccio per processi come metodologia di lavoro, in modo da responsabilizzare i singoli attori nel perseguimento degli obiettivi a breve, medio e lungo termine e garantire il miglioramento continuo.

Il rispetto dei principi generali della Politica della Qualità è essenziale per creare le condizioni di una nuova e positiva percezione dell'istituzione universitaria da parte dei portatori d'interesse esterni (studenti, famiglie, imprese, Pubblica Amministrazione). Tali principi devono avere un riflesso tangibile e misurabile sull'effettivo miglioramento delle attività didattiche, di ricerca e di terza missione, nonché sulle attività amministrative.

I soggetti responsabili dell'AQ sono indicati dettagliatamente nel documento di Descrizione del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo.

### Politica della Qualità nella formazione e servizi agli studenti

L'offerta formativa deve essere coerente con le esigenze del territorio, con la formazione culturale e professionale e con i possibili sbocchi occupazionali dei laureati, anche a livello internazionale, e offrire una pluralità di scelte formative, adeguate alle legittime aspirazioni degli studenti e alle esigenze del mercato del lavoro. In particolare, deve essere:

- sostenuta da risorse strutturali, finanziarie ed umane adeguate;
- correlata alle competenze scientifiche dei docenti;
- strutturata sulla centralità degli studenti e tenendo conto delle loro esigenze;
- trasparente nelle modalità di raggiungimento degli obiettivi formativi specifici, nella verifica delle conoscenze iniziali o dei requisiti richiesti per affrontare positivamente il percorso di formazione; nella verifica dei risultati di apprendimento di ogni singolo insegnamento;
- adeguata alla dimensione internazionale, anche offrendo corsi di studio o singoli insegnamenti in lingua straniera ed opportunità di scambio e di mobilità internazionale;
- innovativa, sfruttando le potenzialità della formazione a distanza, (piattaforme e-learning e di open source per la fruibilità del materiale didattico);
- monitorata per verificare l'andamento delle carriere degli studenti e per contenere il fenomeno della dispersione e degli abbandoni;
- valutata per garantire il costante miglioramento.

## Politica della Qualità per la ricerca e della terza missione

Le Politiche della Qualità rivolte alle attività di ricerca sono essenzialmente indirizzate al complessivo della produzione scientifica di Ateneo.

Nello specifico puntano a:

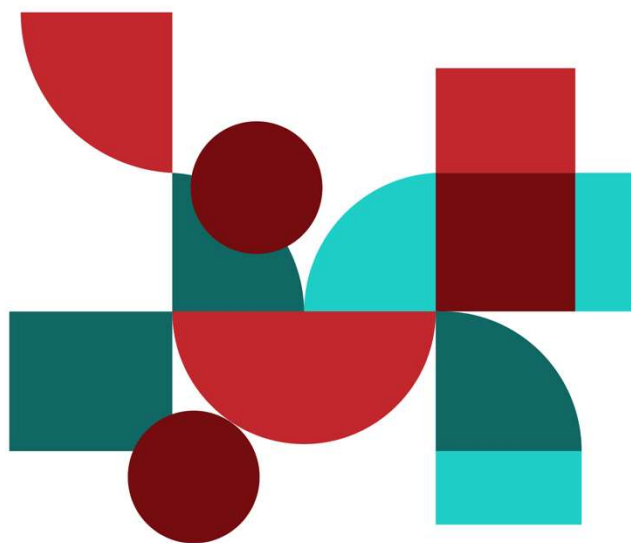
- Stimolare le aggregazioni a livello nazionale e internazionale su tematiche di ricerca di rilevante interesse per l'Ateneo;
- Incrementare la percentuale di docenti e ricercatori presenti in progetti nazionali e internazionali finanziati e valutati positivamente;
- Individuare fondi e risorse utili alle attività di ricerca a livello locale, nazionale ed internazionale;
- Migliorare la posizione dell'Ateneo nello scenario della ricerca nazionale (VQR e SUA RD) ed internazionale (ranking universitari internazionali);
- Potenziare procedure di monitoraggio e valutazione della produzione scientifica e degli altri risultati della ricerca (progetti, spin-off, proprietà intellettuale, partnership accademiche e non, iniziative di divulgazione scientifica, ecc.);
- Incentivare iniziative volte a migliorare la diffusione dei risultati scientifici;
- Ottimizzare la gestione delle attività di ricerca in base alle necessità dei ricercatori e dell'amministrazione, verificando, con tutte le parti interessate, il funzionamento, l'utilità e la semplificazione sia delle procedure già avviate che di quelle nuove;
- Promuovere e potenziare a livello internazionale le attività di ricerca dell'Ateneo.

## Politica per la Qualità dei servizi

La consapevolezza che il reale miglioramento può concretamente realizzarsi solo, come enunciato nei principi generali, quando tutte le componenti della comunità accademica vi partecipano attivamente, impone interventi anche sui servizi che non possono prescindere da:

- un aggiornamento della mappatura del personale tecnico amministrativo che permetta la valorizzazione delle competenze acquisite e della professionalità del personale;
- interventi di semplificazione amministrativa e dematerializzazione;
- una gestione integrata ed univoca dei dati di riferimento dell'Ateneo;
- una struttura organizzativa funzionale alle dinamiche imposte dalle norme nazionali e dai Regolamenti interni all'Ateneo;
- la condivisione dei dati e delle informazioni utili per garantire la piena efficienza dei servizi.

Il dettaglio sull'organizzazione e il funzionamento del Presidio di Qualità è disponibile al seguente [link](#).



# Sezione II

*Piano Triennale 2019-2021*

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 31-01-2020*

*e adottato con D.R. n. 279 del 31-01-2020*



## PREMESSA

In linea con la L. 43/2005, le Università adottano programmi triennali coerenti con le linee generali d'indirizzo definite con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR).

Il DM n. 989 del 25/10/2019 ha indicato, per il prossimo triennio 2019- 2021, le linee generali di indirizzo della programmazione delle università e gli indicatori per la valutazione periodica dei risultati, evidenziando come la programmazione del sistema universitario debba essere finalizzata alla valorizzazione dell'autonomia responsabile degli Atenei rispetto al perseguimento dei seguenti 5 obiettivi:

Figura 6 – Obiettivi DM 989/2019



In particolare, il DM 989/2019:

- all'art. 2 indica gli obiettivi e le azioni della programmazione triennale e definisce le modalità operative di costruzione del Programma triennale (un programma con max 2 obiettivi, almeno 2 indicatori e relativi target per ciascun obiettivo selezionato e almeno 1 azione);
- all'art. 3 specifica le modalità di riparto della quota premiale FFO (non superiore al 20%) tra le Università tenendo conto dei risultati conseguiti, prendendo in considerazione gli indicatori ritenuti prioritari, sia in termini di livelli di risultato di ogni ateneo che in base ai miglioramenti di risultato rispetto all'anno precedente;
- all'art. 5 indica il riparto annuale del fondo per il funzionamento ordinario secondo le percentuali specificate in tabella:

		2019	2020	2021
a)	QUOTA STORICA	min 36% max 38%	min 32% max 34%	min 28% max 30%
b)	QUOTA COSTO STANDARD PER STUDENTE IN CORSO	20%	22%	24%
c)	QUOTA PREMIALE (art. 60, comma 1, del d.l. del 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2013, n. 98), di cui: • risultati della ricerca (VQR) • valutazione delle politiche di reclutamento • valorizzazione dell'autonomia responsabile degli atenei	Min 24%	Min 26%	Min 28%
		≥ 60%	≥ 60%	≥ 60%
		20%	20%	20%
		≤ 20%	≤ 20%	≤ 20%

		2019	2020	2021
d)	IMPORTO PEREQUATIVO (art. 11 l. 240/2010)	Min 1,5% MAX 3%	Min 1,5% MAX 3%	Min 1,5% MAX 3%
e)	QUOTA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE	≅ 1 % (almeno € 65 milioni)	≅ 1 % (almeno € 65 milioni)	≅ 1 % (almeno € 65 milioni)
f)	QUOTA INTERVENTI PER GLI STUDENTI (fondo giovani, piani orientamento e tutorato, notax area, studenti con disabilità, fondo borse post lauream)	Min 4,5%	Min 4,5%	Min 4,5%
g)	QUOTA ALTRI INTERVENTI SPECIFICI (chiamate dirette, piani straordinari docenti, programma Montalcini, consorzi, accordi di programma, interventi straordinari, dipartimenti di eccellenza)	MAX 12%	MAX 12%	MAX 12%
TOTALE STANZIAMENTO FFO		100 %	100%	100%

L'Università degli Studi di Bari per il triennio 2019-2021 presenterà un programma così articolato:

Tabella 4 – Programma triennale 2019-2021

OBIETTIVI (DM 989/2019)	AZIONI (DM 989/2019)	INDICATORI (DM 989/2019)	TARGET TRIENNALE (2021)
DIDATTICA	a) Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca	d) Proporzione di Laureati (L, LMCU) entro la durata normale del corso	0,435
	d) Rafforzamento delle competenze trasversali o disciplinari acquisite dagli studenti, anche tramite interventi di innovazione delle metodologie didattiche	f) Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale	800
RICERCA, TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA	d) Sviluppo territoriale	b) Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	4,712
		h) Proporzione di iscritti ai corsi di dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato	0,0125

Gli obiettivi triennali discendono dalla Mappa Strategica 2020-2022 dell'Università degli Studi di Bari e sono, pertanto, coerenti ed integrati con priorità politiche ed obiettivi strategici:

Tabella 5 – Integrazione con gli obiettivi strategici dell'università degli Studi di Bari Aldo Moro

COD. PR. POLITICHE	PRIORITÀ POLITICHE	COD. OB. STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI/STRATEGICI	OBIETTIVI (DM 989/2019)	PROGETTI TRIENNALI UNIBA (DM 989/2019)
A	La qualità, l'innovazione e l'attrattività dell'offerta formativa anche in ottica di sviluppo del territorio	A1	Promuovere la "percorribilità" dell'offerta formativa da parte degli studenti e la sua sostenibilità	DIDATTICA	LAUREATI REGOLARI
		A3	Potenziare le competenze trasversali		COMPETENZE TRASVERSALI
C	La qualità della ricerca, la sua attrattività territoriale e la sua dimensione internazionale	C1	Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca	RICERCA, TRASFERIMENT O TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA	MiRiST Miglioramento della ricerca e Sviluppo Territoriale
D	Il trasferimento tecnologico e di conoscenza al contesto locale, nazionale ed internazionale	D1	Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio		

Di seguito si riportano, nel dettaglio, i progetti triennali

# 1. PROGRAMMA TRIENNALE

TITOLO DEL PROGRAMMA:	<b>UNIBA4Future</b>			
OBIETTIVO O OBIETTIVI SELEZIONATI:	Obiettivo A: DIDATTICA Obiettivo B: RICERCA, TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA			
AZIONE O AZIONI SELEZIONATE PER OBIETTIVO:	Obiettivo A: DIDATTICA <ul style="list-style-type: none"> <li>- Azione A: Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca</li> <li>- Azione D: Rafforzamento delle competenze trasversali o disciplinari acquisite dagli studenti, anche tramite interventi di innovazione delle metodologie didattiche</li> </ul> Obiettivo B: RICERCA, TRASFERIMENTO TECNOLOGICO E DI CONOSCENZA <ul style="list-style-type: none"> <li>- Azione D: Sviluppo territoriale</li> </ul>			
Precisazione dell'obiettivo o degli obiettivi rispetto alla programmazione strategica di Ateneo	<u>Premessa</u>			
	La programmazione triennale dell'Università di Bari rappresenta un programma integrato articolato su due obiettivi, "didattica" e "ricerca, trasferimento tecnologico e di conoscenza", e tre interventi progettuali su altrettante azioni, tra loro sinergici nonché strategici nell'ambito della programmazione d'Ateneo, come evidenziato di seguito:			
	DENOMINAZIONE PROGRAMMA DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE	INTERVENTI PROGETTUALI DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE	PRIORITA' POLITICHE INDIVIDUATE NEL DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI
	UNIBA4Future	Intervento progettuale "Laureati regolari" (Obiettivo A - Azione A)	La qualità, l'innovazione e l'attrattività dell'offerta formativa anche in ottica di sviluppo del territorio	Promuovere la "percorribilità" dell'offerta formativa da parte degli studenti e la sua sostenibilità
		Intervento progettuale "Competenze trasversali" (Obiettivo A - Azione D)		Potenziare le competenze trasversali
		Intervento progettuale "Miglioramento della ricerca e Sviluppo Territoriale" (Obiettivo D - Azione D)	La qualità della ricerca, la sua attrattività territoriale e la sua dimensione internazionale	Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca
Il trasferimento tecnologico e di conoscenza al contesto locale, nazionale ed internazionale				Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio
Accrescere le attività conto terzi				
Relativamente all'Obiettivo A-"didattica", si intende incidere su due indicatori "proporzione di laureati (L,LMCU) entro la durata normale del corso" e "numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale", rispettivamente attraverso due interventi progettuali: "Laureati Regolari" a valere sull'Azione A e "Competenze Trasversali" a valere sull'Azione D.				
Anche con riferimento all'Obiettivo D - "ricerca, trasferimento tecnologico e di conoscenza" gli indicatori di interesse sono due, "proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi" e "proporzione di iscritti ai corsi di dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al dottorato", ma				

differentemente dalla didattica, si è inteso incidere su questi attraverso un unico intervento progettuale, "Miglioramento della ricerca e Sviluppo Territoriale" a valere sull'Azione D.

Con l'intervento Laureati Regolari si vuole accompagnare e sostenere lo studente lungo il suo percorso, dal momento della scelta del corso di studi fino al conseguimento del diploma di laurea triennale e magistrale a ciclo unico. L'auspicio è riuscire a ridurre i ritardi e/o gli abbandoni nel percorso mediante un orientamento integrato (in ingresso, itinere, uscita) capace di valorizzare le aspirazioni, il talento e le vocazioni di ogni studente e, al contempo, realizzare la convergenza formazione-lavoro.

Altresì l'intervento Competenze Trasversali mira a offrire agli studenti la possibilità di acquisire conoscenze e strumenti utili a migliorare l'inserimento e la collocazione nel mercato del lavoro

Infine, l'intervento Miglioramento della ricerca e Sviluppo Territoriale punta a innescare un processo virtuoso di contaminazione, co-creazione e crescita territoriale attraverso l'adozione di un modello a quintupla elica capace di realizzare convergenza tra le strategie, gli obiettivi, i metodi e gli strumenti della didattica, ricerca e terza missione. I luoghi dello sviluppo territoriale, intesi come l'insieme del patrimonio territoriale e delle relazioni che in esso si originano, sono i Mission Oriented Laboratory (MOL) di prevista realizzazione nell'ambito dell'azione. Pertanto, essi rappresentano per gli studenti una opportunità di acquisire informazioni e conoscenze preziose, utili alla individuazione del percorso di studio maggiormente confacente al proprio progetto di vita. Inoltre, quale elemento di incontro università-territorio, consentono di accompagnare verso il lavoro gli studenti facendoli confrontare, già durante il periodo di formazione, con temi e contesti prossimi allo scenario occupazionale. Soprattutto per i laureati che ambiscono ad un dottorato industriale, che vede la loro attività professionale interamente svolta in azienda, i MOL consentono di acquisire le competenze trasversali durante il percorso accademico.

La combinazione delle tre leve fondamento della programmazione triennale dell'Università di Bari (regolarità del percorso accademico, formazione delle competenze trasversali e sviluppo territoriale) è intesa quindi quale strategia sostenibile per garantire qualità della didattica, convergenza didattica-ricerca-mercato nella direzione di uno sviluppo territoriale di valore.

A la presentazione dei contenuti della programmazione triennale sarà articolata per ciascuno degli interventi progettuali.

#### Intervento progettuale "Laureati regolari" (Obiettivo A - Azione A)

La scelta del percorso universitario rappresenta un momento fondamentale che si innesta nel contesto sociale e culturale in cui l'individuo vive. Si tratta di una fase delicata in cui entrano in gioco caratteristiche del funzionamento cognitivo, aspetti di personalità, motivazioni, aspettative e convinzioni personali di cui l'individuo è normalmente poco consapevole. Lo snodarsi del percorso universitario può, a sua volta, subire arresti, decelerazioni, deviazioni in ragione delle medesime variabili personali e sociali che agiscono al momento della scelta, nell'interazione con le difficoltà e gli ostacoli che questo stesso percorso comporta. Gli abbandoni e gli allontanamenti anche temporanei possono rappresentare esiti di una scelta e di un percorso che mal rispondono alle caratteristiche individuali dello studente. Infine, l'immissione nel mercato del lavoro diventa il momento in cui le competenze apprese si traducono nel saper fare flessibile e proattivo. L'occupabilità è prodotta dall'interazione tra abilità individuali e richieste del territorio, il tempo della formazione non si esaurisce sui banchi universitari, ma sostiene le scelte di carriera, il commitment lavorativo e l'innovazione nel tessuto sociale.

Risulta evidente quindi che, al centro del percorso formativo che si snoda nell'università, vi è la storia di vita dello studente e che un approccio funzionale alla didattica e alla gestione dei servizi dedicati deve tenere conto della necessità di prendere in carico il complesso degli aspetti cognitivi, sociali e motivazionali che agiscono dal momento della scelta, in quello della formazione e fino all'ingresso nel mercato del lavoro. In questa operazione di presa in carico, è necessario integrare la promozione dei risultati formativi con la gestione del career service in una prospettiva incentrata sul "ciclo di vita" dello studente. Pertanto, l'Università di Bari vuol perseguire l'intento di favorire l'allineamento degli obiettivi formativi con gli obiettivi di vita del discente promuovendo il suo benessere e le ricadute positive sulla comunità di cui fa parte. Si tratta di un approccio validato e consolidato nei contesti accademici internazionali, in cui la dimensione individuale è superata da un approccio community-based e in cui il risultato da raggiungere è anche l'accresciuta reputazione e attrattività del sistema formativo

nella convergenza tra caratteristiche del territorio, potenzialità innovative e sviluppo creativo (Dey e Cruzvergara, 2014).

Dal punto di vista operativo, l'attività sarà volta alla capacità di gestire la domanda di formazione e di soddisfarla rendendola "sostenibile" e "percorribile" da parte dello studente, oltre che ancorandola al tessuto sociale entro cui è inserita. Al tempo stesso, ciò consentirà di ridurre abbandoni e dispersioni e, sul piano comportamentale, si tradurrà in scelte consapevoli e soddisfazione dell'utenza. Accanto alla qualificazione didattica, ingrediente fondamentale del processo, è l'attenzione che l'Ateneo pone al benessere dell'utenza, declinato nei livelli informativo, preventivo, di accompagnamento, di supporto e di inserimento sociale e lavorativo.

#### Intervento progettuale "Competenze trasversali" (Obiettivo A - Azione D)

Tra i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile contenuti nell'"Agenda 2030" dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, quello contraddistinto dal n. 4 consiste nel fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva e opportunità di apprendimento per tutti. Ciò al fine di migliorare le condizioni di vita delle persone, delle comunità e di intere società, evidenziando in particolare il legame tra istruzione di base e formazione professionale e considerando l'istruzione un fattore che contribuisce a raggiungere uno sviluppo e uno stile di vita sostenibili.

Anche l'Unione Europea, nel suo "Trattato sul funzionamento", in particolare negli articoli 165 e 166 ha riconosciuto come suo primo principio che ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di acquisire e mantenere competenze che consentano di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro.

In ambito nazionale, considerando che, laddove deficitari, questi aspetti diventano fattori di rischio per l'insuccesso universitario e il drop-out, con ripercussioni a cascata anche di tipo economico e territoriale (Pascarella e Terenzini, 2014, "How College Affects Students: A Third Decade of Research. vol. 2, San Francisco: Jossey-Bass), le Università sono chiamate a offrire agli studenti, anche in un'ottica di sviluppo del territorio e delle imprese, la possibilità di acquisire competenze "trasversali", che contribuiscano a formare, insieme alle conoscenze "disciplinari", laureati dotati di competenze di cittadinanza attiva e abilità di employability da trasferire nel mercato del lavoro (Fondazione CRUI, "Le competenze trasversali per l'higher education", Quaderni dell'Osservatorio Università-Imprese, n. 1).

In questo contesto, l'Università di Bari, ispirandosi al concetto di sostenibilità e nell'intento di promuovere la qualità, l'innovazione e l'attrattività dell'offerta formativa in una prospettiva di sviluppo del territorio, ha constatato sia che le conoscenze disciplinari e professionali tradizionalmente impartite non bastano a garantire un soddisfacente inserimento nel contesto professionale, sia che è necessario sviluppare durante il percorso formativo competenze trasversali e/o soft skills. Pertanto, si intende promuovere, nell'ambito della programmazione strategica e triennale, l'acquisizione delle competenze chiave per la realizzazione e lo sviluppo di ogni persona, per la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione.

Per l'individuazione di tali competenze, si fa riferimento a due fonti. La prima consiste nell'elenco recentemente aggiornato dall'Unione Europea, che definisce i seguenti otto ambiti: alfabetico e funzionale; multilinguistico; matematico e in scienze, tecnologie e ingegneria; digitale; personale, sociale e di "imparare ad imparare"; in materia di cittadinanza; imprenditoriale; in materia di consapevolezza ed espressione culturali. La seconda è costituita dalla definizione elaborata dalla fondazione CRUI, che le incardina nei seguenti ambiti: literacy, numeracy, problem solving, civics e inglese.

Da un punto di vista operativo, l'Ateneo intende quindi fornire ai suoi studenti la possibilità di acquisire tali conoscenze, offrendo un valore aggiunto alla loro formazione universitaria e una maggiore competitività nel mercato del lavoro.

#### Intervento progettuale "Miglioramento della ricerca e Sviluppo Territoriale" (Obiettivo D - Azione D)

L'Università di Bari considera lo sviluppo della ricerca di base ed applicata in ambito nazionale ed internazionale come uno dei pilastri sui quali poggia la sua programmazione per il triennio 2019-21, declinandola non solo nel suo aspetto di produzione di conoscenza fondamentale, ma anche interpretandola come un driver di sviluppo territoriale e come volano di internazionalizzazione. La ricerca è inoltre una delle fondamentali aree d'azione all'interno delle quali la nostra istituzione accademica identifica il suo contributo al perseguimento dei 17 Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Il nostro Ateneo vuol far leva sulla sua natura di Università multidisciplinare, sul suo enorme potenziale di ricerca del corpo docente e ricercatore e dei suoi numerosi laboratori/biblioteche, nonché sulla vivacità del territorio pugliese, per interpretare da protagonista la vocazione della nostra Regione a rappresentare un nuovo Mezzogiorno d'Italia proteso ad un modello di sviluppo economicamente, socialmente ed ambientalmente sostenibile, capace di essere attrattivo dei giovani talenti locali ma anche di altri territori.

L'ottimizzazione e la messa a sistema della capacità di ricerca del nostro Ateneo passano attraverso uno sforzo sistemico di organizzazione e di coordinamento volto a valorizzare ed aumentare l'efficacia delle sue risorse, la capacità di organizzazione interna e la sua attitudine ad essere leggibile dal tessuto produttivo territoriale, nazionale ed internazionale come un supporto allo sviluppo ed all'innovazione. D'altra parte, il nostro sistema accademico della ricerca deve rendersi sempre più ricettivo delle istanze territoriali e nazionali per intercettare un nuovo modello di sviluppo integrato del Paese come ben espresso nel documento del Patto per la Ricerca recentemente pubblicato dal MIUR.

Questo sforzo di messa a sistema deve potersi avvalere della disponibilità di risorse, e l'aumentata attrattività di finanziamenti da bandi competitivi e da ricerche commissionate ne rappresenta da un lato la condizione indispensabile e, dall'altro, una misura di successo nelle performance e nella reputazione internazionale.

#### Intervento progettuale "Laureati regolari" (Obiettivo A - Azione A)

In base ai dati definitivi di fonte Anagrafe Nazionale degli Studenti (di fonte Cruscotto ANVUR), riferiti all'a.a. 2018-19, gli immatricolati all'Università di Bari hanno raggiunto le 11.421 unità, con un lieve incremento (+161 individui) rispetto all'anno precedente, che sembra destinato ad amplificarsi in base a dati provvisori rilevati dall'Università di Bari e riferiti all'a.a. 2019-20. La proporzione di iscritti che proseguono gli studi al secondo anno nel medesimo Corso di Studio (CdS) ha subito, tra l'a.a. 2015-16 e il 2017-18 (ultimo anno per il quale i dati sono definitivi) un incremento, passando dal 73,5% al 75,6%, valore che rimane comunque inferiore di 10-13 punti percentuali rispetto agli altri mega Atenei della Penisola e leggermente più basso anche di quelli del Mezzogiorno.

La proporzione di studenti che proseguono al secondo anno nella medesima Classe di Laurea avendo acquisito almeno 40 CFU è cresciuta dal 37,5% dell'a.a. 2016-17 al 43,4% dell'a.a. 2018-19; tale incremento, verificatosi a fronte di trend sostanzialmente stabili o in lieve decremento degli altri grandi Atenei italiani, pone l'Università di Bari al primo posto tra quelli del Mezzogiorno. Questo risultato, insieme agli altri precedentemente descritti, è stato raggiunto anche grazie alle attività rientranti nell'ambito della Programmazione Triennale Miur 2016-2018 elaborata dall'Ateneo, che aveva individuato, oltre ad altri, proprio tale indicatore tra quelli di riferimento per il monitoraggio e la valutazione, raggiungendo il target finale previsto per l'a.a. 2018-19 soprattutto a seguito della realizzazione di azioni tra le quali compaiono quelle costituite dall'"Orientamento consapevole" e dal potenziamento del "Tutorato didattico".

Le succitate azioni hanno verosimilmente contribuito a determinare la crescita dimostrata anche dalla percentuale di laureati entro la durata normale del CdS. Con riferimento al totale dei laureati emerge che il dato rilevato per l'Università di Bari è passato dal 45,5% dell'anno solare 2016 al 47,9% del 2018, raggiungendo un livello che la pone in una situazione intermedia rispetto agli altri mega Atenei italiani. Più nel dettaglio, considerando solo i laureati dei CdS triennali e magistrali a ciclo unico, dalle informazioni disponibili, provenienti dalla fonte PRO3 e aggiornati al novembre 2019, la loro proporzione ha subito un leggero incremento, raggiungendo il 41,9% dell'anno solare 2018, rispetto al 39,6% del 2016.

La quota degli studenti che hanno abbandonato gli studi dopo N+1 anni (con N uguale alla durata normale del CdS) è diminuita dal 36,7% del 2015-16 al 33,8% del 2018-19, mentre l'abbandono del CdS al secondo anno, implicitamente desumibile dall'indicatore sulle prosecuzioni, è decresciuto dal 26,5% dell'a.a. 2015-16 al 24,4% del 2017-18. Tuttavia, tali dati rimangono peggiori soprattutto rispetto a quelli raggiunti dai mega Atenei del Sud.

La proporzione di studenti rinunciatari è elevata soprattutto nel primo anno di iscrizione; dall'a.a. 2015-16 questi studenti sono pari a poco più del 15% degli iscritti e questo valore si mantiene all'incirca costante anche negli a.a. successivi.

Il ritardo nei tempi di conseguimento della laurea e gli abbandoni, dunque, rappresentano ancora ambiti sui quali appare indispensabile continuare ad agire, incidendo sui fattori che li determinano. Infatti, se da un lato alcuni di essi sono legati a contesti indipendenti dall'azione dell'Ateneo, altri invece sono connessi alle caratteristiche della didattica e dei servizi agli

Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento, laddove rilevante inserire il riferimento alla Programmazione 2016-2018)

studenti offerti dall'Università di Bari. In tale prospettiva, risultano cruciali soprattutto l'organizzazione delle attività formative, la disponibilità di supporti didattici e il livello di attenzione verso le necessità e le aspettative degli studenti.

#### Intervento progettuale "Competenze trasversali" (Obiettivo A - Azione D)

Fino al momento attuale l'Ateneo barese ha avviato solo sporadiche iniziative, a livello centrale, e nell'ambito di alcuni Dipartimenti e/o Corsi di Studio, volte all'acquisizione di competenze trasversali.

A livello centrale, l'Agenzia per il Placement dell'Università di Bari ha avviato lo svolgimento di laboratori formativi, con approccio pratico ed esperienziale, volti a offrire una migliore conoscenza degli strumenti per l'inserimento nel mercato del lavoro. In particolare, seguendo una modalità di coprogettazione con alcune imprese del territorio, i laboratori, svolti presso i diversi Dipartimenti dell'Ateneo, sono caratterizzati da una metodologia in grado di sviluppare competenze linguistiche (in collaborazione con il Centro Linguistico di Ateneo), competenze Digitali e assessment, oltre alla valutazione delle soft skills (presentazione in pubblico, capacità di collaborare in gruppi di lavori complessi, capacità di adeguarsi a contesti multiculturali). Gli obiettivi specifici dei laboratori consistono nel promuovere lo sviluppo delle competenze gestionali, relazionali, organizzative, funzionali alla transizione università-mondo del lavoro, oltre che nello sviluppare e consolidare le competenze trasversali relative alla propria professionalità, valorizzare gli elementi di innovazione ed attualizzazione connessi alla carriera lavorativa e alle specifiche esigenze del mercato del lavoro e, infine, acquisire le competenze e le capacità operative finalizzate alla gestione del proprio percorso professionale.

Oltre alle succitate attività, l'Università di Bari in anni meno recenti ha proposto ed è stata titolare di progetti che hanno comportato lavoro sull'assessment e sul potenziamento delle abilità trasversali intese come soft skills, tra cui, solo a titolo esemplificativo, si citano i progetti Mentore (2003-2005, P.O.N. "Ricerca Scientifica, Sviluppo Tecnologico e Alta Formazione" 2000-2006, Asse III, Misura III.5), Arianna (2006-2008, P.O.N. 2000/06, Asse III, Misura III.5, Università di Bari) e P.A.T.Psi. Puglia (Potenziamento delle Abilità Trasversali attraverso la valorizzazione dell'expertise psicologica del mercato del lavoro pugliese (finanz. Avv. Pubbl. Regione Puglia 9/2016 - PAC appr. decisione C (2016) 1417 del 03/03/2016, Azioni di Potenziamento dei Servizi di Orientamento erogati dalle Università pugliesi).

In questo contesto si pone anche l'ormai decennale esperienza maturata dal Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia e Comunicazione nel potenziamento delle soft skills, intese come l'insieme di abilità emotive, cognitivo-motivazionali, socio-relazionali e adattive (autonomia, self-efficacy, leadership, team working, problem solving, pianificazione, gestione del tempo, ecc.) che la letteratura scientifica contemporanea identifica in modo sempre più consistente come fattori predittivi della retention e del successo accademico e professionale. Le succitate attività, pur avendo rappresentato occasioni utili per la realizzazione di significative esperienze, non possono essere configurate come "percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali" poiché non sono state sinora sistematicamente organizzate e realizzate, né rilevate tramite il calcolo di indicatori a livello di Ateneo. Pertanto, nell'ambito della rilevazione relativa all'indicatore "A\_f" della Programmazione Triennale MIUR 2019-21, il numero degli studenti partecipanti a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali è da considerarsi nullo nell'a.a. 2018-19. Nel medesimo a.a. può essere contabilizzata, invece, la partecipazione di soli 10 studenti a "indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale" in occasione della realizzazione della sperimentazione "ANVUR-TECO" svoltasi nell'ambito di uno dei Corsi di Studio (Tecniche di radiologia medica) dell'Ateneo.

#### Intervento progettuale "Miglioramento della ricerca e Sviluppo Territoriale" (Obiettivo D - Azione D)

I dati relativi alla partecipazione e al successo dell'Ateneo di Bari a bandi competitivi nazionali ed internazionali di UNIBA relativamente all'anno 2018 mostra una comunità di ricercatori piuttosto vivace nella progettualità e capace di rispondere alle opportunità di finanziamento di svariate agenzie con una discreta percentuale di successo, anche se certamente migliorabile.

In totale per l'anno 2018 sono stati presentati n. 506 proposte progettuali su bandi competitivi, di cui n. 38 nell'ambito del programma Horizon 2020 (comprensivi di n. 2 proposte ERC nell'ambito dello schema di finanziamento Consolidator Grants). Nello stesso anno sono stati



approvati n. 86 progetti, dei quali n. 9 Horizon 2020 (anche riferiti a bandi di anni precedenti). Nell'anno 2019 sono state presentate n. 473 proposte progettuali su bandi competitivi, di cui n. 38 a valere sul Programma Horizon 2020 (comprensivi di n.6 ERC nell'ambito degli schemi di finanziamento Starting, Consolidator, Advanced e Synergie Grant). Nello stesso anno sono stati approvati n. 201 progetti, dei quali n. 4 Horizon 2020 finanziati. Si precisa che nessun Progetto ERC è stato approvato negli anni 2018 e 2019. Particolarmente cospicua è stata anche la partecipazione ai bandi PRIN 2017 (conclusasi a marzo 2018) con la partecipazione a ben 388 proposte, tra unità coordinate e Principal Investigator, delle quali 55 ammesse a finanziamento nell'anno 2019 (di cui n. 7 come Principal Investigator). Al fine di supportare la partecipazione dell'Università di Bari ai bandi europei, che risulta evidentemente uno dei punti deboli nella capacità di intercettare finanziamenti internazionali, è stata contrattualizzata sin dal 2018 una unità di personale presso la sede di Bruxelles, aderendo inoltre a due importanti networks internazionali sulla ricerca ed il trasferimento tecnologico con sede a sempre a Bruxelles, UnLiON ed EUA. Segnatamente dedicata allo sviluppo sinergico della ricerca con il trasferimento tecnologico e lo sviluppo del territorio è l'adesione dell'Università di Bari ad alcune fondazioni, quali Materias. Nel triennio 2016-18 i dati relativi all'indicatore dei proventi da progetti competitivi rilevano un trend crescente passando da un 0.0275 nel 2016 ad un 0.0453 nel 2018. Tale risultato nettamente positivo si giustifica con una serie di iniziative già avviate per quanto attiene la Terza Missione ed il trasferimento tecnologico, la creatività ed imprenditorialità dei giovani, il public engagement, la comunicazione e la promozione della ricerca, nonché la sostenibilità sia in termini di promozione dei Goal dell'Agenda 2030 sia nella prospettiva dell'accelerazione del processo di transizione verso lo sviluppo sostenibile interno e del territorio su cui la stessa Università di Bari insiste e opera.

Con D.R. n.26 del 05/01/2018 è stato costituito il Centro di Eccellenza di Ateneo "Per l'Innovazione e la Creatività – Innovation&Creativity Center". Le finalità del Centro sono la promozione della cultura della creatività, dell'imprenditorialità e dell'innovazione. Centro tratta anche la diffusione dei temi della valorizzazione dei risultati della ricerca e del capitale umano, il sostegno ai processi di trasferimento della conoscenza, il rafforzamento della strategia di Ateneo in materia di catena del valore e scambio di esperienza con il territorio, sollecitando una risposta ai bisogni dei cittadini, delle istituzioni, delle imprese in un'ottica di sviluppo socio-economico-sostenibile dei territori. L'attività del Centro si è ormai consolidata a Bari, diventando punto di riferimento per l'ecosistema dell'innovazione pugliese, anche ospitando importanti percorsi di accelerazione e business competition, realizzando hackathon in co-branding con imprese, enti ed associazioni.

Altresì, funzionale allo sviluppo territoriale sono certamente l'idea della promozione della collaborazione tra il mondo accademico e il mondo imprenditoriale e il favorire i meccanismi per la cooperazione fra il mondo del lavoro, la ricerca e i giovani.

Un ulteriore obiettivo che con questa progettualità si intende perseguire è quello dei dottorati industriali. In generale il dottorato è giudicato utile per l'accesso al lavoro da più del 79% degli occupati dopo il conseguimento del titolo. Tra chi era già occupato solo il 15,2% ha migliorato la propria posizione (ISTAT 26 Novembre 2018).

In Italia è presente un numero consistente di Imprese di varia dimensione che potrebbero essere coinvolte nell'attivazione di Dottorati Industriali. Nell'a.a. 2018 per il XXXIV ciclo l'Università di Bari è riuscita ad ottenere ben 12 borse per dottorati tramite il PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 nell'ambito dell'Asse I "Investimenti in capitale umano" – Azione I.1 Dottorati innovativi con caratterizzazione industriale, ma nessuna borsa di dottorato industriale come da dm 45/2013 è stata accreditata.

Ciò che emerge da diversi studi è una profonda disomogeneità dei rapporti che caratterizzano le differenti aree, con le discipline tecniche relativamente ben rappresentate, a discapito di quelle umanistiche, una natura episodica delle collaborazioni esistenti, laddove un rapporto strutturale rappresenta il modello più diffuso in economie di dimensioni paragonabili a quella italiana, una specificità del panorama delle Imprese italiane, dominato da piccole Imprese spesso di natura familiare, quindi poco inclini ad investimenti a lungo termine e soprattutto una vera e propria focalizzazione di intenti (business Vs valutazione ANVUR).

Riconoscendo all'istituto del Dottorato di Ricerca un ruolo chiave nel rafforzamento dei rapporti Università-Impresa e recependo un orientamento espresso dalla comunità europea già nel 2011, si vuole favorire la possibilità che i dottorati industriali seguano il paradigma delle tre "i": Interdisciplinary, International, Intersectorial.

Questa particolare tipologia di Dottorato si rivolge infatti sia a Dipendenti di Impresa che vogliono conseguire il titolo senza variare il proprio status di impiego, sia a giovani laureati assunti con contratti di alto apprendistato e quindi orientati verso una carriera in Impresa. Il

Dottorato Industriale supera quindi l'originale concezione del Dottorato come primo passo della carriera accademica, configurandosi al contrario come il terzo tempo della formazione (dopo Laurea Triennale e Magistrale).

In particolare, per ciò che riguarda il dottorato industriale, deve essere soddisfatta almeno una delle seguenti condizioni relative alla verifica della presenza di attività di Ricerca e Sviluppo da parte dell'impresa:

- partecipazione con esito positivo a progetti di ricerca nazionali e internazionali;
- presenza di sezioni aziendali dedicate ad attività di Ricerca e Sviluppo.

Si vuole pertanto da un lato consolidare le collaborazioni già in essere con vari soggetti industriali, tra cui ad esempio i partner soci dei distretti tecnologici, dall'altro innescare un processo virtuoso di opportunità per l'humus aziendale di PMI che non sono ancora dotate di sezioni di R&I. Attraverso l'opportunità di collaborazioni con dottorati industriali si vuole incentivare la partecipazione al processo di sviluppo territoriale di un numero sempre maggiore di piccole e medie imprese.

Nell'ambito delle politiche e degli interventi volti a promuovere percorsi e processi di sostenibilità, l'Università di Bari istituisce nel maggio 2018 il "Centro di Eccellenza per la Sostenibilità di Ateneo", il cui scopo è fondamentalmente quello di garantire all'interno dell'Ateneo e al territorio Euromediterraneo una crescita in consapevolezza rispetto a temi fondamentali per lo sviluppo territoriale quali l'economia circolare, l'innovazione sostenibile, il sustainability management. Tra le mission del centro vi sono quelle di interloquire con la Governance della Regione Puglia allo scopo di supportare il Legislatore nell'attuazione dell'Agenda 2030, attraverso un lavoro di studio e di ricerca, in una prospettiva che è indubbiamente di Terza Missione ma che attribuisce un ruolo di primissima importanza all'Università di Bari nell'indicare le esigenze specifiche del territorio locale e regionale rispetto ai temi e alle questioni dello sviluppo sostenibile.

#### Intervento progettuale "Laureati regolari" (Obiettivo A - Azione A)

Negli ultimi anni l'Università di Bari ha notevolmente investito per migliorare le performance degli studenti ed offrire loro percorsi formativi "sostenibili", caratterizzati da obiettivi aggiornati, chiaramente organizzati e coerenti con le prospettive di sviluppo del mercato del lavoro.

In continuità con un percorso già avviato anche mediante i precedenti progetti di Programmazione Triennale (2013-15 e 2016-18) elaborati dall'Ateneo, appare necessario proseguire nel cammino già intrapreso, sia consolidando e potenziando le azioni già realizzate, sia attuando nuove iniziative volte all'ottimizzazione dell'offerta formativa e dei servizi dedicati agli studenti, nell'intento di renderli più fruibili e più adatti alle reali esigenze degli iscritti.

L'elemento nuovo, nel progetto che ci si propone di realizzare, è costituito da una prospettiva di azione ispirata da un'attenta analisi delle "storie di vita" degli studenti. Questa prospettiva è basata sull'applicazione, a cura di docenti universitari, di ricercatori dotati di specifica competenza e di personale amministrativo, a dati provenienti da diverse fonti (Anagrafe Nazionale Studenti, Statistiche di Ateneo, ecc.) di strumenti scientifici unanimemente validati dalla letteratura sul tema (metodi di analisi statistica multivariata, di studio delle traiettorie, di cluster analysis, di event history analysis, ecc.) e finalizzati a individuare e descrivere le caratteristiche, i comportamenti e le dinamiche degli studenti e dei loro percorsi di studio, insieme ai fattori, sia di contesto (universitario, ma anche familiare, sociale ed economico-finanziario), sia individuali, che facilitano e/o ostacolano le carriere degli studenti.

In tale prospettiva, si intende osservare e considerare tutte le fasi che compongono i differenti percorsi formativi, tenendo nella dovuta considerazione le specificità connesse al tipo di provenienza scolastica e al livello di preparazione conseguito durante gli studi pregressi, le connotazioni individuali (compresa la presenza di eventuali fattori di vulnerabilità), familiari e socio-economici degli studenti, il tipo di formazione scelta (rappresentato dal CdS al quale si iscrivono), le modalità di svolgimento degli studi, le difficoltà incontrate, i problemi riscontrati, il livello di preparazione raggiunto, le interazioni tra preparazione disciplinare e competenze trasversali conseguite, le eventuali esperienze formative curriculari ed extracurriculari (tirocini, periodi di formazione all'estero, ecc.), le aspirazioni professionali e le possibilità di inserimento nel mercato del lavoro.

Attraverso l'osservazione dei succitati aspetti, si ritiene possibile pervenire alla identificazione e alla realizzazione di azioni e correttivi che possano realmente agevolare lo svolgimento del percorso di studi degli iscritti all'Università di Bari, che potrebbero essere così "seguiti" partendo dalla conclusione degli studi scolastici, fino al conseguimento della laurea.

Risultati attesi  
(descrizione)

Particolare attenzione, ovviamente, è da dedicare, da un lato, alle fasi più delicate del ciclo di vita dello studente (ossia a quella di scelta del Corso di Studio, a eventuali periodi di rallentamento, a possibili difficoltà nel superamento di esami e/o nella realizzazione di altre esperienze formative quali tirocini o soggiorni all'estero, alla preparazione della tesi di laurea, ecc.) e, dall'altro, a particolari categorie di iscritti (persone con disabilità, problemi di salute o disturbi specifici dell'apprendimento, studenti fuori sede, lavoratori, con figli piccoli e/o documentati problemi familiari, studenti rifugiati, richiedenti asilo e con background migratorio, ecc.) e a peculiari condizioni in cui gli studenti possono venire a trovarsi durante il corso degli studi (es., marginalità territoriale e sociale, detenzione ed esecuzione penale esterna, discriminazioni di genere e transomofobia, ecc.)

Tali obiettivi potranno essere perseguiti anche grazie alla possibilità di sfruttare la considerevole quantità di dati, dettagliati fino a livello individuale, contenuti nel database realizzato dall'Università di Bari e denominato S.I.S.M.A. - Sistema Informativo di Supporto al Management di Ateneo di cui si dirà in seguito.

Il complesso delle attività succitate è volto a conseguire, oltre a un miglioramento generale dell'efficienza dei CdS, il raggiungimento dell'obiettivo di aumentare la proporzione di laureati (L, LMCU) entro la durata normale del corso.

#### Intervento progettuale "Competenze trasversali" (Obiettivo A - Azione D)

Nell'ambito della Programmazione Triennale ai sensi del D.M. n. 9898 del 25/10/2019, l'Università di Bari intende perseguire l'obiettivo di sistematizzare le attività volte all'acquisizione di competenze trasversali al fine di coinvolgere il maggior numero possibile di studenti nella partecipazione a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali, oltre che quello di monitorare il livello di efficacia di tali percorsi tramite la partecipazione, da parte dei fruitori, ad apposite indagini conoscitive.

In un'ottica di integrazione fra competenze disciplinari e trasversali, si ritiene indispensabile consentire agli studenti di acquisire capacità trasversali utili ad una maggiore integrazione e al raggiungimento di migliori performance nel mercato del lavoro.

Si prevede che gli studenti iscritti ai Corsi di Studio triennale, magistrale o magistrale a ciclo unico dell'Ateneo barese acquisiscano Crediti Formativi Universitari attraverso lo svolgimento di attività che sviluppino le competenze trasversali.

In tale ambito, dopo una prima fase dedicata all'assessment della loro preparazione iniziale, il successivo intervento sugli studenti dell'Ateneo barese sarà volto al potenziamento delle competenze trasversali, intese come conoscenze, abilità e atteggiamenti da affiancare al concetto di "conoscenza" pura (intesa come delimitata dai confini delle discipline tradizionali) e tra le quali compaiono la capacità di imparare, l'imprenditorialità o le competenze sociali e civiche. In tal modo, ci si pone l'obiettivo di superare un concetto prevalentemente statico di contenuti curriculari pervenendo alla definizione dinamica di concetti e pratiche che il discente possa elaborare durante il processo di apprendimento e che sono ritenuti essenziali in ambito lavorativo per trasformare una "conoscenza" in un "comportamento" e per implementare il proprio piano di azione professionale.

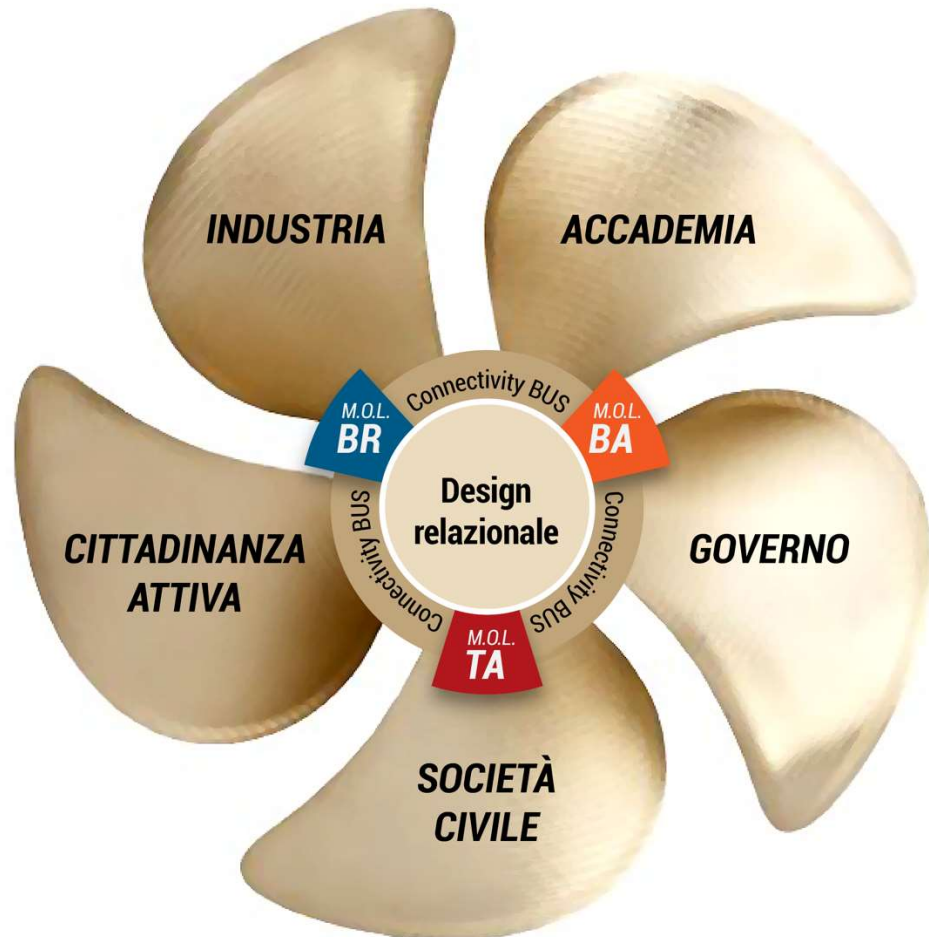
#### Intervento progettuale "Miglioramento della ricerca e Sviluppo Territoriale" (Obiettivo D - Azione D)

I principali risultati attesi consistono nell'incrementare la capacità di intercettare finanziamenti esterni da bandi competitivi, ricerche commissionate e trasferimento tecnologico, e nell'accrescere il numero di borse di dottorato industriale.

Il risultato di questo programma ha però una valenza che va ben oltre il mero dato numerico espresso attraverso gli indicatori prescelti. Attraverso le azioni che verranno poste in essere l'Università di Bari intende perseguire un'efficace messa a sistema del suo potenziale di ricerca, rendendolo più incisivo in tutte le sue forme, da propulsore dello sviluppo territoriale sostenibile, ad un'incrementata reputazione internazionale del nostro Ateneo. Come già discusso, il nostro Ateneo esprime una notevole vivacità e reputazione di ricerca in alcuni ambiti, ma ha avuto una scarsa attitudine a pensarsi come una comunità unitaria di ricercatori ed a svolgere un'azione efficace di messa a sistema delle sue competenze ed anche delle sue potenzialità laboratoriali e bibliotecarie. Il risultato finale dunque, ossia l'intercettazione quantitativa di un maggior volume di finanziamenti, andrà di pari passo con la costituzione di una serie di strumenti operativi che, da azioni volte al raggiungimento dei risultati, diventeranno essi stessi risultati come dotazione stabile del nostro sistema.

Ciò premesso, quindi, l'obiettivo strategico del progetto è incidere sulla Ricerca, Trasferimento Tecnologico e di Conoscenza attraverso il potenziamento dello Sviluppo Territoriale.

A tale scopo, dal punto di vista operativo, esso prevede di realizzare un modello integrato di crescita ispirato al concetto di quintupla elica capace di conferire liquidità all'azione dell'Ateneo sul territorio. Territorio inteso al contempo quale soggetto e oggetto, promotore dello sviluppo, della creazione, della crescita e beneficiario delle conseguenti ricadute.



Territorio quale spazio strutturato da un assetto di relazioni tra attori diversi che interagiscono tra loro e con l'ambiente. Da queste interazioni si attivano risorse materiali e immateriali che generano "Sviluppo".

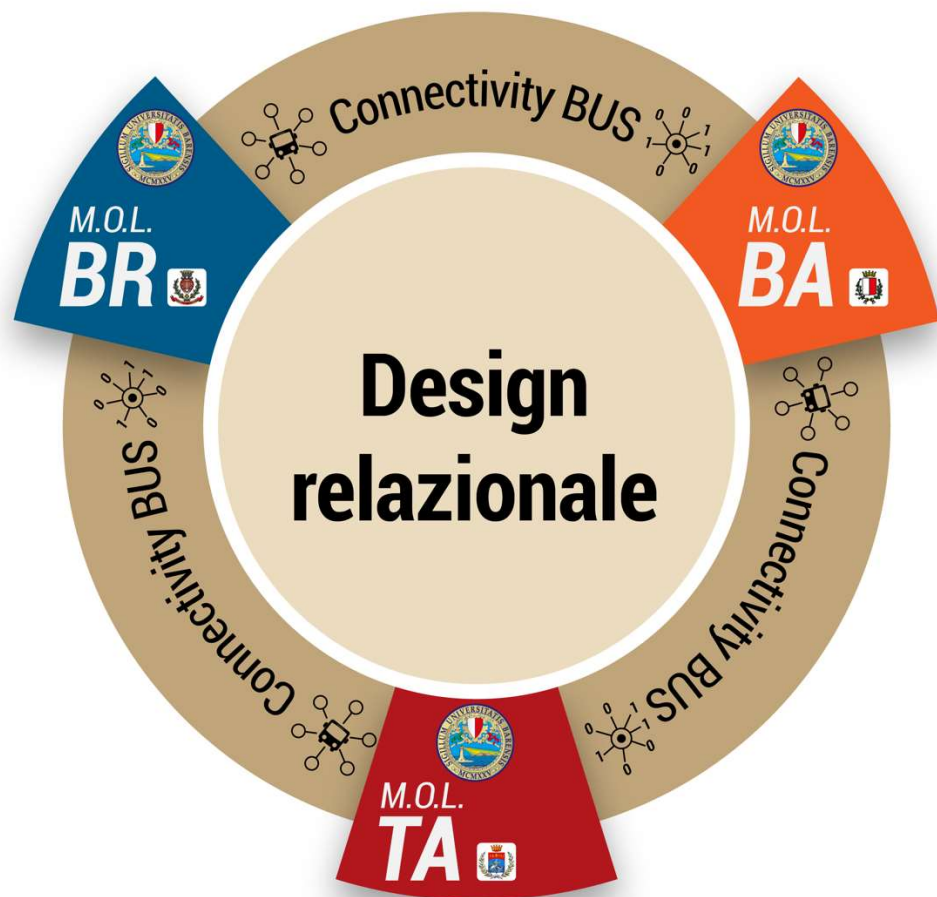
Lo Sviluppo Territoriale va pertanto inquadrato lungo due dimensioni principali che consentono di "pensare globalmente e agire localmente":

- la dimensione patrimoniale, quella del Capitale Economico, Umano, Istituzionale, Ambientale e Infrastrutturale;
- la dimensione relazionale che identifica e qualifica il rapporto fra gli attori coinvolti nel processo di sviluppo virtuoso: Università, Governo, Privati, Società Civile, Cittadinanza Attiva e Terzo Settore.

Nell'odierno scenario culturale ed economico, vivace, rapido, turbolento, interconnesso, il valore immateriale determina sempre più il valore materiale e la capacità di creare esperienze e reti sociali diviene un fattore di competitività. Occorre quindi creare le condizioni propizie al fiorire della creatività e dell'innovazione in una nuova cultura imprenditoriale che non può tuttavia prescindere dall'elemento territoriale poiché è nel territorio che prendono forma quelle economie esterne, materiali e immateriali, che costituiscono l'humus delle attività innovative. Un territorio contribuisce in modo originale (e quindi difficilmente imitabile) all'innovazione sia attraverso il suo patrimonio (Economico, Culturale, Esperienziale, Umano, Istituzionale, Ambientale e Infrastrutturale) sia attraverso il complesso delle relazioni tra gli attori che in

esso operano. Gli attori che intervengono su un territorio possono beneficiare del patrimonio cognitivo e del capitale umano disponibile in loco anche in modo indiretto, attraverso cioè le interazioni spesso di natura informale che si sviluppano. Possono mettere “in circolo” le proprie idee e il proprio repertorio di conoscenze partecipando a comunità di pratiche, a gruppi informali di lavoro oppure semplicemente scambiando informazioni e confrontando le proprie idee con altre persone in occasione di momenti formali. Le dinamiche relazionali contribuiscono quindi al “processo di creazione” che si attiva in un territorio in uno specifico momento a beneficio di quei soggetti che si trovano in quel particolare luogo in quel momento. In quest’ottica i “luoghi” divengono elemento abilitante per l’innovazione: per produrre innovazione gli attori coinvolti devono aprirsi verso l’esterno sviluppando relazioni collaborative con diversi soggetti esterni (clienti, fornitori, università, cittadinanza ecc.), e la presenza in un territorio di spazi che facilitano le dinamiche collaborative e gli scambi di informazioni e conoscenze costituisce sicuramente un fattore chiave che, come tale, la presente proposta progettuale intende valorizzare.

Il presente progetto punta a creare un “ambiente liquido” in cui gli attori presenti sul territorio possano comporsi, relazionarsi tra loro, generando sviluppo territoriale.



Dal punto di vista realizzativo si fornisce a seguire una breve descrizione per ognuna delle principali componenti concettuali del modello obiettivo:

- **Design Relazionale:** rappresenta il cuore pulsante del modello che vede nella co-creazione partecipata lo strumento elettivo per la identificazione dei temi delle vocazioni ed interessi del territorio. Design relazionale significa progettare secondo logiche condivise, mettendo al centro reti di relazioni e competenze trasversali che possono dare nuovo stimolo al territorio. Tutto ciò impatta sul modello economico, sulle prospettive e le strategie di un territorio e sulle scelte di sviluppo. Le traiettorie

tecnologiche i temi di ricerca scientifica ed industriale le iniziative e gli obiettivi in esito alla progettazione segneranno le direzioni dello sviluppo e saranno oggetto di contratti di ricerca, progetti congiunti, percorsi di dottorato tematici intersettoriali attivati ad hoc in co-progettazione con il territorio. E per incentivare l'avvio e garantire l'alimentazione di questo cammino virtuoso l'Università di Bari riconoscerà una ulteriore borsa finanziata sui fondi di Ateneo a quei dipartimenti che si sono dimostrati capaci di attivare una borsa di dottorato industriale ai sensi del DM 45/2013. Giova altresì evidenziare che la progettazione partecipata rispetto ai goal dell'Agenda 2030 è un processo già parzialmente attivo sul territorio, che si sta realizzando attraverso Forum Cittadini, Regionali e Nazionali per lo sviluppo sostenibile. Di ciò si terrà conto nel corso del progetto recependo gli elementi eventualmente già emersi.

- Mission Oriented Laboratory (MOL): rappresenta lo spazio ed i luoghi della co-creazione e dello sviluppo territoriale. Ogni territorio ha la sua vocazione, le sue esigenze e le sue risorse, peraltro cangianti nel tempo. Con il termine "Mission", ispirato dall'attuale modello definito nell'ambito delle politiche europee di Horizon Europe, si intende richiamare nella definizione di MOL il tentativo di tali strutture di dare risposte tempestive nella direzione richiesta realizzando così una vera e propria missione. Si prevede la realizzazione di tre MOL, uno su Brindisi, uno su Bari e l'altro su Taranto. Il MOL rappresenta il luogo di incontro fisico tra tutti i protagonisti del modello della quintupla elica, spazio dedicato alla condivisione, al confronto, alla contaminazione, alla connessione, alla generazione di nuova conoscenza, allo scambio di visioni, al trasferimento tecnologico, all'innovazione sociale e culturale. E' un luogo in cui si realizza un contesto interdisciplinare dove si sperimentano nuovi modelli di formazione, ricerca e trasferimento tecnologico sempre più orientati alla soddisfazione dei bisogni specifici dei singoli territori e delle comunità che li vivono, che, in tal modo, diventano protagoniste del processo di innovazione. Partendo dalle esperienze e competenze dei due Centri di Eccellenza, per "l'Innovazione e la Creatività" e per "la Sostenibilità", e dalla metodologia consolidata del Balab per la creazione d'impresa, i MOL, nelle tre città, diventano luoghi privilegiati per sviluppare innovazione partecipata, sostenibile ed inclusiva, ovvero per sostenere, catalizzare e accelerare la transizione verso un'economia dei sistemi aperti. Intesi come luoghi aperti di contaminazione e spazi dedicati al design relazionale, i MOL saranno dotati di infrastrutture/attrezzature diversificate, dagli arredi e computer ai software e stampanti 3D, dai tavoli da ping-pong a spazi ristoro, da strumentazione scientifica per prototipazione al ristorante sociale. Congiuntamente ai MOL, che potenzialmente realizzano una contaminazione orizzontale dei saperi e lungo tale dimensione sviluppano l'eventuale ricerca industriale in collaborazione con gli stakeholder del territorio, saranno potenziati i laboratori di ricerca presenti nell'Università di Bari. Questi ultimi garantiscono l'alta specializzazione sviluppando le loro ricerche lungo la dimensione verticale. Ricerche che, una volta mature, alimenteranno a loro volta i MOL potenziandoli e arricchendoli.
- Connectivity BUS: si sviluppa su molteplici dimensioni. La dimensione digitale, che implementerà una Vetrina Digitale funzionalmente distinta in due moduli: (i) una piattaforma flessibile ed interattiva aperta anche all'esterno di censimento del patrimonio in termini di capitale umano (competenze disponibili, filoni di ricerca attivi, risultati pregressi) e dei fabbisogni del territorio; (ii) un sistema integrato per il coordinamento delle risorse strumentali, digitali, dei laboratori e delle risorse bibliotecarie distribuite nei dipartimenti e nei centri, che funzioni come un sistema unico, anche fruibile dal territorio regionale e nazionale. L'Università si aprirà così al territorio. Accanto alla dimensione digitale ve ne è sarà una materiale: la Mobilità Sostenibile realizzata tramite l'impiego di mezzi a basso impatto ambientale che possano interconnettere fisicamente i MOL consentendo a studenti e docenti, ovvero ad ognuno dei soggetti coinvolti nel modello della quintupla elica, di muoversi liberamente tra le sedi contenendo l'impatto che il fattore distanza esercita sulla collaborazione.

Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti

Intervento progettuale "Laureati regolari" (Obiettivo A - Azione A)

La individuazione delle possibili attività da svolgere per permettere a una crescente proporzione di studenti di laurearsi con regolarità è stata effettuata anche grazie al diretto coinvolgimento degli studenti dell'Università di Bari, mediante i rappresentanti delle Associazioni studentesche che compongono il Consiglio degli Studenti.

Gli obiettivi realizzativi, volti a realizzare un dettagliato “follow up” delle diverse fasi del ciclo di vita dello studente, sono descritti a seguire.

#### OR 1 - Implementazione piattaforma SISMA

Questo OR prevede l'implementazione della piattaforma SISMA (Sistema Informativo di Supporto al Management di Ateneo). Tale piattaforma, interamente realizzata in house e in fase di sviluppo, costituisce il prodotto del Progetto Business Intelligence, volto a permettere la trasformazione di dati in informazioni a supporto del processo decisionale ai vari livelli dell'organizzazione. Il Progetto parte dalla creazione di un grande Data Base (Big Data) che raccoglie un'enorme quantità di dati, dettagliati fino a livello individuale. Per poter rendere questi dati utili al processo decisionale, l'Università di Bari sta costruendo un DataWareHouse articolato in vari sottoinsiemi, detti Datamart, ossia database tematici, che permettono analisi puntuali di specifici settori o variabili dell'organizzazione tra i quali un ruolo centrale è dedicato alle informazioni che riguardano la didattica. L'implementazione di tale Sistema può consentire di monitorare a livello micro le carriere degli studenti, evidenziando un “alert” nei casi in cui queste presentino elementi di criticità (tra i quali il conseguimento di un numero di Crediti Formativi nullo o insoddisfacente, periodi di inattività, ripetuti cambi di CdS e/o abbandoni). Grazie a questa possibilità, quindi, ci si propone di individuare gli iscritti in difficoltà e di offrire loro l'opportunità di superarle grazie a interventi mirati e personalizzati (azioni di rimotivazione svolte da personale esperto, affiancamento da parte di tutor e/o docenti, ecc.). Inoltre, i dati contenuti all'interno di SISMA possono consentire una migliore identificazione dei cosiddetti “esami killer” permettendo di individuare, con l'ausilio dei docenti titolari dei rispettivi insegnamenti, i correttivi più idonei.

#### OR 2 - Orientamento in ingresso

Prevede il potenziamento dell'orientamento in ingresso sia mediante la consolidata azione costituita dai corsi di “Orientamento consapevole” (già avviati in occasione della Programmazione Triennale 2013-15 e implementati in quella 2016-2018), sia tramite lo svolgimento di pre-corsi disciplinari e lezioni introduttive per le materie in cui gli studenti manifestano le maggior carenze nella preparazione iniziale.

#### OR 3 - Orientamento e tutorato in itinere

Verrà implementato tramite: la predisposizione e l'incrementata fruibilità di materiale didattico integrativo particolarmente utile a studenti lavoratori, fuori sede e “vulnerabili”, il potenziamento del tutorato didattico (già avviato in occasione della Programmazione Triennale 2013-15 e implementato in quella 2016-2018) da estendere agli anni successivi al primo; in tale ambito si prevede anche di redigere apposite linee guida per regolamentarne lo svolgimento, oltre che di pubblicizzarne meglio le informazioni mediante i siti dei Dipartimenti e dei CdS (con l'indicazione dei nomi e dei recapiti dei tutor, oltre che del calendario delle attività da questi svolte e dei luoghi di svolgimento).

#### OR 4 - Implementazione della gestione dei tirocini

Tale obiettivo verrà perseguito tramite la Piattaforma P.Or.Ti.A.Mo. V.A.L.O.R.E. (Piattaforma Orientamento e Tirocini formativi extracurricolari Aldo Moro Volta all'Accompagnamento al Lavoro e all'Occupabilità delle Risorse all'Esterno). La Piattaforma, progettata come web application (piattaforma condivisa) è finalizzata, oltre che al job placement dei laureati, alla compilazione, gestione e archiviazione delle pratiche di tirocinio e offre un supporto sia nella definizione dei profili professionali ricercati dalle aziende, sia nel monitoraggio in itinere ed ex post dell'esperienza maturata. Ci si propone di progettare, con l'eventuale ausilio di appositi software, moduli dedicati ai singoli Dipartimenti per facilitare la gestione dei tirocini, dalla pubblicazione delle opportunità da parte dei soggetti esterni alla chiusura della pratica amministrativa, interamente dematerializzata. Lo sviluppo futuro prevede anche la creazione di una APP per dispositivi mobili, che permetta agli studenti di accedere velocemente a tutti i servizi offerti dalla piattaforma, l'ampliamento della rete degli Enti e delle Aziende che accolgono i tirocinanti e la redazione di apposite linee guida.

#### OR 5 - Creazione della figura dello “Studente senior” e del “docente mentore”

Lo studente senior, costituito da un iscritto ai CdS magistrali dotato di apposita preparazione e appositamente selezionati, avrà il compito di fornire informazioni, soprattutto di carattere pratico e organizzativo, utili al compimento del percorso di studi degli iscritti ai CdS triennali. Il docente mentore è una figura che sarà creata per tutti i CdS, che consiste nell'affidare ad

ogni docente dell'Università un gruppo di studenti per i quali costituirà una guida e un costante punto di riferimento a cui rivolgersi, in orari appositamente dedicati, per ricevere suggerimenti durante tutto il percorso formativo. Quest'ultima figura qui citata per completezza di trattazione non graverà sui costi di progetto.

#### OR 6 - Potenziamento della didattica in modalità e-learning

Sarà attuato sia come valido strumento a supporto ed integrazione della didattica convenzionale e come modalità per raggiungere platee di discenti più ampie, fornendo risposte ai bisogni formativi del territorio, sia come strumento per le attività di orientamento e di tutorato. Tale azione, che potrà comportare anche la realizzazione di una piattaforma interattiva, sarà associata alla omogeneizzazione e alla sistematizzazione delle attività, alla formazione dei docenti e del personale tecnico amministrativo sulle modalità di progettazione e realizzazione di risorse didattiche da erogare in e-learning ed eventualmente alla condivisione di best practice con altre università.

#### OR 7 - Potenziamento del servizio counseling

Tale obiettivo risulterà utile per la gestione delle difficoltà e dello stress nel contesto universitario e la promozione del coping efficace, allo scopo di supportare gli studenti inattivi e/o fuori corso, oltre ai soggetti più vulnerabili e ai laureandi in vista della transizione verso il mercato del lavoro-

Alle succitate azioni se ne aggiungono altre, considerabili come ulteriori strumenti necessari per incrementare la proporzione di laureati entro la durata normale del corso e che sono individuate come segue:

- armonizzazione dell'inizio e della fine dei semestri di lezione, dei calendari degli esami di profitto e delle sessioni di laurea, al fine di rendere l'organizzazione più efficiente delle attività didattiche, tenendo conto delle specificità di ciascun CdS;
- definizione di orari di lezioni più aderenti alle esigenze della coorte degli iscritti e migliore calendarizzazione delle attività pratiche curriculari ed obbligatorie, in modo da permettere una maggiore fruibilità delle attività formative;
- verifica della disponibilità di tutto il materiale didattico nelle biblioteche dei Dipartimenti di afferenza del CdS, per favorirne la reperibilità;
- redazione di linee guida per le tesi di laurea, volte a velocizzarne i tempi di realizzazione e omogeneizzarne le modalità di svolgimento;
- svolgimento di verifiche periodiche all'interno degli organi di gestione dei CdS e/o dei Dipartimenti al fine di monitorare e migliorare di anno in anno i risultati raggiunti.

I precedenti obiettivi realizzativi prevedono il coinvolgimento di vari soggetti, tra i quali compaiono i docenti, ricercatori dotati di specifica preparazione scientifica, unità di personale tecnico-amministrativo, tutor didattici, studenti senior e rappresentanti del settore pubblico e privato del mercato del lavoro (compresi gli Organi e le Associazioni professionali).

Con riferimento alla tempistica dell'intervento progettuale "Laureati regolari", si specifica che tutte le azioni indicate negli OR saranno realizzate nel corso del 2020. Nel 2021 proseguiranno le azioni avviate nel 2020 con eventuali interventi correttivi emersi durante la fase di attuazione.

#### Intervento progettuale "Competenze trasversali" (Obiettivo A - Azione D)

Nel dettaglio, si intende attivare, nell'ambito dei Corsi di Studio (CdS), di loro gruppi e/o dei Dipartimenti dell'Università di Bari, insegnamenti a libera scelta compresi nel percorso formativo e/o laboratori. Nell'ottica di promuovere un'efficace integrazione tra diverse modalità e contesti di apprendimento, si prevede che le attività formative siano progettate a partire da un approccio evidence-based, che realizzi ambienti di apprendimento reali e virtuali innovativi, congeniali alla definizione operativa dei contenuti e delle metodologie acquisiti e acquisibili in seno ai singoli CdS.

Si prevedono gli obiettivi realizzativi di seguito brevemente descritti.

#### OR 1 - Progettazione degli interventi

Prevede di identificare e progettare nel dettaglio le seguenti tipologie di intervento:



- lezioni frontali, sviluppate mediante l'utilizzo di metodologie attive che consentano allo studente di imparare attraverso l'esperienza, proponendo esemplificazioni pratiche e programmi di apprendimento attivo;
- sessioni di apprendimento cooperativo e team-working, con l'eventuale ausilio di peer tutoring;
- seminari interattivi, simulate, role-playing;
- laboratori di tipo esperienziale;
- lezioni e/o laboratori erogati in modalità e-learning, al fine di consentirne l'accessibilità anche a particolari categorie di studenti (fuori sede, lavoratori, ecc.).

Ovviamente, l'attribuzione dei CFU ai frequentanti le diverse iniziative potrà essere concessa dopo il superamento, da parte di ogni studente, di un'apposita prova di verifica finale dei risultati raggiunti.

La individuazione dei possibili argomenti e delle modalità di erogazione, già in parte effettuata anche grazie al diretto coinvolgimento degli studenti dell'Università di Bari mediante i rappresentanti delle Associazioni studentesche che compongono il Consiglio degli Studenti, potrà arricchirsi di ulteriori elementi che dovessero emergere nel corso dell'intervento progettuale. Si prevede inoltre che tali attività formative possano essere progettate e svolte anche avvalendosi del supporto di soggetti esterni all'Università di Bari, dotati di idonea preparazione e appositamente selezionati.

## OR 2 - Erogazione

Questo OR prevede la erogazione degli interventi individuati secondo le modalità definite nell'OR precedente. Saranno comunque erogati, minimalmente, interventi che ricadono nei seguenti ambiti con le modalità definite.

- comprensione del testo e comunicazione in lingua italiana con utilizzo di strumenti multimediali, volto allo sviluppo di competenze alfabetiche funzionali, ossia della capacità di individuare, comprendere, esprimere, creare e interpretare concetti, sentimenti, fatti e opinioni, in forma sia orale sia scritta, utilizzando materiali visivi, sonori e digitali e attingendo a varie discipline e contesti. Queste competenze implicano l'abilità di comunicare e relazionarsi efficacemente con gli altri in modo opportuno e creativo;
- competenze digitali, finalizzato alla acquisizione di abilità quali l'alfabetizzazione informatica e digitale, la comunicazione e la collaborazione, la creazione di contenuti digitali (inclusa la programmazione), la sicurezza (compreso l'essere a proprio agio nel mondo digitale e possedere le conoscenze relative alla cybersicurezza) e la risoluzione di problemi. Queste competenze potranno comprendere i principi generali, i meccanismi e la logica che sottendono alle tecnologie digitali in evoluzione, oltre all'apprendimento del funzionamento e delle modalità di utilizzo di base di diversi dispositivi, software e reti;
- imprenditorialità, destinato a sviluppare la capacità di agire sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri fondandosi sulla creatività, sul pensiero critico e sulla risoluzione di problemi, sull'iniziativa e sulla perseveranza, nonché sulla capacità di lavorare sia individualmente sia in modalità collaborativa in squadre, di mobilitare risorse (umane e materiali) e di mantenere il ritmo dell'attività, al fine di programmare e gestire progetti che hanno un valore culturale, sociale o commerciale;
- sostenibilità, destinato sia all'acquisizione delle conoscenze di base relative allo sviluppo sostenibile e all'"Agenda 2030" dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, sia a favorire lo sviluppo di competenze di sostenibilità quali il pensiero critico, il pensiero che connette e la competenza previsionale;
- project management o gestione di progetto, che perseguirà la conoscenza di metodologie e strumenti finalizzati a raggiungere gli obiettivi di un progetto ottimizzando il costo, il tempo e la qualità, ossia imparare a gestire il tempo, l'allocazione delle risorse e ad integrare gli input necessari a raggiungere gli obiettivi definiti;
- service learning, volto all'acquisizione di competenze professionali, metodologiche, sociali e soprattutto didattiche (learning) per la cittadinanza, le azioni solidali e il

volontariato per la comunità (service), al fine di sviluppare le conoscenze e le competenze degli studenti attraverso un servizio solidale alla comunità, potenziando i valori della cittadinanza attiva;

- diversity management, finalizzato alla formazione sull'insieme di pratiche e politiche dirette a valorizzare la diversità all'interno di un ambiente di lavoro - che sia diversità di genere, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche, ecc. - supportando differenti stili di vita e rispondendo alle loro diverse;
- employability: destinato all'acquisizione delle conoscenze necessarie per inserirsi nel mondo del lavoro come dipendente, lavoratore autonomo o come ricercatore. Tali conoscenze riguardano, pertanto, le conoscenze del mercato del lavoro, i relativi aspetti legislativi e gestionali, oltre ai principali ruoli potenziali professionali;
- soft skills, volto a fornire un insieme di abilità comunicative, pensiero critico e creativo, problem solving, capacità analitiche, capacità di lavorare in gruppo, capacità di parlare in pubblico, leadership, gestione dell'ansia, resilienza e capacità di negoziazione;

### OR 3 - Monitoraggio e valutazione

Prevede la valutazione e il monitoraggio tramite la realizzazione di indagini conoscitive di efficacia delle succitate iniziative. Tale attività sarà effettuata grazie a una intensa collaborazione e a sinergie tra, da un lato, docenti e personale tecnico amministrativo dell'Università e, dall'altro, rappresentanti del mercato del lavoro e del contesto della produzione di beni e servizi in ambito sia pubblico che privato, oltre che da soggetti impegnati nei diversi contesti professionali (ad es. Ordini e Associazioni professionali).

Con riferimento alla tempistica dell'intervento progettuale "Competenze trasversali", si specifica che tutte le azioni indicate negli OR saranno realizzate nel corso del 2020. Nel 2021 proseguiranno le azioni avviate nel 2020 con eventuali interventi correttivi emersi durante la fase di attuazione.

#### Intervento progettuale "Miglioramento della ricerca e Sviluppo Territoriale" (Obiettivo D - Azione D)

Operativamente l'intervento progettuale si articolerà lungo 4 Obiettivi realizzativi che complessivamente consentiranno di definire, implementare, attuare e valutare il modello proposto.

#### OR 1 – Analisi del contesto

##### 1.1 Analisi Territoriale

Prevede una indagine macro-economica volta ad individuare, per ognuno dei territori di interesse (BR, BA, TA) i settori produttivi trainanti dell'economia locale, le direzioni strategiche di sviluppo, i fabbisogni e le necessità degli stakeholder protagonisti del modello della quintupla elica, nonché di fattori abilitanti. Tale analisi è funzionale alla successiva realizzazione e popolamento della Vetrina Digitale. L'analisi prevede una ricognizione del materiale documentale in possesso dell'amministrazione dell'Ateneo, delle amministrazioni locali, delle agenzie regionale e dei distretti regionali e, all'occorrenza, attraverso la erogazione di survey on line e interviste ad hoc.

Tutto il materiale raccolto sarà reso disponibile in un report tecnico.

Deliverable previsti:

- 1.1 - Technical Report - Analisi Territoriale

##### 1.2 Ricognizione del patrimonio UNIBA

Prevede il censimento delle risorse umane, fisiche, laboratoriali, intellettuali, delle abilità, delle linee di ricerca attive, delle competenze e dei brevetti presenti nell'Ateneo. Tale censimento è funzionale alla successiva realizzazione e popolamento della Vetrina Digitale. Sarà operato attraverso una ricognizione del materiale documentale in possesso dell'amministrazione dell'Ateneo, la erogazione di survey on line e interviste ad hoc.

Tutto il materiale raccolto sarà reso disponibile in un report tecnico.

Deliverable previsti:

- 1.2 - Technical Report - Patrimonio UNIBA

## OR 2 – Implementazione del Modello

### 2.1 Progettazione del Design Relazionale

In questa attività saranno individuati gli eventi, i corsi e i percorsi a sostegno del processo di co-creazione, progettazione partecipata, formazione e disseminazione, nonché di crescita condivisa. Si procederà alla progettazione e calendarizzazione di:

- momenti di progettazione partecipata aperti al territorio
- percorsi di Design Thinking per risolvere problemi pratici in modo creativo, mettendo al centro il talento dei giovani studenti/ricercatori come metodo per trovare soluzioni efficaci per soddisfare le esigenze di innovazione.
- percorsi di open innovation per portare le innovazioni di startup e spin-off nelle aziende al fine di migliorare, innovare e, talvolta, diversificare prodotti e processi
- iniziative per la creatività e l'imprenditorialità dei giovani
  - realizzazione di percorsi di formazione/accompagnamento alla creazione d'impresa, anche in collaborazione con altri Enti di ricerca, enti territoriali, associazioni di categoria, imprese.
  - realizzazione di business competition, hackathon in co-branding con imprese, enti ed associazioni.
- Attività di public engagement, comunicazione/promozione della ricerca e networking
  - aperitivi dell'innovazione volti a incrementare le occasioni di incontro informale tra ricercatori, studenti, start up, imprese ed istituzioni e consolidare rete di rapporti e relazioni con i diversi player e tra i player dell'innovazione e dedicare spazio alla presentazione dei diversi Dottorati di Ateneo;
  - attività/progetti di divulgazione scientifica – attuazione di progetti come Notte Europea dei ricercatori;
  - realizzazione di contest per la divulgazione dei risultati della ricerca
- Realizzazione di percorsi formativi
  - “Comunicazione e promozione della ricerca”, anche indirizzato a dottorande e dottorandi e giovani ricercatori;
  - Innovation Broker finalizzato alla formazione di una nuova figura professionale che sta assumendo sempre maggiore rilievo nell'ambito delle politiche europee, nelle misure volte a sviluppare la cooperazione tra imprese e sistema della conoscenza;
  - Innovation Manager finalizzato alla formazione di una nuova figura professionale introdotta dal Ministero dello Sviluppo Economico al fine di guidare le aziende nella digital transformation; lo stesso MiSE ha istituito un albo ad hoc per tali figure che stanno assumendo un valore sempre più strategico nell'attuale transizione industry 4.0.
  - “Europrogettazione” finalizzato alla formazione di personale capace di scrivere e gestire, tecnicamente e amministrativamente, progetti finanziati nell'ambito di Horizon Europe.

Deliverable previsti:

- 2.1 - Technical Report - Design Relazione e Pianificazione Eventi

### 2.2 Progettazione ed implementazione dei MOL e potenziamento laboratori di ricerca

In questa attività saranno realizzati i MOL sulle sedi di Brindisi, Bari e Taranto, intesi quali spazi fisici attrezzati e gestiti in accordo al modello di riferimento proposto. Saranno quindi acquisite le strumentazioni e le attrezzature, allestiti gli spazi fisici, e predisposta la erogazione dei servizi. Saranno altresì potenziati i laboratori di ricerca scientifica dell'Università di Bari andando a selezionare quelli maggiormente attrattivi al fine della sottoscrizione di contratti di ricerca conto terzi o suscettibili di utilizzo nell'ambito di progetti finanziati. Sia nei MOL che nei laboratori scientifici potrà essere svolta attività di ricerca. I MOL saranno principalmente, seppur non esclusivamente, utilizzati per attività di ricerca orizzontale, multidisciplinare e prossime allo sfruttamento ed alla valorizzazione industriale. I laboratori scientifici saranno invece maggiormente impiegati per ricerche verticali, di alta

specializzazione, i cui risultati sono spesso ancora troppo distanti dall'immissione sul mercato o dallo sfruttamento industriale.

Deliverable previsti:

- 2.2.1 - Verbale di collaudo MOL (BR, BA, TA)
- 2.2.2 - Verbale di collaudo Laboratori scientifici

### 2.3 Progettazione ed implementazione del Connectivity BUS

In questa attività si procederà alla progettazione e implementazione delle due componenti che costituiscono il Connectivity Bus: Vetrina Digitale e la Mobilità Sostenibile. La prima sarà un sistema software integrato fruibile via web e su dispositivi diversificati che sarà poi popolato con quanto prodotto nell'attività 1.1 e nell'attività 1.2. La seconda prevede la stipula di accordi specifici con operatori specializzati e la identificazione dei percorsi, delle percorrenze, dei mezzi da utilizzare e degli orari. Si opterà per soluzioni che prevedono l'impiego di mezzi a basso impatto ambientale.

Deliverable previsti:

- 2.3.1 - Sistema Software Vetrina Digitale
- 2.3.2 - Technical Report - Piano di Mobilità Sostenibile

### OR 3 - Applicazione del Modello

In questo OR il modello proposto, nella sua interezza, sarà sperimentato nei vari territori. A tale scopo, all'interno dei 3 MOL si avvieranno le azioni calendarizzate nell'attività 2.1. Si darà avvio al servizio di connettività sia digitale che fisica. Altresì a valle della individuazione dei temi di interesse e delle traiettorie di sviluppo territoriale si procederà alla definizione congiunta di temi di ricerca che saranno sviluppati dai dottorandi di ricerca. Grazie alla presente iniziativa si prevede di attivare complessivamente 8 borse di dottorato direttamente finanziate a valere su questa iniziativa ed altre 8 a carico dell'Ateneo o soggetti terzi. Queste ultime sempre frutto della co-progettazione con gli stakeholder seguiranno una logica premiale capace di generare meccanismi virtuosi tali da alimentare nel tempo il processo. In particolare andranno in favore di quei dipartimenti che si sono dimostrati capaci di avviare percorsi di dottorato industriale e, comunque, dovranno affrontare temi di ricerca di interesse per le imprese anche al fine della convergenza Università-Imprese. I dottorandi di ricerca potranno svolgere la loro attività anche all'interno dei MOL contribuendo così all'animazione di tali strutture. Durante il periodo si ritiene inoltre, grazie al Design Relazionale e alle iniziative connesse e all'utilizzo della Vetrina Digitale di poter incrementare i contratti ed i progetti di ricerca.

Deliverable previsti:

- D3.1 - Technical Report - Descrizione dell'Applicazione del Modello

### OR 4 - Gestione del progetto e valutazione

In questo OR si opererà la gestione del progetto e la valutazione continua dell'efficacia del modello proposto. Parte essenziale sarà il Risk Management al fine di identificare e mitigare eventuali rischi che dovessero emergere nel corso dell'iniziativa. Si è inteso utilizzare il termine "valutazione" piuttosto che "monitoraggio" poiché la valutazione richiama il concetto di miglioramento continuo e della continua riprogettazione in base alle possibili variabili in gioco. La gestione progetto sarà ispirata alle linee guida fornite dal Project Management Institute attraverso il PMBOOK e operata a cura del Project Office che sarà attivato all'avvio del progetto. Il Project Office vedrà collaborare al suo interno personale tecnico amministrativo e docenti. Ciò allo scopo di gestire l'iniziativa al meglio sia sotto l'aspetto quantitativo (tempi e costi) sia da quello qualitativo più propriamente riferibile ai contenuti ed al grado di conseguimento degli obiettivi strategici.

L'azione di valutazione sarà continua e produrrà degli stati di avanzamento periodici, almeno uno a semestre. Ad ogni stato di avanzamento, tra le altre cose, sarà operata una verifica della produzione dei deliverable previsti in coerenza con il cronoprogramma di progetto. In questo OR saranno inoltre raccolti i dati utili a valutare gli indicatori di risultato.

Deliverable previsti:

- 4.1 - Technical Report - Piano di Progetto
- 4.2 - Technical Report - Relazione stato di avanzamento dei lavori (I sem)
- 4.3 - Technical Report - Relazione stato di avanzamento dei lavori (II sem)
- 4.4 - Technical Report - Relazione stato di avanzamento dei lavori (III sem)
- 4.5 - Technical Report - Relazione stato di avanzamento dei lavori (IV sem)

Con riferimento alla tempistica dell'intervento progettuale "Miglioramento della ricerca e Sviluppo Territoriale", si specifica che gli OR 1 (attività 1.1 – Analisi territoriale e 1.2 Ricognizione del Patrimonio UNIBA) e OR 2 (attività 2.1 Progettazione del Design Relazionale; attività 2.2 Progettazione ed implementazione dei MOL e potenziamento laboratori di ricerca; attività 2.3 Progettazione ed implementazione del Connectivity BUS) saranno realizzati nel corso del 2020, da gennaio a dicembre. L'OR 3 (attività 3.1 Applicazione del Modello) sarà avviato a luglio 2020 e si concluderà a dicembre 2021. L'OR4 (attività 4.1 Gestione del progetto e valutazione) interesserà trasversalmente l'intero biennio 2020-21.

Attività di reclutamento di professori e di ricercatori a valere su risorse del d.m. n. 989/2019 e con cofinanziamento di Ateneo (solo Università Statali)

INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Livello iniziale <sup>1</sup>	Target finale – 2021 <sup>2</sup>
Intervento progettuale “Laureati regolari” (Obiettivo A - Azione A) Proporzione di Laureati (L, LMCU) entro la durata normale del corso	0,419	0,435
Intervento progettuale “Competenze trasversali” (Obiettivo A - Azione D) Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l’acquisizione di competenze trasversali oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale	10	800
Intervento progettuale “Miglioramento della ricerca e Sviluppo Territoriale” (Obiettivo D - Azione D) Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi sul totale dei proventi	4,529	4,712
Intervento progettuale “Miglioramento della ricerca e Sviluppo Territoriale” (Obiettivo D - Azione D) Proporzione di iscritti ai corsi di dottorato industriale rispetto al totale degli iscritti al Dottorato	0	0,0125

BUDGET	TOTALE (Milioni di euro)
Intervento progettuale “Laureati regolari” (Obiettivo A - Azione A)	
a) Importo richiesto su programmazione triennale MIUR	1,598
b) di cui destinato al reclutamento (max 50% del costo complessivo del reclutamento ed inferiore o uguale ad a)	0,00
c) Quota di cofinanziamento prevista dal d.m. n. 989/2019, obiettivo D e obiettivo E	0,00
d) Eventuale quota a carico ateneo o soggetti terzi	0,00
Totale (a+c+d)	1,598
Eventuali note da parte dell’ateneo	

<sup>1</sup> Come previsto dall’articolo 1, comma 3 del presente decreto, il livello iniziale dell’indicatore è riferito all’a.s. 2018, all’a.a. 2018/2019 (carriere studenti) o all’a.a. 2019/2020 (offerta formativa) in relazione alla tipologia di indicatore

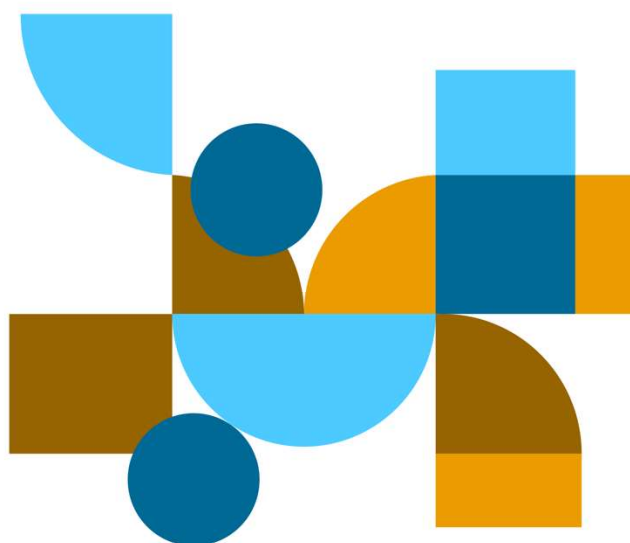
<sup>2</sup> Il target rappresenta il valore obiettivo dell’indicatore e va indicato dall’ateneo. Si richiede di indicare il valore che l’Ateneo si attende di raggiungere, non la variazione attesa.

BUDGET	TOTALE (Milioni di euro)
Intervento progettuale "Competenze trasversali" (Obiettivo A - Azione D)	
a) Importo richiesto su programmazione triennale MIUR	0,648
b) di cui destinato al reclutamento (max 50% del costo complessivo del reclutamento ed inferiore o uguale ad a)	0,00
c) Quota di cofinanziamento prevista dal d.m. n. 989/2019, obiettivo D e obiettivo E	0,00
d) Eventuale quota a carico ateneo o soggetti terzi	0,00
Totale (a+c+d)	0,648
Eventuali note da parte dell'ateneo	

BUDGET	TOTALE (Milioni di euro)
Intervento progettuale "Miglioramento della ricerca e Sviluppo Territoriale" (Obiettivo D - Azione D)	
a) Importo richiesto su programmazione triennale MIUR	4,350
b) di cui destinato al reclutamento (max 50% del costo complessivo del reclutamento ed inferiore o uguale ad a)	0,000
c) Quota di cofinanziamento prevista dal d.m. n. 989/2019, obiettivo D e obiettivo E	0,000
d) Eventuale quota a carico ateneo o soggetti terzi	0,660
Totale (a+c+d)	5,010
Eventuali note da parte dell'ateneo	la quota di cofinanziamento di cui alla voce d) si riferisce a 8 borse finanziate a carico dell'Ateneo o soggetti terzi che si aggiungono alle 8 borse di cui si richiede il finanziamento nella presente iniziativa

BUDGET TOTALE GENERALE PER IL PROGRAMMA UNIBA4Future	TOTALE (Milioni di euro)
a) Importo richiesto su programmazione triennale MIUR	6,596
b) di cui destinato al reclutamento (max 50% del costo complessivo del reclutamento ed inferiore o uguale ad a)	0,000
c) Quota di cofinanziamento prevista dal d.m. n. 989/2019, obiettivo D e obiettivo E	0,000
d) Eventuale quota a carico ateneo o soggetti terzi	0,660
Totale (a+c+d)	7,256
Eventuali note da parte dell'ateneo	la quota di cofinanziamento di cui alla voce d) si riferisce a 8 borse finanziate di dottorato a carico dell'Ateneo o soggetti terzi





# Sezione III

*Piano Integrato*

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 31-01-2020*

*Adottato con D.R. n. 279 del 31-01-2020*

# 1. INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E PROCESSO DI COSTRUZIONE

---

Il Piano Integrato 2020-2022 è stato redatto tenendo conto dei seguenti documenti:

- il [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020](#) (di seguito anche SMVP) adottato con Decreto Rettorale n. 101 del 16 gennaio 2020;
- le Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane (luglio 2015);
- la Nota d'indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020, approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20 dicembre 2017;
- le Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane (novembre 2018);
- le Missioni e le Finalità Istituzionali dell'Università;
- i risultati del monitoraggio intermedio degli obiettivi contenuti nel Documento di Programmazione Integrata 2019-2021 (al 30 giugno 2019);
- il Bilancio unico di previsione annuale 2020 e triennale 2020-2022 (adottati con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2019);
- [la Relazione indagini sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico relative all'anno 2018](#);
- le Linee Guida n. 4 del Dipartimento della Funzione pubblica "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche" (novembre 2019);
- le Linee Guida n. 5 del Dipartimento della Funzione pubblica "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" (dicembre 2019);
- la Circolare n. 2/2019 "Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche - ciclo della performance 2020-2022" (dicembre 2019).

Il Piano Integrato 2020-2022 costituisce una sezione del complessivo DPI dell'Università ed è pertanto strettamente collegato con gli obiettivi strategici dell'Ateneo, delineati nella sezione I.

Di seguito si riepiloga il processo di integrazione con la programmazione strategica

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DI ATENEO			
PIANO TRIENNALE MIUR 2019-2021			
		PIANO INTEGRATO 2020-2022	
		PIANO TRIENNALE PREVENZIONE E CORRUZIONE 2020-2022	
2019	2020	2021	2022

Tabella 6 - Fasi, Soggetti e Tempi del processo di programmazione di Ateneo

SOGGETTI	LUGLIO	AGOSTO	SETTEMBRE	OTTOBRE	NOVEMBRE	DICEMBRE	GENNAIO
DIRETTORE GENERALE	IMPOSTAZIONE METODOLOGICA ELABORAZIONE ED ANALISI DEI DATI SUPPORTO ALLA REDAZIONE DEL DOCUMENTO						
RETTORE	DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ POLITICHE						
DELEGATI DEL RETTORE	COINVOLGIMENTO NELLA FORMULAZIONE DELL'ANALISI SWOT DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE AZIONI STRATEGICHE IN ATTUAZIONE DELLE PRIORITÀ POLITICHE						
REFERENTI LINEE DI AZIONE	COINVOLGIMENTO NELLA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE AZIONI STRATEGICHE IN ATTUAZIONE DELLE PRIORITÀ POLITICHE						
DIRIGENTI	SUPPORTO AI DELEGATI NELLA DEFINIZIONE DELLE AZIONI STRATEGICHE DEFINIZIONE OBIETTIVI DIREZIONALI						
COLLEGIO DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	CONDIVISIONE DEL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE CONDIVISIONE BOZZA DPI						
SENATO ACCADEMICO	CONDIVISIONE DEGLI INDIRIZZI STRATEGICI PARERE SUL DPI						
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	CONDIVISIONE DEGLI INDIRIZZI STRATEGICI APPROVAZIONE DEL DPI						
CUG	PROPOSTE DI AZIONI STRATEGICHE DI COMPETENZA						
PRESIDIO DELLA QUALITÀ	DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DELLA QUALITÀ						
NUCLEO DI VALUTAZIONE	VALIDAZIONE INDICATORE CONDIVISIONE MAPPA STRATEGICA						
RAPPRESENTANTI STUDENTI	CONDIVISIONE DELLE AZIONI STRATEGICHE						

## 2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ATENEO

A livello di Università, la Performance Organizzativa ( $PO_{UB}$ ) è misurata e valutata in relazione a:

1. grado di conseguimento delle priorità politiche e degli obiettivi specifici/strategici ( $P_S$ )<sup>3</sup>;
2. performance amministrativa di Ateneo ( $P_A$ ), in termini di conseguimento degli obiettivi attribuiti alle strutture amministrative, di sostenibilità economico-finanziaria e patrimoniale e di qualità dei servizi.

Figura 7 – La Performance Organizzativa UNIBA



Nella tabella che segue si riepiloga lo schema di misurazione della performance organizzativa dell'Università:

Tabella 7 - Protocollo di valutazione della performance organizzativa di UNIBA

OGGETTO		PESO PER OBIETTIVO STRATEGICO	$PO_{UB}$
PERFORMANCE STRATEGICA (75/100)	Obiettivo strategico A.1	(75/Totale obiettivi strategici)	Punteggio di valutazione * peso dell'obiettivo strategico
	Obiettivo strategico A.2	(75/Totale obiettivi strategici)	Punteggio di valutazione * peso dell'obiettivo strategico
	Obiettivo strategico B.2	(75/Totale obiettivi strategici)	Punteggio di valutazione * peso dell'obiettivo strategico
	Obiettivo strategico B.2	(75/Totale obiettivi strategici)	Punteggio di valutazione * peso dell'obiettivo strategico
	Obiettivo strategico n.	(75/Totale obiettivi strategici)	Punteggio di valutazione * peso dell'obiettivo strategico
PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENEO (25/100)	$\Sigma$ delle dimensioni della $P_A$	25	Punteggio di valutazione * peso $P_A$

L'Allegato n. 3 – Performance Organizzativa riepiloga, per l'anno 2020, le dimensioni della Performance Organizzativa dell'Università degli Studi di Bari ( $PO_{UB}$ ) gli indicatori, i target e i corrispondenti pesi.

<sup>3</sup> Il D.lgs n. 74/2017 ha introdotto, a partire dal ciclo di gestione della performance 2018-2020, una nuova articolazione degli obiettivi prevedendo la definizione di obiettivi specifici, programmati dalle singole amministrazioni su base triennale, in coerenza con gli obiettivi generali determinati a livello nazionale. Per le università gli obiettivi generali sono adottati con Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Linee Generali d'Indirizzo della programmazione delle università).

## 2.1 LA PERFORMANCE STRATEGICA (P<sub>S</sub>)

La Sezione I – Documento di Programmazione strategica definisce gli obiettivi strategici a valere sulle annualità 2020-2022 su cui l'Università valuta la dimensione P<sub>S</sub>. Il grado di conseguimento di ciascun obiettivo strategico è valutato in relazione agli scostamenti tra target (valore obiettivo) e risultati raggiunti (valore effettivo), tenuto conto delle relative cause.

Con tale finalità si utilizza la scala presentata di seguito che, in relazione a ciascun obiettivo, target e valore effettivo, esprime sinteticamente elementi di valutazione rispetto all'andamento della performance strategica (P<sub>S</sub>):

Tabella 8 - Scala di valutazione per gli obiettivi strategici

Punteggio	Descrizione punteggio	Scala di valutazione
1	Obiettivo pienamente raggiunto	>90%
0,9	Obiettivo raggiunto in modo soddisfacente	> 75% ÷ ≤ 90%
0,8	Obiettivo sostanzialmente raggiunto	>50% ÷ ≤ 75%
0,5	Obiettivo raggiunto in parte	>25% ÷ ≤50%
0	Obiettivo non raggiunto	≤25%

Il processo di misurazione è avviato dal Direttore Generale attraverso le strutture amministrative di supporto, per ciascun ambito di competenza.

Il grado di conseguimento degli obiettivi strategici è misurato, a livello centralizzato, dalla Direzione Generale attraverso l'utilizzo di dati e informazioni di provenienza interna ed esterna. Modalità e documentazione inerente detta misurazione vengono comunicate al Nucleo di Valutazione (NdV).

Il Documento di Programmazione strategica definisce per ciascun indicatore strategico la fonte di provenienza dei dati.

## 2.2 LA PERFORMANCE AMMINISTRATIVA (P<sub>A</sub>)

La struttura amministrativa complessiva è valutata a livello di Performance Amministrativa di Ateneo. Il modello adottato si ispira a quello della "Balanced Scorecard" con le correzioni necessarie alla sua applicazione nel contesto organizzativo universitario. Le prospettive di analisi sono le seguenti:

Figura 8 - Dimensioni della performance amministrativa



Il modello di riferimento si presta bene all'analisi della performance universitaria poiché caratterizzato da multidimensionalità sia sul piano oggettivo (oggetto da misurare) sia su quello soggettivo (criteri di valutazione).

Tabella 9 - Riepilogo delle dimensioni della Performance Amministrativa (PA)

DIMENSIONI DI ANALISI	PESO RELATIVO DELLE DIMENSIONI %	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	SCALA DI MISURAZIONE
DIMENSIONE DEGLI UTENTI E DELLA QUALITÀ OFFERTA	10	Risultati del questionario "Misuriamoci"	Scala da 1 a 6 (valori assoluti)

DIMENSIONI DI ANALISI	PESO RELATIVO DELLE DIMENSIONI %	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	SCALA DI MISURAZIONE
DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	75	Grado di conseguimento degli obiettivi di processo e di progetto	0-100 % <sup>4</sup>
DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE		Grado di conseguimento degli obiettivi di processo e di progetto relativi a crescita e innovazione	
DIMENSIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E PATRIMONIALE	15	Indicatori di sostenibilità economico- finanziaria	Scala 0-1 (discreta)

#### A) DIMENSIONE DEGLI UTENTI E DELLA QUALITÀ OFFERTA.

L'Università interagisce attraverso una fitta rete di relazioni con gli stakeholder. La capacità relazionale contribuisce a diffondere il valore creato dall'istituzione universitaria rispetto alle diverse categorie di stakeholder. La complessità delle politiche dell'Università richiede di operare un'ottimizzazione delle relazioni inter-istituzionali anche attraverso la pianificazione e l'identificazione degli interlocutori rilevanti. I processi partecipativi o decisionali inclusivi riguardano il coinvolgimento, nelle scelte compiute dall'Università, degli stakeholder interni, nonché di enti, soggetti privati, associazioni o comuni cittadini. La misura del valore prodotto dalle relazioni istituzionali consente di verificare se e come l'Università interagisce con gli stakeholder rilevanti e di misurare il suo contributo allo sviluppo territoriale.

L'Università, inoltre, considera prioritaria la soddisfazione degli utenti e, pertanto, attribuisce assoluta rilevanza alla qualità dei servizi offerti. In particolare, la gestione dei processi di erogazione dei servizi mira a garantirne l'efficacia, ossia la capacità di rispondere alle attese degli utenti.

Figura 9 – *Mapa degli stakeholder UNIBA*



L'Università si impegna a potenziare e migliorare gli strumenti di valutazione esterna dei servizi e ad integrare i risultati ottenuti nei processi decisionali, strategici e operativi, individuando le priorità d'intervento. Con tale finalità, l'Università ha progettato e implementato un sistema di rilevazione del giudizio degli utenti (Progetto "Misuriamoci"), finalizzato al miglioramento continuo della customer satisfaction. Avviato in via sperimentale nel 2018 sui servizi a maggior impatto esterno, Misuriamoci è stato oggetto di implementazione nel 2019, incrementando il numero di servizi oggetto di rilevazione, con

<sup>4</sup> Si veda il paragrafo *La misurazione della Performance amministrativa di Ateneo del SMVP 2020*.

una maggiore focalizzazione sui servizi ad impatto interno e si propone, nel 2020, di incrementare, ulteriormente, i servizi oggetto di rilevazione comprendendo tutti i servizi a supporto della Didattica, Ricerca e Terza Missione.

Tale strumento di indagine, diversificato rispetto alla tipologia di utente, rileva, per ciascun servizio erogato, i punti di forza e di debolezza dei servizi oggetto di indagine, consentendo la messa in opera di conseguenziali azioni correttive.

La misurazione del livello di soddisfazione degli utenti permette all'Università di:

- monitorare e controllare la qualità offerta e percepita dagli stakeholder principali
- ottenere un supporto informativo per le azioni di miglioramento sui servizi;
- misurare la dimensione “Giudizio di soddisfazione degli utenti” che concorre alla misurazione della performance organizzativa;

Pertanto, gli esiti dell'indagine concorrono alla valutazione della suddetta dimensione di analisi, contribuendo alla valutazione della performance organizzativa dell'Università ed individuale, come richiesto anche dall'art. 19 bis del Decreto, nella misura in cui è assicurata la rappresentatività statistica del campione di rispondenti.

Tabella 10 - Servizi oggetto di valutazione (ad oggi)

MACRO- PROCESSO	CODICE SERVIZIO	DENOMINAZIONE SERVIZIO	DENOMINAZIONE STRUTTURA
Risorse Finanziarie	SERV_01	Contabilità e attività negoziali del Dipartimento	UU.OO. Contabilità e attività negoziali dei Dipartimenti
Didattica	SERV_02	Didattica e servizi agli studenti del Dipartimento	UU.OO. Didattica e servizi agli studenti dei Dipartimenti
Ricerca e Terza Missione	SERV_03	Ricerca e Terza Missione del Dipartimento	UU.OO. Ricerca e Terza Missione dei Dipartimenti
Attività istituzionali	SERV_04	Servizi generali, logistica e supporto informatico del Dipartimento	UU.OO. Servizi generali, logistica e supporto informatico dei Dipartimenti
Ricerca e Terza Missione	SERV_05	Trasferimento tecnologico e proprietà intellettuale	U.O. Trasferimento tecnologico e proprietà intellettuale
Ricerca e Terza Missione	SERV_06	Dottorato di Ricerca	U.O. Dottorato di Ricerca
Ricerca e Terza Missione	SERV_07	Progetti di ricerca nazionali e locali	U.O. Gestione di progetti di ricerca nazionali e locali
Didattica	SERV_08	Programmazione Offerta Formativa	U.O. Programmazione Offerta Formativa
Didattica	SERV_09	Convenzioni per la didattica	U.O. Convenzioni per la didattica
Didattica	SERV_10	Segreterie studenti	UU.OO. Segreterie Studenti
Servizi agli studenti	SERV_11	Servizi di accompagnamento al lavoro	Agenzia per il Placement
Didattica	SERV_12	Orientamento allo studio	U.O. Orientamento allo studio
Risorse Finanziarie	SERV_13	Contabilità e bilancio di Ateneo	U.O. Bilanci e monitoraggio flussi finanziari
Approvvigionamenti e attività negoziali	SERV_14	Appalti pubblici di lavori	U.O. Appalti pubblici di lavori (Amministrazione centrale)
Approvvigionamenti e attività negoziali	SERV_15	Appalti pubblici di servizi e forniture	U.O. Appalti pubblici di servizi e forniture
Didattica	SERV_16	Master	U.O. Master
Didattica	SERV_17	Corsi di alta formazione e di perfezionamento	U.O. Corsi di perfezionamento e alta formazione
Ricerca e Terza Missione	SERV_18	Convenzioni per la ricerca e adesioni ad enti	U.O. Enti partecipati e convenzioni per la ricerca
Attività istituzionali	SERV_19	Ufficio relazioni con il pubblico (URP)	U.O. URP e Redazione web
Servizi bibliotecari	SERV_20	Servizi bibliotecari	Sistema Bibliotecario di Ateneo (SiBA)
Cruscotto gestionale	SERV_21	Programmazione e controllo	U.O. Programmazione e controllo direzionale
Risorse Umane	SERV_22	Gestione carriera PTA e CEL	U.O. Carriera personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL
Risorse Umane	SERV_23	Gestione carriera ricercatori e assegnisti	U.O. Ricercatori e assegnisti
Risorse Umane	SERV_24	Gestione carriera personale docente	U.O. Carriera personale docente
Risorse Umane	SERV_25	Rilevazione e monitoraggio orario di lavoro	U.O. Rilevazione e monitoraggio orario di lavoro
Ricerca e Terza Missione	SERV_26	Supporto alla ricerca e progetti internazionali	U.O. Gestione progetti di ricerca internazionali e supporto alla ricerca

## B) DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI.

L'Università ha adottato un modello organizzativo a matrice per funzioni e per processi. In coerenza con tale modello, la dimensione dei processi interni consente di monitorare:

- il funzionamento complessivo attraverso l'analisi e l'intervento sulle criticità (c.d. funzione di diagnosi);
- la capacità di raggiungere gli obiettivi strategici attraverso specifici obiettivi e azioni (c.d. funzione d'indirizzo).

La valutazione della performance di tale dimensione avviene attraverso la verifica dell'effettivo grado di conseguimento degli obiettivi operativi legati al miglioramento dei processi e ai progetti di miglioramento/efficientamento.

Tabella 11 - *Riepilogo delle tipologie di obiettivi operativi*

TIPOLOGIE DI OBIETTIVI 2020	FATTISPECIE
OBIETTIVI DI MONITORAGGIO DEI PROCESSI	Obiettivi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi gestiti (Library di indicatori – Allegato n. 4)
OBIETTIVI OPERATIVI PER AMBITO FUNZIONALE	Obiettivi intermedi dei progetti di direzione/obiettivi operativi
ALTRI OBIETTIVI OPERATIVI PER L'ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI	Obiettivo intermedio dei progetti di direzione/trasversali/obiettivi operativi

Tutti gli obiettivi operativi sono collegati alla programmazione strategica di Ateneo (Sezione I del DPI). Con riferimento agli obiettivi di monitoraggio dei processi sono individuati indicatori di performance per ciascuna unità organizzativa di IV livello nell'ambito di una Library di indicatori (Allegato n. 4).

La predetta Library (adottata in via sperimentale per l'anno 2018 e annualmente aggiornata) definisce:

CODICE INDICATORE	DENOMINAZIONE INDICATORE	CODICE MACRO-PROCESSO	MACRO-PROCESSO	FORMULA	UNITÀ DI MISURA	TREND DI PERFORMANCE	DIMENSIONE	POSSIBILE/I OBIETTIVO/I STRATEGICI COLLEGATO/I
-------------------	--------------------------	-----------------------	----------------	---------	-----------------	----------------------	------------	--

Inoltre, nell'integrazione della Library degli indicatori si è tenuto conto degli indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle amministrazioni pubbliche, emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (aggiornamento Dicembre 2019)<sup>5</sup>.

Alle strutture organizzative che presentano i medesimi processi (ad esempio le UU.OO. dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca) possono essere attribuiti obiettivi di processo comuni al fine di consentire il benchmarking interno tra strutture omogenee. Per ciascun indicatore i responsabili individuano, sulla base del valore di partenza (riferito al 2019), il target 2020.

Gli obiettivi operativi possono riferirsi, altresì, a progetti (in tal caso sono denominati "obiettivi intermedi"). Per progetto s'intende l'insieme coordinato di attività che gode delle seguenti caratteristiche:

- **FINALIZZAZIONE**: tutte le attività sono volte al conseguimento di un obiettivo strategico comune, condiviso e predefinito (obiettivo finale);
- **MULTIDISCIPLINARIETÀ**: coinvolge competenze e responsabilità differenziate con relativa necessità di integrazione;
- **UNICITÀ**: l'obiettivo è peculiare del progetto e richiede uno sforzo di definizione, non ripetitivo, del modo di operare;
- **TEMPORANEITÀ**: è dato un orizzonte temporale e, dopo aver raggiunto l'obiettivo, il progetto termina. Per i progetti caratterizzati da particolare complessità l'orizzonte temporale può essere anche pluriennale;

<sup>5</sup> Il documento è disponibile al seguente [link](#):



- **INNOVATIVITÀ**: l'output del progetto deve consistere in un'innovazione di un processo erogativo e/o organizzativo e non può, in nessun caso, coincidere con un miglioramento ordinario;
- **LIMITATEZZA DELLE RISORSE**: al progetto sono assegnate risorse umane, strumentali e finanziarie in relazione all'obiettivo.

Al progetto possono essere collegati uno o più obiettivi intermedi, strumentali al conseguimento dell'obiettivo finale. I progetti possono avere natura trasversale. In questo ultimo caso gli obiettivi intermedi sono assegnati alle unità organizzative coinvolte in relazione alle finalità del progetto.

Per l'annualità 2020, con riferimento alla dimensione dei processi interni, sono individuati n. 3 progetti di direzione, di seguito presentati.

Scheda di Progetto di Direzione		Codice	2020_DIR_RF
Obiettivo operativo	Consolidare e sviluppare il sistema contabile di Ateneo		
Raccordo con la programmazione strategica	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; D3 - Accrescere le attività conto terzi; E1 - Garantire percorsi di lifelong learning per il personale di UNIBA; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali		
Indicatore	(Numero di azioni realizzate/Numero azioni previste del progetto)*100		
Target	40 (annualità 2020)		
Peso	35		
Project manager	Gianfranco Berardi		
Tipologia di progetto	Progetto direzionale di tipo triennale		
Integrazione con il Bilancio	Euro 124.507,22 (Euro 64.507,22 Quota parte lavoro U.O. Bilanci e monitoraggio flussi finanziari e U.O. Contabilità analitica, monitoraggio e reportistica; Euro 50.000,00 - Art. 102150104 Quota parte budget per altri servizi informatici e di telecomunicazioni della Direzione Risorse Finanziarie; Euro 10.000 - Art. 102120105 Quota parte budget per formazione del personale non docente)		

Obiettivi intermedi							
codice	Ob. Strat.	descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Unità organizzativa	Responsabile
2020_DIR_RF_01	C1; D3; E1; F4	Redazione progetto formativo sulla contabilità economico-patrimoniale finalizzato al miglioramento delle competenze del personale dell'Amm. centrale e dei Dipartimenti, anche in relazione all'applicazione del nuovo Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità (I fase)	n. di personale PTA formato	Numero	20	Direzione Risorse Finanziarie	Da assegnare nel 2020
2020_DIR_RF_02	C1; D3; F4	Ridefinizione della struttura contabile dei Dipartimenti propedeutica all'introduzione di una prima mappatura dei centri di costo in attuazione delle previsioni del nuovo Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità (output: report).	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Finanziarie	Da assegnare nel 2020
2020_DIR_RF_03	C1; D3; F4	Realizzazione del cruscotto di monitoraggio per la gestione del fabbisogno di cassa	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Finanziarie	Da assegnare nel 2020
2020_DIR_RF_04	C1; D3; F4	Sperimentazione nuova struttura contabile dei Dipartimenti	n. dei Dipartimenti oggetto di sperimentazione/n. dei Dipartimenti	Percentuale	10	Direzione Risorse Finanziarie/UJOO contabilità e attività negoziali	Da assegnare nel 2020
2020_DIR_RF_05	C1; D3; F4	Revisione dei processi amministrativo-contabili inerenti alla rilevazione della contribuzione studentesca e dei ricavi da attività commerciali (output: Linee guida).	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Finanziarie	Da assegnare nelle successive annualità
2020_DIR_RF_06	C1; D3; E1; F4	Progetto formativo sulla contabilità economico-patrimoniale finalizzato al miglioramento delle competenze del personale dell'Amm. centrale e dei Dipartimenti, anche in relazione all'applicazione del nuovo Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità: II fase	n. di personale PTA formato	Numero	30	Direzione Risorse Finanziarie	Da assegnare nelle successive annualità

Obiettivi intermedi							
codice	Ob. Strat.	descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Unità organizzativa	Responsabile
2020_DIR_RF_07	C1; D3; F4	Progettazione esecutiva e avvio implementazione contabilità analitica (output: Progetto esecutivo)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Finanziarie	Da assegnare nelle successive annualità
2020_DIR_RF_08	C1; D3; F4	Analisi e definizione delle modifiche da apportare al software applicativo di contabilità a supporto delle procedure di contabilità generale e analitica (output: Report).	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Finanziarie	Da assegnare nelle successive annualità
2020_DIR_RF_09	C1; D3; F4	Sperimentazione sistema di contabilità analitica	n. dei Dipartimenti oggetto di sperimentazione/n. dei Dipartimenti	Percentuale	100	Direzione Risorse Finanziarie/UUOO contabilità e attività negoziali	Da assegnare nelle successive annualità
2020_DIR_RF_10	C1; D3; F4	Completamento sistema di contabilità analitica (output: Report finale sulla sperimentazione)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Finanziarie	Da assegnare nelle successive annualità

Scheda di Progetto di Direzione				Codice	2020_DIR_DAI		
Obiettivo operativo	Implementare misure di trasparenza e anticorruzione previste dagli aggiornamenti normativi						
Raccordo con la programmazione strategica	Implementare misure di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di gestione del rischio corruttivo						
Indicatore	(Numero di misure di trasparenza e anticorruzione implementate/Numero di misure di trasparenza e anticorruzione da implementare)*100						
Target	70						
Peso	40						
Project manager	Filomena Luisa My (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza)						
Tipologia progetto	Progetto direzionale						
Integrazione con il Bilancio	Euro 52.915,55 (Euro 28.345,55 Quota parte lavoro U.O. Supporto AI Responsabile Della Trasparenza e Anticorruzione; Euro 4.320,00 - Art. 102150101 Quota parte budget per assistenza informatica e manutenzione software della Direzione Affari Istituzionali; Euro 14.250,00 - Art. 102180105 Budget per licenze software della Direzione Affari Istituzionali; Euro 6.000 - Art. 102120105 Quota 5% budget per formazione del personale non docente)						
Obiettivi intermedi							
codice	Ob. Strat.	Descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Unità organizzativa	Responsabile
2020_DIR_DAI_01	F5	Implementare il processo di risk management nell'ambito del P.T.P.C.T. sulla base della nuova metodologia definita nel P.N.A. 2019 (output: Report intermedi e conclusivo)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare
2020_DIR_DAI_02	F5	Implementare il processo di revisione dei codici di comportamento ai fini dell'elaborazione di un Codice Unico per la migliore cura dell'interesse pubblico (output: Report intermedi e conclusivo)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare
2020_DIR_DAI_03	F5	Implementare strumenti informatici di supporto alla migliore gestione del flusso documentale e per lo sviluppo dei rapporti con la società civile attraverso la diffusione delle informazioni	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare
2020_DIR_DAI_04	F5	Implementare criteri standardizzati per la pubblicazione degli atti di Ateneo all'Albo ufficiale online	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare
2020_DIR_DAI_05	F5	Implementare misure di tutela del dipendente che segnala condotte illecite nell'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione (output: Report intermedi e conclusivo)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare
2020_DIR_DAI_06	F2; F5	Implementare l'informatizzazione dei processi e del flusso documentale attraverso la protocollazione e la repertoriatura delle delibere degli Organi di Ateneo	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare

Scheda di Progetto di Direzione		Codice	2020_DIR_RTM
Obiettivo operativo	Promuovere la partecipazione a bandi competitivi		
Raccordo con la programmazione strategica	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca C2 - Promuovere l'autovalutazione della ricerca C3 - Promuove l'integrazione e l'interdisciplinarietà della ricerca C4 - Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di Ateneo		
Indicatore	(Numero di azioni realizzate/Numero azioni previste del progetto)*100		
Target	30 (annualità 2020)		
Peso	35		
Project manager	Pasqua Rutigliani		
Tipologia progetto	Progetto direzionale di tipo triennale		
Integrazione con il Bilancio	Euro 111.074,78 (Euro 91.074,78 Quota parte lavoro U.O. Enti partecipati e convenzioni per la ricerca, U.O. Gestione progetti di ricerca internazionali e supporto alla ricerca e U.O. Gestione progetti di ricerca nazionali e locali; Euro 10.000 - Art. 102120105 Quota parte budget per formazione del personale non docente; Euro 10.000 - Art. 102080102 Quota parte budget per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche)		

Obiettivi intermedi							
codice	Ob. Strat.	Descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Unità organizzativa	Responsabile
2020_DIR_RTM_01	C1;C2;C3;C4	Implementare azioni di formazione specialistica del personale (personale docente e PTA) per la partecipazione a bandi competitivi	n. di personale PTA formato	Numero	30	Direzione Ricerca e Terza Missione	Da assegnare
2020_DIR_RTM_02	C1;C2;C3;C4	Organizzare incontri informativi/divulgativi	n. di personale PTA coinvolto negli interventi/n. totale di PTA impegnato sui processi di supporto alla ricerca*100	Percentuale	50	Direzione Ricerca e Terza Missione	Da assegnare
2020_DIR_RTM_03	C1;C2;C3;C4	Redigere Linee Guida per la stesura dei progetti competitivi e per la partecipazione a bandi competitivi (output: Linee Guida)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Ricerca e Terza Missione	Da assegnare
2020_DIR_RTM_04	C1;C2;C3;C4	Implementare strumenti di monitoraggio dei risultati della ricerca dei dipartimenti di didattica e di ricerca	n. di strumenti progettati e valorizzati	Numero	3	Direzione Ricerca e Terza Missione	Da assegnare

Obiettivi intermedi							
codice	Ob. Strat.	Descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Unità organizzativa	Responsabile
2020_DIR_RTM_05	C1;C2;C3;C4	Supportare i docenti e i gruppi di ricerca, dalla Programmazione alla rendicontazione, nella gestione dei progetti	n. di richieste di supporto soddisfatte/n. totale delle richieste ricevute*100	Percentuale	100	Direzione Ricerca e Terza Missione	Da assegnare

### C) DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE.

L'attuale contesto competitivo in cui operano le università rende imprescindibile l'orientamento all'innovazione e al miglioramento, soprattutto con riferimento al modus operandi.

Le variabili organizzative costituiscono una leva strategica per il miglioramento della performance istituzionale nel breve e lungo periodo.

Le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono tendere alla valorizzazione del ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. In questa prospettiva, la programmazione di Ateneo individua specifici progetti di miglioramento e sviluppo organizzativo.

L'Amministrazione cura, annualmente, la realizzazione d'indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. Le indagini hanno le seguenti finalità:

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

La metodologia dell'indagine e le modalità di realizzazione sono condivise con il NdV e il Comitato Unico di Garanzia (CUG). Lo sviluppo delle indagini è condotto nel rispetto dei principi generali di anonimato della rilevazione e trasparenza dei risultati.

I risultati dell'indagine sono inseriti nella Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo. Gli stessi costituiscono la base informativa per la programmazione delle azioni di miglioramento del benessere del personale universitario contenute, altresì, nel Piano delle Azioni Positive (Allegato 6)

In sede di formulazione di obiettivi individuali e organizzativi e nell'individuazione dei principi di riorganizzazione si tiene conto degli aspetti correlati al benessere, come peraltro previsto dalla normativa. Le aree di miglioramento del benessere organizzativo, individuate attraverso l'indagine, nonché le criticità rilevate sul funzionamento dei meccanismi di coordinamento organizzativo, consentono di fissare le priorità di intervento. Tali priorità trovano diretta attuazione per il tramite della programmazione operativa.

Per l'anno 2020, in coerenza con quanto realizzato nel 2019, le iniziative programmate riguardano i seguenti ambiti:

- lo sviluppo di un sistema integrato di Performance Management;
- l'implementazione di misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- lo sviluppo del personale tecnico-amministrativo e docente.

I progetti collegati alla dimensione della crescita e dell'innovazione sono di tipo trasversale e investono la Direzione generale e le tutte le direzioni amministrative. Le azioni intermedie sono attribuite, infatti, a tutte le strutture di Ateneo. Di seguito si riportano i progetti collegati alla suddetta dimensione.

Scheda di Progetto Trasversale						Cod	PROG_TRAS_01
Obiettivo operativo	Implementare il sistema integrato di Performance Management						
Raccordo con la programmazione strategica	F1 - Favorire la condivisione dei dati di performance (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Amministrazione) di UNIBA, con modalità innovative e interattive; F2 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali; F5 - Implementare misure di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di gestione del rischio corruttivo						
Indicatore 1	(Numero di azioni intermedie realizzate/Numero di azioni intermedie programmate)*100						
Target 1	≥30						
Peso	50						
Project manager	Direttore Generale						
Risorse Finanziarie collegate	Euro 46.842,72 (Euro 21.983,63 quota parte tempo lavoro personale staff programmazione e controllo; Euro 16.333,33 - Art. 102150101 Quota parte budget per assistenza informatica e manutenzione software della Direzione Generale; Euro 1.800 - Art. 102180105 Budget per licenze software della Direzione Generale; Euro 2.000 - Art. 102080102 Quota parte budget per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche; Euro 4.725,76 Quota parte lavoro U.O. Supporto AI Responsabile Della Trasparenza e Anticorruzione)						
Obiettivi intermedi							
codice	Obiettivo strategico collegato	Descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Unità organizzativa	Responsabile
PROG_TRAS_01_01	F1; F2; F4; F5	Elaborare un progetto per il sistema integrato di Performance Management	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Generale	Da assegnare
PROG_TRAS_01_02	F1; F2; F4	Individuare le variabili a maggior impatto sui processi decisionali UNIBA	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Generale	Da assegnare
PROG_TRAS_01_03	F1; F2; F4	Implementare la rilevazione dei dati legati alle variabili a maggior impatto sui processi decisionali UNIBA	On/Off	Realizzazione	On	Tutte le direzioni	Da assegnare
PROG_TRAS_01_04	F1; F2; F4	Implementare le funzionalità del Sistema di Performance Management per il monitoraggio dei dati di performance (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Amministrazione)	(n. funzionalità implementate/n. funzionalità previste)*100	Percentuale	20	Tutte le direzioni	Da assegnare
PROG_TRAS_01_05	F1; F2; F4	Sviluppare strumenti di supporto per la condivisione di dati in formato aperto (Open Data)	n. di dataset pubblicati in formato aperto	Numero	≥15	Tutte le direzioni	Da assegnare
			n. di iniziative pubbliche (es contest, convegni, ..) realizzate per agevolare il riuso dei dati aperti	Numero	1	Tutte le direzioni	Da assegnare
PROG_TRAS_01_06	F1; F2; F4; F5	Implementare uno strumento informatico di supporto al flusso documentale per i monitoraggi delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione (entro il 30 aprile 2020)	On/Off	Realizzazione	On	Tutte le direzioni	Da assegnare



Scheda di Progetto di Direzione		Codice	2020_DIR_RU_01
Obiettivo operativo	Implementare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro		
Raccordo con la programmazione strategica	E3 -Promuovere interventi di sviluppo sostenibile di Ateneo E2 - Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi E4 - Promuovere il diversity e il disability management F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali		
Indicatore	(Numero di azioni realizzate/Numero azioni previste del progetto)*100		
Target	50 (annualità 2020)		
Peso	25		
Project manager	Sandro Spataro		
Tipologia di progetto	Progetto direzionale di tipo triennale		
Integrazione con il Bilancio	Euro 58.241,30 (Euro 49.241,30 Quota parte lavoro U.O. Carriera personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL; Euro 4.000,00 -Art. 102150101 Quota parte budget per assistenza informatica e manutenzione software della Direzione Risorse Umane; Euro 5.000 - Art. 102120105 Quota parte budget per formazione del personale non docente)		

Obiettivi intermedi							
codice	Ob. Strat.	descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Unità organizzativa	Responsabile
2020_DIR_RU_01	E2; E4	Rilevazione dei fabbisogni del personale in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (output: report)	On/Off	Realizzazioni	On	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nel 2020
2020_DIR_RU_02	E2; E4; F4	Analisi dei Processi telelavorabili e NON telelavorabili e dei Processi realizzabili in lavoro agile e NON realizzabili in lavoro agile (output: report)	On/Off	Realizzazioni	On	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nel 2020
2020_DIR_RU_03	E2; F4	Studio di fattibilità in termini di sicurezza e infrastrutturale per la realizzazione delle attività collegate ai processi telelavorabili e realizzabili in lavoro agile	On/Off	Realizzazioni	On	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nel 2020
2020_DIR_RU_04	F4	Analisi dei requisiti di sistema dell'infrastruttura informatica utile all'avvio delle attività sui Processi telelavorabili e realizzabili in lavoro agile (output: Progetto dell'infrastruttura informatica)	On/Off	Realizzazioni	On	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nel 2020
2020_DIR_RU_05	E2; E4; F4	Predisposizione regolamento sul telelavoro e sullo smart working sulla base dei risultati delle analisi sui fabbisogni rilevati, sui processi e sull'infrastruttura informatica (output: Regolamento/Regolamenti)	On/Off	Realizzazioni	On	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nel 2020

Obiettivi intermedi							
codice	Ob. Strat.	descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Unità organizzativa	Responsabile
2020_DIR_RU_06	F4	Realizzazione dell'infrastruttura informatica di supporto all'utilizzo del telelavoro e del lavoro agile	Grado di realizzazione del Progetto dell'infrastruttura informatica utile all'avvio delle attività sui Processi telelavorabili e realizzabili in lavoro agile	Percentuale	100	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nelle successive annualità
2020_DIR_RU_07	E2;E4	Redazione di un Progetto per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle unità di personale impiegate su Processi NON (in parte o del tutto) telelavorabili e NON (in parte o del tutto) realizzabili in lavoro agile (output: Progetto)	On/Off	Realizzazioni	On	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nelle successive annualità
2020_DIR_RU_08	D1;E2;E4	Formazione al personale su: servizi informatici e sulle modalità di attivazione e accesso al telelavoro e lavoro agile; educazione alla salute e sicurezza in caso di telelavoro e lavoro agile; impatti sociali, ambientali e sulla salute del telelavoro e lavoro agile.	N. di personale tecnico PTA formato/N. totale di personale PTA*100	Percentuale	70	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nelle successive annualità
2020_DIR_RU_09	D1;E2;E4;F4	Avvio della sperimentazione del telelavoro e del lavoro agile	N. di unità di personale PTA coinvolto nella sperimentazione/ N. totale di personale PTA*100	Percentuale	2	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nelle successive annualità
2020_DIR_RU_10	E2;E4;F4	Monitoraggio degli impatti dell'avvio della sperimentazione del telelavoro e del lavoro agile su: miglioramento della qualità della vita; supporto informatico; produttività complessiva dell'ateneo; impatto ambientale	N. di schede di rilevazione restituite/N. di unità di personale PTA coinvolto nella sperimentazione	Percentuale	85	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nelle successive annualità

Scheda di Progetto di Direzione		Codice	2020_DIR_RU_02
Obiettivo operativo	Sviluppo del personale tecnico-amministrativo e docente dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro		
Raccordo con la programmazione strategica	E2 - Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali		
Indicatore	(Numero di azioni realizzate/Numero azioni previste del progetto)*100		
Target	50 (annualità 2020)		
Peso	25		
Project manager	Sandro Spataro		
Tipologia di progetto	Progetto direzionale di tipo triennale		
Integrazione con il Bilancio	Euro 83.588,47 (Euro 77.588,47 Quota parte lavoro U.O. Carriera personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL, U.O. Ricercatori e assegnisti e U.O. Carriera personale docente; Euro 6.000,00 - Art. 102150101 Quota parte budget per assistenza informatica e manutenzione software della Direzione Risorse Umane)		

Obiettivi intermedi							
codice	Ob. Strat.	descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Unità organizzativa	Responsabile
2020_DIR_RU_02_1	E2;F4	Aggiornamento del Regolamento di Ateneo per la valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale dei professori e ricercatori a tempo indeterminato ai fini dell'attribuzione degli scatti da triennali a biennali, ai sensi degli artt. 6 e 8 della citata Legge n. 240/10 (output: Regolamento)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nel 2020
2020_DIR_RU_02_2	E2;F4	Adeguamento del Regolamento di Ateneo per la mobilità interna dei professori e dei ricercatori	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nel 2020
2020_DIR_RU_02_3	E2;F4	Adeguamento del Regolamento di Ateneo per la mobilità interna del personale tecnico amministrativo	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nel 2020
2020_DIR_RU_02_4	E2;F4	Redazione di un progetto per la mappatura delle competenze del personale tecnico-amministrativo e CEL (output: Progetto)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nel 2020

Obiettivi intermedi							
codice	Ob. Strat.	descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Unità organizzativa	Responsabile
2020_DIR_RU_02_5	E2;F4	Redazione di un progetto per la mappatura delle competenze del personale docente e ricercatore (output: Progetto)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Umane Direzione Ricerca e Terza Missione	Da assegnare nel 2020
2020_DIR_RU_02_6	E2;F4	Progettazione e realizzazione dello strumento informatico per la mappatura delle competenze (output: strumento informatico)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nelle successive annualità
2020_DIR_RU_02_7	E2;F4	Recupero dei dati del Progetto Notorius Uniba di mappatura delle competenze del personale tecnico-amministrativo	N. di curricula recuperati e inseriti nella piattaforma/N. totale di curricula contenuti in Notorius	Percentuale	100	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nelle successive annualità
2020_DIR_RU_02_8	E2;F4	Aggiornamento della mappatura delle competenze del personale tecnico-amministrativo e CEL	N. di unità di personale mappato/N. totale di unità di personale coinvolte*100	Percentuale	80	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nelle successive annualità
2020_DIR_RU_02_9	E2;F4	Avvio della mappatura delle competenze del personale docente e ricercatore	N. di unità di personale mappato/N. totale di unità di personale coinvolte*100	Percentuale	25	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nelle successive annualità
2020_DIR_RU_02_10	E2;F4	Analisi dei risultati (output: report)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Risorse Umane	Da assegnare nelle successive annualità

#### D) DIMENSIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E PATRIMONIALE.

L'Università misura l'impiego delle risorse finanziarie e patrimoniali al fine di assicurare la gestione efficiente ed efficace delle risorse disponibili e di verificare l'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale.

Le risorse in oggetto sono analizzate sia sul piano quantitativo che qualitativo per verificare la sostenibilità economica e finanziaria nel breve e lungo periodo.

L'analisi in oggetto si basa su una serie di indici di bilancio che consentono di apprezzare il trend storico e prospettico delle risorse e di migliorarne il processo di programmazione e gestione.

La misurazione e la valutazione delle risorse economiche, finanziarie e patrimoniali è favorita dalle nuove disposizioni in tema di armonizzazione dei bilanci delle pubbliche amministrazioni (L. 196/2009), dal D.lgs. 18/2012 che ha introdotto nelle università il sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica nonché dalle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane (novembre 2018).

#### 2.2.1 LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE AMMINISTRATIVA DI ATENEO

La performance amministrativa di Ateneo comprende la performance delle strutture e quella individuale.

Il modello di misurazione tiene conto della struttura amministrativa corrente che si articola nei seguenti livelli organizzativi:

Tabella 12 – Livelli organizzativi di UNIBA

LIVELLO ORGANIZZATIVO DI ATENEO	STRUTTURE DI AFFERENZA
SL1	Amministrazione nel complesso
SL2	Direzioni, Avvocatura
SL3	Uffici, Staff articolati e non articolati, Agenzia per il placement, Sezioni, Poli, Coordinamenti Dipartimenti di Didattica e di Ricerca, Strutture articolate e non articolate di supporto alle Scuole
SL4	Unità Operative, Punti di servizio dei Poli Bibliotecari

Il grado di conseguimento di ciascun obiettivo è valutato in relazione agli scostamenti tra target (valore obiettivo) e risultati raggiunti (valore effettivo), tenuto conto delle relative cause.

Ad ogni obiettivo può essere attribuito un giudizio secondo la seguente scala metrica:

Tabella 13 - Scala di valutazione degli obiettivi attribuiti alle strutture amministrative

Punteggio	Descrizione del punteggio
0	Obiettivo non raggiunto
0,5	Obiettivo parzialmente raggiunto
1	Obiettivo pienamente raggiunto

La performance delle strutture si articola su diversi livelli di misurazione che tengono conto del grado di articolazione delle unità organizzative. Unità Operative, Staff non articolati, Uffici, Poli e Strutture non articolate di supporto alle Scuole sono unità elementari di assegnazione degli obiettivi organizzativi. Sono individuati, infatti, quattro livelli di misurazione della performance organizzativa (profondità della performance).

Figura 10 - *Livelli di misurazione della performance organizzativa*



Il processo di misurazione e valutazione avviene, secondo un modello di tipo bottom-up, dal IV al I livello di misurazione. Il processo è avviato dal Direttore Generale con apposita nota rivolta ai responsabili di posizione organizzativa.

Le strutture assegnatarie degli obiettivi effettuano una proposta di misurazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo utilizzando gli applicativi a supporto del controllo di gestione. La Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance (di seguito STPM) verifica gli elementi probativi inerenti il raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture cui gli stessi sono stati assegnati, provvisti di relazione di accompagnamento che indichi le modalità con cui è stato misurato il raggiungimento. Tale documentazione deve essere trasmessa entro e non oltre il 31 gennaio successivo all'anno di riferimento dell'obiettivo alla struttura organizzativa incaricata del controllo di gestione. L'esito dell'attività istruttoria della STPM è trasmesso al NdV.

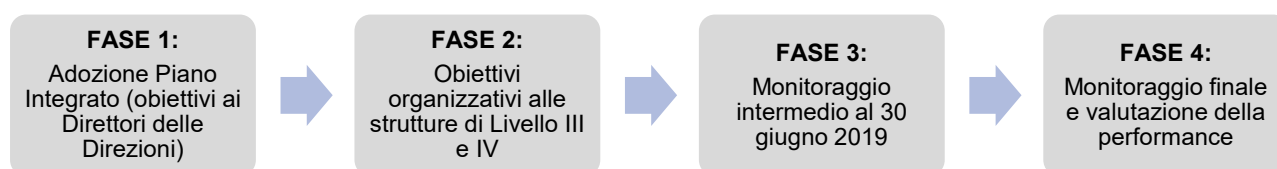
Figura 11 - Schema logico del processo di misurazione della performance delle strutture amministrative di Ateneo



## 2.2.2 IL PROCESSO DI ASSEGNAZIONE, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Di seguito si riepiloga il processo di assegnazione, monitoraggio e valutazione della performance organizzativa:

Figura 12 - Il processo di assegnazione, monitoraggio e valutazione della performance organizzativa



**Fase 1: Adozione Piano Integrato (inizio: dicembre 2019; fine: gennaio 2020)**

- Condivisione degli obiettivi strategici con i Direttori delle Direzioni;
- Predisposizione delle proposte su progetti e obiettivi individuali;
- Valutazione della sostenibilità organizzativa e finanziaria degli obiettivi individuati (integrazione della programmazione operativa con la programmazione di bilancio);
- Condivisione finale degli obiettivi con i Direttori delle Direzioni.

**Fase 2: Obiettivi organizzativi alle strutture di Livello III e IV (inizio: febbraio 2020; fine: marzo 2020)**

- Assegnazione formale degli obiettivi ai Direttori delle Direzioni (sottoscrizione delle schede di valutazione);
- Diffusione dei contenuti del Piano Integrato 2020 - 2022 alle strutture amministrative e a quelle di supporto alla didattica e alla ricerca;
- Raccolta delle proposte di obiettivi relativamente alle strutture di livello III e IV;
- Approvazione delle proposte da parte del Direttore Generale;

- Pubblicazione delle tabelle di integrazione degli obiettivi strategici con gli obiettivi operativi;
- Sottoscrizione delle schede individuali di assegnazione formale degli obiettivi.

*Fase 3: Monitoraggio intermedio al 30 giugno 2020 (inizio: luglio 2020; fine: settembre 2020)*

- Avvio da parte della Direzione Generale delle attività di misurazione degli indicatori collegati agli obiettivi strategici ed operativi;
- Misurazione degli indicatori da parte delle strutture di IV livello;
- Dichiarazione sullo stato di avanzamento degli obiettivi in corso d'anno da parte dei responsabili di livello II e III (scala di giudizio: "in linea con il target"; "in ritardo"; "irraggiungibile");
- Condivisione con il Nucleo di Valutazione di Ateneo dei risultati del monitoraggio e proposta di eventuali azioni correttive.

*Fase 4: Monitoraggio finale e valutazione della performance (inizio: gennaio 2021; fine: giugno 2021)*

- Avvio da parte della Direzione Generale delle attività di misurazione finale degli indicatori collegati agli obiettivi strategici ed operativi;
- Misurazione degli indicatori da parte delle strutture di IV livello;
- Rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti finali attraverso questionari;
- Valutazione sul grado di conseguimento degli obiettivi;
- Calcolo della performance organizzativa sui 4 livelli organizzativi;
- Valutazione dei comportamenti e colloqui di valutazione;
- Redazione del Documento "Relazione sulla performance integrata di Ateneo"
- Adozione della Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- Validazione della Relazione da parte del Nucleo di Valutazione.



### 3. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

---

Il percorso di efficientamento e di miglioramento continuo della macchina gestionale-organizzativa dell'Ateneo è passata attraverso la realizzazione di rilevanti e profonde azioni di ridefinizione della struttura e delle variabili organizzative dell'Ateneo, realizzate nel corso degli ultimi anni. Tali interventi organizzativi hanno richiesto uno studio approfondito e un aggiornamento contestuale delle modalità di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali.

Di seguito se ne ripercorrono i passaggi salienti:

- il passaggio da una gestione per funzioni ad una gestione per processi ha richiesto una mappatura dei processi, secondo un modello che prevede l'individuazione di: macro-processi, processi e subprocessi. Nel 2017 si è provveduto, altresì, alla revisione dei processi con il coinvolgimento di tutti i responsabili delle strutture che hanno integrato la mappatura con la definizione di INPUT, RICHIEDENTI, OUTPUT e CLIENTI. I risultati del lavoro di revisione e d'integrazione hanno condotto a un nuovo assetto organizzativo gestionale dell'Ateneo, a decorrere dal 1° gennaio 2019 (DDG n. 662 del 21/12/2018);
- l'associazione delle risorse umane ai processi mappati, già realizzata nel 2016, grazie all'utilizzo di uno strumento di analisi micro-organizzativa, realizzato in house, ha consentito di allocare le risorse umane alle strutture e di sperimentare diverse soluzioni organizzative;
- il consolidamento dei meccanismi selettivi per l'individuazione dei responsabili delle posizioni organizzative vacanti e delle nuove, generate a seguito delle modifiche apportate al modello organizzativo, vigenti dal 1° gennaio 2019 (DDG n. 662 del 21/12/2018);
- i contributi formativi a favore dei titolari di posizione organizzativa e delle unità di personale senza incarichi di responsabilità sui temi della gestione per processi e della gestione del ciclo delle performance.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della 2020 conferma l'utilizzo, per le dimensioni delle capacità manageriali e individuali, di un protocollo di valutazione differenziato in relazione al livello di responsabilità ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa:

- modello di tipo misto (che contempla l'approccio bottom up e quello top down) per il personale con incarichi di responsabilità di livello dirigenziale (considerato dall'Anvur una best practice nazionale);
- modello top down per il personale con incarichi di responsabilità di livello non dirigenziale (a cui si associa la valutazione, se presente, del referente funzionale della posizione) e personale senza incarichi di responsabilità.

Il Sistema 2020, prevenendo al pari degli anni precedenti, un protocollo di valutazione differenziato tra i soggetti titolari di incarico di livello dirigenziale e i soggetti titolari di incarichi non dirigenziali ne ha modificato i pesi:

- il peso della dimensione Livello di raggiungimento degli obiettivi è passato da 80 (2019) a 70 (2020) per i Responsabili di Unità Operativa, Responsabili di Unità Operativa di Biblioteca e di Laboratorio, i Titolari di altro incarico nonché il personale di categoria B, C e D senza incarichi di responsabilità;
- il peso delle dimensioni Capacità Manageriali e individuali, è conseguentemente sceso a 20 (2020) per i profili sopra indicati;
- vi è stata una diversa ripartizione delle % di valutazione per soggetto valutatore, con relativo ridimensionamento dell'autovalutazione per i titolari di incarico di livello dirigenziale.

Al termine del periodo di riferimento degli obiettivi, coincidente con l'anno solare, il Direttore Generale, o suo delegato, dà avvio alla valutazione individuale stabilendo la relativa tempistica. Il soggetto valutatore procede alla valutazione compilando una scheda di riepilogo (Scheda di Valutazione Individuale – allegato n. 5).

I risultati aggregati sulle performance individuali dell'anno 2020 saranno descritti nell'ambito della Relazione sulla Performance Integrata di Ateneo da adottare entro il 30 giugno del 2021.

### 3.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE CON INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

Nel presente paragrafo si descrive il protocollo di misurazione e valutazione della performance individuale del personale con incarichi di responsabilità.

Sono considerati soggetti con incarichi di responsabilità:

- 1) Direttore Generale;
- 2) Dirigenti;
- 3) altri dipendenti con incarichi di responsabilità.

La performance individuale dei soggetti titolari di incarichi di responsabilità è misurata e valutata in relazione alle seguenti dimensioni:

- *Livello di conseguimento* degli obiettivi individuali e degli obiettivi dell'unità organizzativa di diretta responsabilità. Gli obiettivi sono assegnati dal superiore gerarchico (per il Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione) e si riferiscono ad un orizzonte temporale di breve periodo. I risultati ai fini della valutazione individuale devono riferirsi all'area di responsabilità del soggetto valutato e devono essere misurabili. Per i titolari di incarichi di responsabilità, la performance della struttura di diretta responsabilità, misurata attraverso strumenti oggettivi di rilevazione, è riconosciuta quale dimensione rilevante per la valutazione della performance individuale. Il livello di raggiungimento degli obiettivi costituisce la dimensione di raccordo tra la performance organizzativa e la performance individuale. La composizione della dimensione "Livello di raggiungimento degli obiettivi", a cui è attribuito un peso complessivo pari a 80, con riferimento ai diversi incarichi, è rappresentata nella tabella che segue.

Tabella 14 – La dimensione "Livello di raggiungimento degli obiettivi" per il personale con incarichi di responsabilità

VALUTATO	LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (RACCORDO CON LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)
DIRETTORE GENERALE	Obiettivi individuali
	Σ della performance organizzativa II livello di misurazione
DIRIGENTI	Obiettivi individuali
	Σ della performance organizzativa III livello di misurazione
RESPONSABILI DI SEZIONE/COORDINATORI, RESPONSABILI STAFF ARTICOLATI/SCUOLE ARTICOLATE,	Obiettivi individuali
	Σ della performance organizzativa IV livello di misurazione
RESPONSABILI UNITÀ OPERATIVA/STAFF NON ARTICOLATI/ UFFICI/ POLI/ SCUOLE NON ARTICOLATE	Obiettivi individuali
	Performance organizzativa della struttura gestita
TITOLARE DI ALTRI INCARICHI	Obiettivi individuali e/o obiettivi assegnati alla struttura di afferenza

- *Capacità Manageriali (CM)*: capacità di programmare, gestire e controllare le risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate;
- *Capacità Individuali (CI)*: insieme di caratteristiche dell'individuo (conoscenze, esperienze, capacità, attitudini, immagine di sé, motivazioni, valori) che alimentano sistematici e osservabili comportamenti intenzionali, correlati a prestazioni individuali il cui livello è conforme a quanto stabilito per il titolare di una data posizione di lavoro o, più in generale, alle esigenze ed aspettative dell'organizzazione.

Con le dimensioni "Capacità Manageriali" e "Capacità Individuali" l'Università valuta i comportamenti del personale dipendente esibiti nel periodo oggetto di riferimento della valutazione. L'analisi dei comportamenti consente di stabilire una relazione tra la "qualità" dei risultati e "qualità" dei comportamenti

individuali. La valutazione dei comportamenti consentirà di attivare sinergie con il sistema di gestione delle risorse umane (reclutamento e selezione, valutazione dei fabbisogni formativi, valutazione del potenziale).

Per le dimensioni Capacità Manageriali e Capacità Individuali si utilizza il metodo della valutazione dei comportamenti conosciuto come "Liste di controllo". La tecnica in oggetto consente al valutatore di non esprimere direttamente il proprio giudizio sul valutato ma di scegliere, rispetto ad un insieme di possibili esempi di un dato comportamento (c.d. indicatori di comportamento), sia positivi sia negativi, quello/i che identifica/no il comportamento agito dal soggetto valutato.

Gli indicatori di comportamento consentono di identificare le aspettative dell'Università verso il titolare di una specifica posizione al fine di incrementare il suo contributo alla performance organizzativa.

La scala di valutazione, per ciascun indicatore di comportamento, è la seguente:

Tabella 15 – *Scala di valutazione del comportamento*

Descrizione	Punteggio
Comportamento mai esibito	1
Comportamento esibito raramente	2
Comportamento esibito in misura adeguata	3
Comportamento esibito spesso	4
Comportamento esibito sistematicamente	5

Il set di indicatori, già introdotto nel 2017, è stato aggiornato al fine di recepire quanto stabilito dall'art. 9, comma 1 - d) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. L'utilizzo d'indicatori di comportamento differenziati per tipologia di incarico permette di effettuare una valutazione individuale coerente con le caratteristiche della posizione organizzativa ricoperta dal valutato. L'aggiornamento degli item è stata effettuata sulla base delle informazioni raccolte nel corso del 2016 e del 2017 con la mappatura e la revisione dei processi, l'analisi dei profili delle posizioni organizzative, la mappatura delle competenze e l'aggiornamento normativo.

Tabella 16 – *Item comportamento organizzativo. Personale con incarico di responsabilità*

SOGGETTO VALUTATO	ITEM
DIRETTORE GENERALE  DIRIGENTI	Capacità di favorire l'allineamento dei propri collaboratori sugli obiettivi
	Capacità di sviluppo, formazione e crescita dei propri collaboratori.
	Capacità di analizzare i dati, i risultati e tutti i fattori che influenzano positivamente e negativamente le performance dei propri collaboratori.
	Capacità di aggiornamento continuo su procedure, strumenti e metodi che garantiscano un ottimale svolgimento dei processi organizzativi.
	Capacità di sviluppare e promuovere programmi di cambiamento nell'organizzazione.
	Capacità di differenziare i giudizi di valutazione dei propri collaboratori

SOGGETTO VALUTATO	ITEM
RESPONSABILE DI SEZIONE	Capacità di assumersi le responsabilità e ad agire con tempestività ed efficacia rispetto alle esigenze individuate.
COORDINATORE DEL DIPARTIMENTO DI DIDATTICA E DI RICERCA	Capacità di garantire una costante attenzione verso l'efficienza e l'economicità del lavoro.
	Capacità di creare momenti di integrazione e collaborazione con i propri colleghi attraverso un atteggiamento relazionale di apertura, favorendo lo scambio di informazioni.

RESPONSABILE DI STAFF CON ARTICOLAZIONE COMPLESSA	Capacità di motivare i singoli collaboratori promuovendo una logica di lavoro in team.
	Capacità identificare i problemi, stabilirne le priorità ed avviarli ad efficaci e rapide soluzioni
	Capacità di differenziare i giudizi di valutazione dei propri collaboratori

SOGGETTO VALUTATO	ITEM
RESPONSABILE DI UNITÀ OPERATIVA GESTIONALE	Capacità di coinvolgere i propri collaboratori nei processi di lavoro di propria responsabilità.
RESPONSABILE DEL POLO BIBLIOTECARIO	Capacità di adattamento al contesto lavorativo, con eventuale modifica dei tempi e orari di lavoro.
RESPONSABILE DI UNITÀ OPERATIVA DI BIBLIOTECA	Capacità di analisi e focalizzazione dei problemi con individuazione di soluzioni efficaci.
RESPONSABILE DI UNITÀ OPERATIVA DI LABORATORIO	Abilità nel comprendere le esigenze degli utenti interni ed esterni individuando soluzioni efficaci.
RESPONSABILE DI STAFF	Capacità di individuare soluzioni innovative non standardizzate finalizzate alla risoluzione dei problemi organizzativi.
RESPONSABILE DI UFFICIO	Capacità di programmare e gestire le attività in relazione ad obiettivi e risorse.

A) Protocollo di valutazione per i titolari di incarico di livello dirigenziale

Il protocollo per la valutazione delle capacità si basa su tre approcci:

- 1) autovalutazione;
- 2) top down;
- 3) bottom up (riferimenti sub-apicali).

La valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi (Livello di raggiungimento degli obiettivi) è valutata esclusivamente dal superiore gerarchico che li assegna in fase di programmazione.

La tabella che segue riepiloga la valutazione individuale per soggetto valutato.

Tabella 17 - Protocollo di valutazione per i titolari di incarico di livello dirigenziale

SOGGETTO VALUTATO	DIMENSIONE	VALUTATORE	PESO ATTRIBUITO ALLA DIMENSIONE	DI CUI PER SINGOLO VALUTATORE
DIRETTORE GENERALE	Livello di conseguimento degli obiettivi	Consiglio di Amministrazione (su proposta del Nucleo di Valutazione)	80%	
	Capacità Manageriali e individuali	Consiglio di Amministrazione (top down)	20%	55%
		Dirigenti e responsabili di Staff (bottom up)		30%
		Autovalutazione		15%

SOGGETTO VALUTATO	DIMENSIONE	VALUTATORE	PESO ATTRIBUITO ALLA DIMENSIONE	DI CUI PER SINGOLO VALUTATORE
DIRIGENTI	Livello di conseguimento degli obiettivi	Direttore Generale	80%	
	Capacità Manageriali e individuali	Direttore Generale (top down)	20%	55%
		Responsabili di strutture organizzative di diretta dipendenza dal dirigente (bottom up)		30%
		Autovalutazione		15%

B) Protocollo di valutazione per i titolari di incarico di livello non dirigenziale

Il protocollo di valutazione è costruito in relazione al nuovo modello organizzativo e tiene conto sia delle relazioni gerarchiche di tipo verticale (valutazione del superiore gerarchico), sia di quelle funzionali. Tale costruzione consente di valutare l'apporto del soggetto valutato alle attività di supporto alla didattica e alla ricerca.

Tabella 18 - Protocollo di valutazione per i titolari di incarico di livello non dirigenziale

SOGGETTO VALUTATO	DIMENSIONE	VALUTATORE	PESO ATTRIBUITO ALLA DIMENSIONE	DI CUI PER SINGOLO VALUTATORE
RESPONSABILE DI SEZIONE	Livello di conseguimento degli obiettivi	Dirigente	80%	
	Capacità Manageriali e individuali	Dirigente (top down)	20%	75%
		Autovalutazione		25%
COORDINATORE DEL DIPARTIMENTO DI DIDATTICA E DI RICERCA	Livello di conseguimento degli obiettivi	Dirigente	80%	50%
		Direttore del Dipartimento		50%
	Capacità Manageriali e individuali	Dirigente (top down)	20%	35%
		Direttore del Dipartimento (top down)		40%
		Autovalutazione		25%
RESPONSABILE DI STAFF/UFFICIO	Livello di conseguimento degli obiettivi	Direttore Generale/Rettore	80%	
	Capacità Manageriali e individuali	Direttore Generale/Rettore (top down)	20%	75%
		Autovalutazione		25%
RESPONSABILE DEL POLO BIBLIOTECARIO	Livello di conseguimento degli obiettivi	Dirigente	80%	40%
		Presidente del SIBA		60%
	Capacità Manageriali e individuali	Dirigente (top down)	20%	35%
		Presidente del SIBA (top down)		40%
		Autovalutazione		25%

SOGGETTO VALUTATO	DIMENSIONE	VALUTATORE	PESO ATTRIBUITO ALLA DIMENSIONE	DI CUI PER SINGOLO VALUTATORE
RESPONSABILE DI UNITÀ OPERATIVA	Livello di conseguimento degli obiettivi	Responsabile di Sezione/ Coordinatore del Dipartimento di Didattica e di Ricerca/Dirigenti	70%	
	Capacità Manageriali e individuali	Responsabile di Sezione/ Coordinatore del Dipartimento di Didattica e di Ricerca (top down)	30%	75%
		Autovalutazione		25%
RESPONSABILE DI UNITÀ OPERATIVA DI BIBLIOTECA	Livello di conseguimento degli obiettivi	Coordinatore del Dipartimento di Didattica e di Ricerca	70%	50%
		Responsabile del Polo Bibliotecario		50%
	Capacità Manageriali e individuali	Coordinatore del Dipartimento di Didattica e di Ricerca (top down)	30%	35%
		Responsabile del Polo Bibliotecario (top down)		40%
		Autovalutazione		25%
RESPONSABILE DI UNITÀ OPERATIVA DI LABORATORIO	Livello di conseguimento degli obiettivi	Coordinatore del Dipartimento di Didattica e di Ricerca	70%	20%
		Responsabile scientifico del Laboratorio/Direttore del Dipartimento di didattica e di ricerca		80%
	Capacità Manageriali e individuali	Coordinatore del Dipartimento di Didattica e di Ricerca (top down)	30%	35%
		Responsabile scientifico del Laboratorio (top down)		40%
		Autovalutazione		25%
RESPONSABILE DELLA SCUOLA	Livello di conseguimento degli obiettivi	Dirigente (top down)	80%	40%
		Presidente della scuola		60%
	Capacità Manageriali e individuali	Dirigente (top down)	20%	35%
		Presidente della scuola (top down)		40%
		Autovalutazione		25%
TITOLARE DI ALTRO INCARICO	Livello di conseguimento degli obiettivi	Direttore Generale/Dirigente	70%	
	Capacità Manageriali e individuali	Direttore Generale/Dirigente/ Coordinatore del Dipartimento di Didattica e di Ricerca (per il personale EP dei Dipartimenti di didattica e di ricerca)	30%	75%
		Autovalutazione		25%

L'assegnazione degli obiettivi è effettuata attraverso la sottoscrizione di un'apposita scheda che contiene i seguenti elementi:

- 1) Dati anagrafici del soggetto valutato

- 2) Struttura di appartenenza e responsabile gerarchico (se presente anche il responsabile "funzionale")
- 3) Riepilogo degli obiettivi assegnati, indicatori e target
- 4) Scale di valutazione
- 5) Luogo, data e sottoscrizioni.

Gli obiettivi individuali assegnati ai titolari di posizione organizzativa possono discendere da progetti di Ateneo o direttamente dagli obiettivi strategici (ove è previsto un intervento operativo che abbia una correlazione diretta con gli obiettivi strategici e che non trova collocazione in obiettivi intermedi).

### 3.2 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C E D SENZA INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

La performance individuale del personale senza incarichi di responsabilità è misurata in relazione alle seguenti dimensioni:

- Livello di conseguimento: degli obiettivi consente di collegare la performance individuale alla performance organizzativa dell'unità organizzativa nell'ottica di evidenziare il contributo del singolo alla performance della struttura di appartenenza.
- Capacità Individuali (CI)<sup>6</sup>: insieme di caratteristiche dell'individuo (conoscenze, esperienze, capacità, attitudini, immagine di sé, motivazioni, valori) che alimentano sistematici e osservabili comportamenti intenzionali, correlati in modo causale a prestazioni individuali il cui livello è conforme a quanto stabilito per il titolare di una data posizione di lavoro o, più in generale, alle esigenze ed aspettative dell'organizzazione.

Tabella 19 - Protocollo di valutazione del personale di categoria B, C e D senza incarichi di responsabilità

DIMENSIONE	PESO %	DESCRIZIONE
LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI	70	Performance della struttura di appartenenza (IV livello- Unità Operativa, staff, ufficio, polo) e/o Obiettivi di Ateneo
CAPACITÀ INDIVIDUALI	30	Dimensioni individuate nell'apposita scheda di valutazione

Per i soggetti senza incarichi di responsabilità sono stati predisposti specifici items di comportamenti che si riepilogano nella tabella che segue:

Tabella 20 - Item comportamento organizzativo. Personale senza incarico di responsabilità

SOGGETTO VALUTATO	ITEM
PERSONALE SENZA INCARICHI DI RESPONSABILITÀ (CATEGORIA B, C E D)	Area Gestione Attività - Capacità di eseguire i compiti assegnati con accuratezza e precisione - Capacità di contribuire al raggiungimento degli obiettivi, garantendo affidabilità e rispetto dei tempi
	Area Cambiamento - Capacità di affrontare nuovi compiti con un atteggiamento positivo - Disponibilità ad apprendere nuove procedure di lavoro per il miglioramento delle attività svolte
	Area Relazionale - Capacità di collaborazione e confronto con i colleghi per lo svolgimento delle attività lavorative - Capacità di comunicare in modo chiaro e fornire risposte efficaci a colleghi e utenti

<sup>6</sup> La scala di valutazione dei comportamenti individuali corrisponde a quella prevista per il personale con incarichi di responsabilità.

### 3.3 GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Nel seguente paragrafo, si riportano gli obiettivi individuali annuali del Direttore Generale e dei dirigenti dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

#### 3.3.1 OBIETTIVO DIRETTORE GENERALE

DIRIGENTE	CODICE OBIETTIVO	COD. OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVO OPERATIVO	INTEGRAZIONE CON ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATICI DI ATENEO	INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	TARGET	PESO (%)
Direttore Generale	PROG_TRA S_01	C1; D3; E1; F4	Implementare il sistema integrato di Performance Management	Programmazione Strategica di Ateneo; Programmazione triennale	(Numero di azioni realizzate/Numero azioni previste del progetto)*100	Percentuale	30	50

#### 3.3.2 OBIETTIVI DIRIGENTI

DIREZIONE RISORSE FINANZIARIE – GIANFRANCO BERARDI								
CODICE OBIETTIVO	COD. OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVO OPERATIVO	DIMENSIONE DELLA BSC	INTEGRAZIONE CON ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATICI DI ATENEO	INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	TARGET	PESO (%)
2020_IN D_01	C1; D3; E1; F4	Consolidare e sviluppare il sistema contabile di Ateneo (Progetto direzionale di tipo triennale)	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione e Strategica di Ateneo; Programmazione e triennale	(Numero di azioni realizzate/Numero azioni previste del progetto)*100	Percentuale	40	35
2020_IN D_02	C1; D3; F5	Redigere le Linee Guida operative per garantire l'integrità, l'omogeneità e la conformità dei processi amministrativo-contabili relativi alla rilevazione dei ricavi e proventi, con particolare riferimento a quelli da progetti di ricerca (entro 4 mesi dall'emanazione del RAFC)	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione e Strategica di Ateneo; Piano triennale di prevenzione della corruzione	On/Off	Realizzazione	ON	15



DIREZIONE PER IL COORDINAMENTO DELLE STRUTTURE DIPARTIMENTALI /DIREZIONE OFFERTA FORMATIVA E SERVIZI AGLI STUDENTI (AD INTERIM)- EMILIO MICCOLIS

CODICE OBIETTIVO	COD. OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVO OPERATIVO	DIMENSIONE DELLA BSC	INTEGRAZIONE CON ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATICI DI ATENEO	INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	TARGET	PESO (%)
2020_IN D_03	A1; A2; A3; A4; A5	Coordinare le strutture organizzative dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca rispetto alle azioni specifiche della Programmazione triennale di Didattica (output: report trimestrali)	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione strategica/Programmazione Triennale	On/Off	Realizzazione	ON	35
2020_IN D_04	A1; A2; A3; A4; A5	Realizzare una analisi tecnica finalizzata alla razionalizzazione /rifunionalizzazione dei Centri didattici sperimentali di Valenzano e Policoro (redazione di una proposta progettuale alla luce di quanto previsto dall'art. 38 del vigente Statuto di Ateneo)	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione e strategica	On/Off	Realizzazione	ON	15

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI – FILOMENA LUISA MY

CODICE OBIETTIVO	COD. OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVO OPERATIVO	DIMENSIONE DELLA BSC	INTEGRAZIONE CON ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATICI DI ATENEO	INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	TARGET	PESO (%)
2020_IN D_05	F2; F4; F5	Implementare misure di trasparenza e anticorruzione previste dagli aggiornamenti normativi	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Piano triennale di prevenzione della corruzione; Programmazione e Strategica di Ateneo	Percentuale delle azioni realizzate rispetto al totale delle azioni	Percentuale	70	40
2020_IN D_06	F2; F4	Implementare servizi digitali	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione e Strategica di Ateneo	Numero di piattaforme per servizi on line sulle quali è consentito l'accesso sia tramite SPID che con altri sistemi di autenticazione	Numero	1	10

AVVOCATURA – GAETANO PRUDENTE								
CODICE OBIETTIVO	COD. OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVO OPERATIVO	DIMENSIONE DELLA BSC	INTEGRAZIONE CON ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATICI DI ATENEO	INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	TARGET	PESO (%)
2020_IN D_07	F4	Mantenere gli standard di efficientamento dello sportello dedicato all'attività stragiudiziale	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione e Strategica di Ateneo	Numero medio di giorni per il rilascio del parere	Numero	15	50

DIREZIONE RICERCA, TERZA MISSIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE – PASQUA RUTIGLIANI								
CODICE OBIETTIVO	COD. OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVO OPERATIVO	DIMENSIONE DELLA BSC	INTEGRAZIONE CON ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATICI DI ATENEO	INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	TARGET	PESO (%)
2020_IN D_08	C1; C2; C3; C4; D3	Promuovere la partecipazione a bandi competitivi (Progetto direzionale di tipo triennale)	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI DIMENSIONE ECONOMICO FINANZIARIA	Programmazione e strategica/Programmazione Triennale	(Numero di azioni realizzate/Numero azioni previste dal progetto)*100	Percentuale	30	35
2020_IN D_09	C1; C2; C3; C4; D4	Coordinamento delle attività di supporto tecnico-amministrativo per la selezione delle apparecchiature e strumentazioni tecnico scientifiche da adeguare e/o ripristinare al fine di incrementare l'offerta di prestazioni di natura commerciale (attività c/terzi), nonché per la costituzione eventuale di reti di laboratori per l'utilizzo condiviso (output: report attività e regolamento uso delle attrezzature)	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI DIMENSIONE ECONOMICO FINANZIARIA	Programmazione e strategica; Programmazione e Triennale	On/Off	Realizzazione	ON	15

DIREZIONE RISORSE UMANE – SANDRO SPATARO								
CODICE OBIETTIVO	COD. OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVO OPERATIVO	DIMENSIONE DELLA BSC	INTEGRAZIONE CON ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATICI DI ATENEO	INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	TARGET	PESO (%)
2020_IN D_10	E1;E2;E3;E4;F2;F4	Implementare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (Progetto direzionale di tipo triennale)	DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE	Piano delle Azioni Positive; Programmazione e Strategica di Ateneo	(Numero di azioni realizzate/Numero azioni previste del progetto)*100	Percentuale	40	25
2020_IN D_11	E2;F4	Sviluppo del personale tecnico-amministrativo e docente dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (Progetto direzionale di tipo triennale)	DIMENSIONE DELLA CRESCITA E DELL'INNOVAZIONE	Piano delle Azioni Positive; Programmazione e Strategica di Ateneo	(Numero di azioni realizzate/Numero azioni previste del progetto)*100	Percentuale	50	25

DIREZIONE APPALTI, EDILIZIA E PATRIMONIO – PAOLO SQUEO								
CODICE OBIETTIVO	COD. OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVO OPERATIVO	DIMENSIONE DELLA BSC	INTEGRAZIONE CON ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATICI DI ATENEO	INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	TARGET	PESO (%)
2020_IN D_12	F4	Progettazione appalti Facility management per la digitalizzazione degli interventi manutenzione del patrimonio edilizio	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione e Strategica di Ateneo	On/Off	Realizzazione	ON	20
2020_IN D_13	F4	Ricognizione dei titoli edilizi, di proprietà o concessori del patrimonio immobiliare dell'Università	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione e Strategica di Ateneo	Grado di ricognizione	Percentuale	40	10
2020_IN D_14	F3; F4	Riorganizzazione spazi biblioteche e archivi Palazzo Ateneo	DIMENSIONE DEI PROCESSI INTERNI	Programmazione e Strategica di Ateneo	(Numero delle azioni realizzate / Numero delle azioni da realizzare)*100	Percentuale	40	20

### 3.4 IL PROCESSO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha avviato a partire dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2014 (di seguito SMVP) un percorso di ripensamento e implementazione degli strumenti di programmazione e controllo e di progressivo adattamento dei modelli di misurazione e valutazione della performance al contesto organizzativo.

Tale evoluzione, tracciata dalle principali modifiche al SMVP (sebbene non già adempimentali), è di seguito illustrata con riferimento alle ultime 3 annualità:

Documento	Contenuti aggiornati
SMVP 2017	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ introduzione del modello della Balanced Scorecard;</li><li>▪ parziale modifica delle dimensioni di valutazione della performance organizzativa (progetti e processi);</li><li>▪ protocollo di valutazione individuale differenziato per tipologia di incarico;</li><li>▪ introduzione del "valutatore funzionale" per le strutture di supporto alla didattica e alla ricerca;</li><li>▪ revisione delle procedure di conciliazione.</li></ul>
SMVP 2018	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ descrizione del ciclo della performance integrata di Ateneo in termini di fasi, soggetti, tempi e responsabilità;</li><li>▪ predisposizione di un set di strumenti finalizzati ad una maggiore partecipazione degli utenti alle fasi di programmazione di Ateneo (a monte) e di valutazione delle performance (a valle);</li><li>▪ individuazione di un set di indicatori (library) per la valutazione della performance organizzativa in particolare con riferimento ai processi e ai servizi.</li></ul>
SMVP 2019	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ modifica della distribuzione dei pesi tra Livello di raggiungimento degli obiettivi e comportamenti (performance individuale);</li><li>▪ avvio della valutazione dei comportamenti individuali del personale senza incarico di responsabilità;</li><li>▪ rappresentazione analitica del modello di calcolo della performance organizzativa a livello di Università;</li><li>▪ Modifica della scala di valutazione degli obiettivi strategici;</li><li>▪ Rappresentazione analitica della performance organizzativa a livello di struttura amministrativa complessiva;</li><li>▪ Revisione delle procedure di conciliazione e pre-conciliazione.</li></ul>

Nel corso del 2019 sono state apportate ulteriori modifiche al SMVP su proposta del Nucleo di valutazione (D. Dec. 1034 del 17.09.2019). Le integrazioni hanno riguardato il processo di monitoraggio e valutazione finale degli obiettivi.

Alla luce dei limiti riscontrati nella fase di implementazione del modello contenuto nel SMVP 2019, sono state individuate ulteriori necessità di revisione a valere dal 2020.

In particolare, si fa riferimento a:

- scala di misurazione degli obiettivi strategici;
- allineamento terminologico con le disposizioni del D.Lgs. 74/2017 (riferimento a obiettivi generali e specifici);
- contenuti descrittivi dei documenti programmatici adottati dall'Ateneo;
- rimodulazione dei pesi attribuiti alle diverse dimensioni della performance individuale, (si introduce una differenziazione per posizione organizzativa);
- sostituzione della denominazione della dimensione "Affidabilità" con "Livello di raggiungimento degli obiettivi";
- protocollo di valutazione del personale titolare di altri incarichi afferente ai Dipartimenti di Didattica e di Ricerca;

Ai fini, invece, del miglioramento dei processi di supporto alla misurazione e valutazione della performance l'Ateneo sta proseguendo:

- il rafforzamento dell'integrazione tra strategia, performance e bilancio (performance budgeting);
- lo sviluppo di un sistema di Performance Management;
- il perfezionamento degli strumenti di misurazione esterna dei risultati (Progetto Misuriamoci

Le attività collegate alla implementazione dei sistemi di controllo interno sono integrate nella programmazione di Ateneo.

### 3.5 COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Le informazioni, i dati e i documenti pubblicati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 sono presenti nella sezione Amministrazione Trasparente, al link: <http://www.uniba.it/amministrazione-trasparente>.

Al fine di evitare ridondanze, si rimanda al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (Sezione IV) per le iniziative strettamente legate al soddisfacimento dei requisiti di trasparenza definiti dalla legge 190/2012 e dal d.lgs.33/2013; così come si rimanda al medesimo Piano per le modalità di coinvolgimento degli stakeholder finalizzato alla elaborazione del PTPCT.

Giova, in ogni caso, ricordare che nel Piano Integrato sono individuati obiettivi attraverso i quali è sostenuta l'integrazione del ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e, in generale, alla prevenzione della corruzione, in un'ottica di responsabilizzazione delle strutture interne ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza (si rinvia ai paragrafi Performance organizzativa e Performance individuale). Tale integrazione discende da specifici obiettivi e azioni del Documento di Programmazione Strategica (Sezione I), nella logica di una reale e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione e trasparenza, volto anche a responsabilizzare maggiormente i dirigenti e i dipendenti, aumentando così il livello di effettività del sistema stesso e che si traduce in obiettivi organizzativi e individuali.

In particolare, si segnalano le azioni strategiche e operative presenti nelle Sezioni I, II e III, da declinare alle strutture amministrative di supporto, che costituiscono il presupposto anche per realizzare una Amministrazione aperta in termini di accountability.

Preme segnalare che l'Ateneo intende perseguire, tra gli altri, gli obiettivi previsti nell'ambito del Quarto Piano d'Azione nazionale per l'open government 2019-2021 (che si caratterizza per l'introduzione di nuove azioni nell'agenda dell'open government italiana) che integrano le azioni già consolidate sui dati aperti, la trasparenza e servizi/competenze digitali con particolare attenzione anche ai temi della parità di genere e dell'inclusione sociale.

Il governo aperto è un modello di amministrazione pubblica basato su principi quali la trasparenza, la partecipazione civica, la lotta alla corruzione, l'accountability e l'innovazione digitale.

Sempre in linea con le azioni più importanti del Piano d'Azione citato, l'Ateneo intende rendere disponibili dati aperti (open data) che possano generare impatti sulla società civile e produrre, di conseguenza, un cambiamento culturale, una trasformazione del rapporto che lega il cittadino all'amministrazione pubblica e viceversa, un contatto diretto tra i cittadini e l'università. Tale cambio di paradigma verrà comunicato, spiegato, reso noto agli stakeholder attraverso i canali social e iniziative concrete sui territori (per le azioni specifiche, si rinvia agli obiettivi strategici ed operativi).

Riguardo alla comunicazione interna, invece, l'organizzazione dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca nella configurazione corrente (collegamenti funzionali e assegnazione di processi alle strutture) si presta a flussi di comunicazione efficaci anche ai fini del coinvolgimento nell'ambito delle varie fasi del ciclo.

#### ➤ *La Giornata della Trasparenza*

L'Ateneo traduce l'adempimento in opportunità, coinvolgendo gli stakeholder in un processo di contaminazione - oltre il dialogo, il confronto e l'ascolto – nella creazione di valore aggiunto attraverso la condivisione e la collaborazione. Ciò conduce ad un "cambio di paradigma" (utente da attivo a inclusivo). Si è convinti, infatti, che l'implementazione di interventi finalizzati all'ascolto dell'utenza, con lo scopo di realizzare una programmazione rispondente ai bisogni rilevati, predisponga la Comunità ad essere una Amministrazione aperta, in grado di tramutare le parole in azioni concrete da collocare in una programmazione a breve, medio e lungo termine.

Si tratta di un processo lento che richiede una conversione culturale, incline al cambiamento, e la presenza di alcune condizioni:

- la consapevolezza dei rispettivi ruoli;

- la responsabilizzazione in grado attivare il “cambio di paradigma” rispetto al proprio ruolo da soggetto passivo a soggetto attivo;
- la conoscenza delle informazioni che, in una società sempre più complessa, deve essere acquisita molto velocemente.

Al proposito, l'Ateneo sta costruendo un sistema di relazioni con gli stakeholder attraverso la predisposizione di strumenti finalizzati a:

- a) partecipazione degli utenti alle fasi di programmazione di Ateneo (a monte);
- b) misurazione della soddisfazione dell'utente riguardo ai servizi resi dall'Amministrazione (a valle);
- c) un percorso di cooperazione (Ateneo–Utenti) che coinvolge gli stakeholder dalla fase di programmazione sino alla realizzazione (in itinere) delle azioni; gli stakeholder diventano “co-produttori” rispetto alle attività da mettere in campo.

La sfida per l'Ateneo è, dunque, rendere strutturali le varie forme di ascolto degli stakeholder.

La Giornata della Trasparenza è rendicontata nell'ambito delle Relazioni sulla Performance. Si rinvia, inoltre, alla pagina istituzionale della [Sezione Amministrazione Trasparente “altri contenuti – dati ulteriori”](#) ove sono pubblicati i materiali dell'evento.

La mappa degli stakeholder è inserita nel paragrafo “Performance Amministrativa”.

#### ➤ *L'Indagine sul benessere organizzativo*

L'Amministrazione, sulla base di appositi modelli forniti dalla ex CiVIT e confermati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, cura la realizzazione d'indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Le elaborazioni statistiche sulle risultanze dell'indagine sono pubblicate in [Amministrazione Trasparente](#).

Al medesimo link sono presenti i report relativo ai confronti temporali.

Come per gli anni scorsi, in sede di formulazione di obiettivi individuali e organizzativi si tiene conto degli aspetti correlati al benessere, come peraltro previsto dalla normativa.

Le aree di miglioramento del benessere organizzativo individuate attraverso l'analisi consentono di fissare delle priorità di intervento. In sede di definizione degli obiettivi, sulla base delle risultanze emerse dal rapporto, sono condotte anche delle valutazioni che tengono conto, ove possibile, proprio della mappa delle priorità degli interventi.

Si fa rilevare che nell'ambito della Priorità Politica “La sostenibilità sociale e la valorizzazione del capitale umano (PTA e CEL, Docenti e studenti) per costruire una comunità inclusiva e in dialogo con il territorio” sono individuate apposite azioni in grado di poter incidere sul grado di soddisfazione del benessere organizzativo. Quest'ultimo è stato individuato quale indicatore dell'obiettivo strategico “Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi”. Secondo la logica del cascading, ne discendono Progetti/Obiettivo (assegnati al Direttore delle Risorse umane) da declinare successivamente alle strutture.

Altri strumenti di raccordo tra l'indagine sul benessere organizzativo e la performance sono rappresentati dalle azioni formative (che confluiscono nel catalogo della formazione) dal Piano delle Azioni Positive e dagli indicatori tratti dalle Linee Guida CRUI per la redazione del Bilancio di Genere.

Anche su proposta del CUG, l'Ateneo intende partecipare ad una sperimentazione di una metodologia innovativa di valutazione della qualità della vita organizzativa validata su altri contesti accademici italiani in relazione a personale docente (per la prima volta) strutturato e non strutturato e del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Bari. Per maggiori dettagli si rinvia al Piano Triennale delle Azioni Positive (Allegato n. 6) al DPI.

#### ➤ *Piano Triennale delle Azioni Positive*

Tra i Piani di programmazione/comunicazione dell'Ateneo è annoverato il Piano Triennale delle Azioni Positive (di seguito PAP) elaborato in maniera congiunta con il CUG. L'Organo, infatti, svolge il prezioso compito di valorizzazione del ruolo di ciascun soggetto e/o struttura nonché di promozione di forme di azione ampie e partecipate. In tal senso ha contribuito, in sinergia con l'amministrazione, al processo di

predisposizione del PAP, strumento prezioso per programmare in modo strutturato le politiche di genere e le azioni a favore delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e a vantaggio del benessere sociale ed organizzativo.

Ai sensi della Direttiva Ministeriale 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" il PAP costituisce allegato al DPI 2020-2022 (allegato n. 6) al quale si rinvia.

➤ *Il Bilancio di Genere*

L'Ateneo sta implementando il Bilancio di Genere, allegato n. 1 al presente documento, secondo quanto previsto dalle Linee Guida del Gruppo CRUI emanate a settembre 2019 al quale si rinvia.

➤ *Somministrazione on line del questionario per la Rilevazione Opinione degli Studenti a seguito di quanto previsto dall'Anvur (Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca).*

Tale rilevazione consente allo studente di esprimere la sua opinione su aspetti rilevanti della didattica e permette al docente di ricevere utili informazioni sul proprio corso in termini di punti di forza e di criticità del percorso didattico. Le risultanze sono pubblicate sul [sito istituzionale](#).

➤ *Social network*

L'Università è presente ufficialmente sui social network Facebook e Twitter dal 25 gennaio 2011. La presenza sui social media non è alternativa al portale istituzionale, che resta sempre il primo strumento di comunicazione on line. Essa è, piuttosto, frutto di una riflessione approfondita sulla centralità dei social network nei consumi mediali giovanili al fine di diffondere a un numero sempre maggiore di utenti le iniziative e le attività istituzionali.

I post pubblicati sui social media reindirizzano l'utente a informazioni pubblicate nel portale istituzionale. Facebook e altri strumenti di social networking utilizzati sono considerati complementari al sistema informativo di ateneo e utilizzano le informazioni in modo integrato al portale [uniba.it](#), diventando anch'essi, in forma diversa, informazione istituzionale.

La scelta di un profilo ufficiale (fan page) dell'Università di Bari sui social network è maturata sulla base di alcune considerazioni:

- la consapevolezza che l'utilizzo congiunto e coordinato di vari strumenti di comunicazione possa favorire una più diffusa promozione dell'attività istituzionale e aiutare la stessa istituzione a raggiungere il maggior numero di utenti;
- il target da raggiungere: gli studenti sono presenti in gran numero soprattutto sui social network;
- la gratuità e la facilità di utilizzo di tali strumenti;
- la possibilità di creare relazioni di lungo termine con l'utenza;
- la possibilità di avere un feedback diretto ed immediato;
- la necessità di bloccare e sostituire la presenza di molti profili abbastanza popolari che spesso fanno un uso non autorizzato di logo e identità dell'istituzione;
- la capacità di questi strumenti di dare nuova attuazione ai principi di trasparenza, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

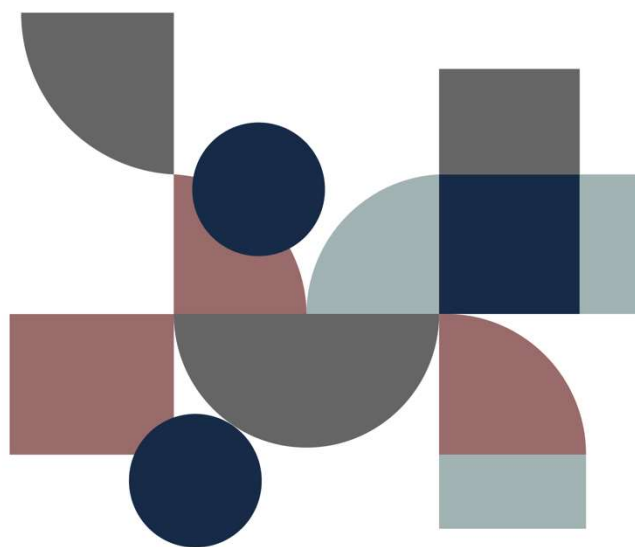
Il profilo di Twitter è gestito in maniera automatica, avendo creato un feed RSS che riprende direttamente le notizie pubblicate sul portale. Il funzionamento di questo strumento non consente agli utenti di scrivere sulle bacheche di coloro che seguono, ma solo di leggerne i messaggi. Il profilo Facebook è moderato da redattori/operatori dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico e rappresenta una opportunità di dialogo con l'utenza. L'utente, infatti, può lasciare messaggi in bacheca visibili pubblicamente, porre domande e ricevere risposte. La costante presenza istituzionale degli operatori per moderare i messaggi lasciati in bacheca consente di fornire risposte precise e rapide e previene l'utilizzo inappropriato dello strumento.

Altri strumenti di accountability sono rappresentati dal [Bilancio sociale](#) e dal [Bilancio ambientale](#)



Il Documento di Programmazione Integrata 2020-2022:

- è reso noto all'Anvur e all'Anac nelle forme e nei termini previsti dalla normativa vigente;
- è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente;
- è inviato a tutti i componenti della comunità universitaria.



# Sezione IV

*Piano Triennale di Prevenzione  
della Corruzione*

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 31-01-2020

Adottato con D.R. n. 279 del 31-01-2020

## Legenda delle abbreviazioni utilizzate

A.N.AC.	Autorità Nazionale AntiCorruzione, già Civit
C.d.A.	Consiglio di Amministrazione
C.U.G.	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
O.I.V.	Organismo Indipendente di Valutazione
D.F.P.	Dipartimento della Funzione Pubblica
MIUR	Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
P.T.P.C.T.	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
R.P.C.T.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
U.P.D.	Ufficio Procedimenti Disciplinari
P.P.	Piano delle Performance
Referenti	Tutti i soggetti individuati nel paragrafo 2 del PTPCT come referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza
R.TAC	Referenti per la trasparenza e l'anticorruzione

# 1 - PREMESSA

---

Il P.T.P.C.T 2020-2022 dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è elaborato tenendo conto delle fonti vigenti alla data della sua adozione e, in particolare:

- D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa";
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" come modificato dal D.lgs. 101/2018;
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge 30 dicembre 2010, n. 240 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario";
- Decreto Ministeriale 10 agosto 2011, n. 168 "Regolamento concernente la definizione dei criteri di partecipazione di professori e ricercatori universitari a società aventi caratteristiche di spin off o start up universitari in attuazione di quanto previsto all'articolo 6, comma 9, della legge 30 dicembre 2010, n. 240";
- D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese", convertito dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221;
- Legge 06 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- D.P.C.M. 16 gennaio 2013 "Istituzione del Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Circolare D.F.P. n. 1 del 25 gennaio 2013;
- D.lgs. 08 aprile 2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- D.lgs. 08 aprile 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- D.L. 24 giugno 2014, n. 90, "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", conv. dalla Legge n. 114/2014 recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- Legge 27 maggio 2015, n. 69 "Disposizioni in materia di delitti contro la P.A., di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio";
- D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 "Codice dei contratti pubblici", così come modificato dal D.lgs. 19.04.2017, n. 56 "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile, n. 50";
- D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, "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";

- D.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”, come modificato dal D.lgs. 16 giugno 2017, n. 100 “Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- Legge 9 gennaio 2019, n. 3 “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”
- Decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 “Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica.”;
- Legge 27 dicembre 2019, n. 160 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”;

Determinazioni, regolamenti, orientamenti e comunicati dell'A.N.AC.:

- Piano Nazionale Anticorruzione, adottato dall'A.N.AC. con Delibera n. 72 del 11 settembre 2013;
- Linee guida in materia di codici di comportamento – Delibera n. 75 del 24 ottobre 2013;
- Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento, approvato dal Consiglio nella seduta del 9 settembre 2014 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 7 ottobre 2014;
- Determinazione A.N.AC. n. 6/2015 recante Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower) e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 14 maggio 2015;
- Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 3 luglio 2015;
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Determinazione n. 12 del 28.10.2015 - pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 16 novembre 2015;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2016, adottato dall'A.N.AC. con delibera n. 831 del 03.08.2016 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 24 agosto 2016;
- Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 Regolamento del 05/10/2016, approvato dal Consiglio dell'Autorità nella seduta del 16 novembre 2016 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 5 dicembre 2016;
- Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016, approvate in via definitiva dal Consiglio dell'A.N.AC. nella riunione del 28.12.2016 con la delibera n. 1310;
- Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, co. 2, del D.lgs. 33/2013, approvate in via definitiva dal Consiglio dell'A.N.AC. nella riunione del 28.12.2016 con la determinazione n. 1309 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 10 gennaio 2017;
- Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari, approvato dall'Autorità nell'adunanza del 29 marzo 2017;
- Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza collaborativa in materia di contratti pubblici, approvato dall'Autorità nell'adunanza del 28 giugno 2017;

- Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione, approvato dall'Autorità nell'adunanza del 29 marzo 2017 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 aprile 2017;
- Determinazione A.N.AC. n. 1134 del 8 novembre 2017 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 5 dicembre 2017;
- Linee guida n. 5 di attuazione del D.lgs. 50/2016 recanti "Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti nell'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici", approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 1190 del 16 novembre 2016, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 03.12.2016 e aggiornate al D.lgs. 19 aprile 2017, n. 56 con delibera del Consiglio n. 4 del 10 gennaio 2018, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 03 febbraio 2018;
- Linee guida per lo svolgimento delle ispezioni, approvate dal Consiglio dell'Autorità il 21 febbraio 2018;
- Linee guida n. 4 di attuazione del D.lgs. 50/2016 recanti "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici", approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 1097 del 26 ottobre 2016 e aggiornate al D.lgs. 19 aprile 2017, n. 56 con delibera del Consiglio n. 206 del 1 marzo 2018, e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 23 marzo 2018;
- Regolamento concernente l'accessibilità dei dati raccolti nella Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, approvato dal Consiglio nella seduta del 1 marzo 2018 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 6 aprile 2018;
- Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, approvato dall'Autorità nell'adunanza del 29 marzo 2017 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 16 aprile 2018;
- Regolamento per la gestione del Casellario Informativo dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, ai sensi dell'art. 213, comma 10, d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, approvato nell'adunanza del 6 giugno 2018 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 28 giugno 2018;
- Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione, approvato nell'adunanza del Consiglio del 18 luglio 2018 e pubblicato nella Gazzetta del 9 agosto 2018;
- Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018: richiesta di parere all'A.N.AC. sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.), depositato presso la segreteria del Consiglio in data 11 ottobre 2018;
- Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di contratti pubblici, approvato dal Consiglio nell'adunanza del 4 luglio 2018 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 16 ottobre 2018;
- Linee guida n. 12 - Affidamento dei servizi legali, approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 907 del 24 ottobre 2018 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 13 novembre 2018;
- Regolamento per l'esercizio della funzione consultiva svolta dall'Autorità nazionale anticorruzione ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dei relativi decreti attuativi e ai sensi del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, al di fuori dei casi di cui all'art. 211 del decreto stesso, approvato dal Consiglio nell'adunanza del 21 novembre 2018 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 20 dicembre 2018.
- Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione - Determinazione n. 1074 del 21.11.2018 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 21 dicembre 2018;
- Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'A.N.AC. e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 22 dicembre 2018;

- “Regolamento disciplinante i rapporti fra ANAC e i portatori di interessi particolari presso l’Autorità nazionale anticorruzione e istituzione dell’Agenda pubblica degli incontri” approvato nell’adunanza del 6 marzo 2019 con Delibera n. 172;
- Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001” approvate con Delibera n. 215 del 26.03.2019;
- Regolamento del 30.10.2018 (Delibera n. 1033) sull’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) modificato con Delibera numero 312 del 10 aprile 2019;
- Linee guida A.N.AC. n. 1 recanti “Indirizzi generali sull’affidamento dei servizi attinenti all’architettura e all’ingegneria” approvate dal Consiglio dell’Autorità con delibera n. 973 del 14 settembre 2016 ed aggiornate al D.lgs. n. 56/2017 con delibera del Consiglio n. 417 del 15 maggio 2019;
- Linee Guida n. 15 recanti “Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici” approvate dal Consiglio dell’Autorità con delibera n. 494 del 05 giugno 2019;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - Delibera n. 1064 del 13.11.2019 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 287 del 07 dicembre 2019;
- Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs 165/2001 (c.d. whistleblowing) – non definitive;
- Bozza di linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche;
- Consultazione on line del 12 dicembre 2019 con scadenza per l’invio dei contributi entro il 15 gennaio 2020;
- Comunicato del Presidente del 6 febbraio 2018 - Segnalazioni di illeciti presentate dal dipendente pubblico (c.d. Whistleblower);
- Comunicato del Presidente del 5 settembre 2018 - Indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell’art. 54-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. whistleblowers);
- Comunicato del Presidente del 15 gennaio 2019 - Pubblicazione in forma open source del codice sorgente e della documentazione della piattaforma per l’invio delle segnalazioni di fatti illeciti con tutela dell’identità del segnalante (c.d. whistleblowing);
- Comunicato del Presidente del 30 ottobre 2019 – Poteri dell’Autorità in materia di accertamento e sanzione delle fattispecie di pantouflage di cui all’art. 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Delibera Consiglio ANAC del 18.12.2019 recante “Indicazioni per l’applicazione della disciplina delle inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 13 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35bis d.lgs. n. 165/2001” pubblicata in data 15.1.2020.

#### Altri documenti

- Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane, adottate dall’ANVUR con delibera n. 103 del 20.07.2015;
- Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 approvata dal Consiglio Direttivo dell’ANVUR in data 20.12.2017;

- Atto di indirizzo del MIUR n. 39 del 14.05.2018 (ministra Sen. Valeria Fedeli) avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione - Sezione Università, approvato con Delibera A.N.AC. n. 1208/2018;
- Direttiva Europea n.1937/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione pubblicata il 26 novembre 2019 sulla G.U. dell'Unione Europea L305/17;
- Sentenza della Corte costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019 con cui è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui all'art. 14, comma 1, lettera f), dello stesso decreto legislativo anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione, anziché solo per i titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Delibera n. 11/SSRRCO/QMIG/19 della Corte dei Conti – Sezioni riunite in sede di controllo concernente “Questione di eccezionale rilevanza al fine di stabilire se le società a maggioranza pubblica, partecipate da più enti, ciascuno dei quali intestatario di quote inferiori al 50 per cento, siano da considerare società a controllo pubblico ai fini del d.lgs. n. 175 del 2016”;
- Circolare n. 1/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica “Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d.FOIA)” - in corso di registrazione presso la Corte dei Conti.

## 2 - SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

---

La strategia di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti:

### ➤ Il Rettore

- concorre alle iniziative programmate e dà impulso alle attività di promozione della cultura della legalità e della trasparenza.

In particolare, è stato costituito, con D.R. n. 885 del 20.03.2018, un apposito gruppo di lavoro con il compito di aggiornare ed implementare, in base alle intervenute modifiche legislative nazionali ed europee, la regolamentazione di Ateneo in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi ed in materia di trattamento dei dati personali. I lavori di detto gruppo si sono conclusi nel 2019 con l'adozione del “Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e per la disciplina dei procedimenti relativi all'accesso ai sensi della legge 241/1990, all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro”, emanato con D.R. n. 1804 del 28.03.2019, e del “Regolamento in materia di protezione dei dati personali”, emanato con D.R. n. 1587 del 13.03.2019.

### ➤ Il Consiglio di Amministrazione

- definisce gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione che costituiscono parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale;
- individua il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, co. 7, L. 190/2012) tenendo conto delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate adoperandosi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;



- crea le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni, assicurando al RPCT un supporto concreto e garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti (art. 1, co. 5, lett. a) e co. 8, L. 190/2012) contenuti nel Documento di Programmazione Integrata, valorizzando, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- promuove una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

➤ Il Senato Accademico

- esprime parere sul Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

➤ Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

La figura del Responsabile della prevenzione della corruzione è regolata nella legge 6 novembre 2012, n. 190 che stabilisce che ogni amministrazione approvi un Piano triennale della Prevenzione della Corruzione che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell'attuazione di detto Piano sono attribuite al predetto Responsabile.

Per quanto riguarda i poteri e le funzioni attribuite a tale figura, oltre alla citata legge 190/2012, occorre fare riferimento, in particolare, al d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, al d.lgs. 8 aprile 2013 n. 39, al d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) e al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.

Si riassumono al riguardo i seguenti punti fermi della ricognizione normativa che sono stati anche oggetto di esame nei diversi P.N.A. e richiamati nella delibera A.N.AC. n. 840/2018 e nel P.N.A. 2019.

L'art. 1 della L. 190/2012, nei vari commi, stabilisce che il R.P.C.:

- predispone, in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.) e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione. "...l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del P.T.P.C.";
- segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- verifica l'efficace attuazione del P.T.P.C. e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al R.P.C.T. anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione;
- redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei P.T.P.C
- è chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel P.T.P.C. e alle misure di contrasto del rischio di corruzione;
- ha l'obbligo di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività svolta, con la relazione annuale sopra citata da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione e nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda.

L'art 1, co. 7, l. 190/2012, stabilisce che il RPC è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. L'art. 43, d.lgs. 33/2013, assegna al R.P.C., di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza.

Con riferimento alla normativa in materia di trasparenza si ricorda che il d.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT:

- "un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione" (art. 43);
- il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: "Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni" (art. 5, co. 7);
- l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina, nonché al vertice politico e all'OIV nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 5 co.10).

Si segnalano altresì:

- l'art. 15, co. 3 del d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 che stabilisce che il R.P.C.T. curi la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'A.N.AC. dei risultati del monitoraggio;
- l'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, che affida al R.P.C.T. altresì il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi di cui al medesimo decreto legislativo, con attività proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all'A.N.AC.. A tale proposito si segnala che l'Autorità, con delibera n. 833 del 3 agosto 2016, ha adottato le "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione".

Inoltre, si ricordano con riferimento a tale tematica:

- l'orientamento n. 66 del 29.7.2014 e la delibera n. 1292 del 23.11.2016;
- La delibera n. 1201 del 18.12.2019, pubblicata in data 15.1.2020, che ha fornito indicazioni di carattere generale per l'applicazione della disciplina delle inconfiribilità di incarichi presso le P.A. e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la P.A., a seguito di numerose richieste di chiarimenti intervenute nel tempo che hanno fatto emergere problematiche giuridiche ricorrenti e difficoltà applicative.

A fronte dei compiti attribuiti, la legge 190/2012 prevede (cc. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al R.P.C.T. che risponde, in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e smi, sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano stesso e delle misure.

L'art. 8, D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a "rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione"; a tale riguardo si evidenzia che "utile si rivela anche l'introduzione nel Codice di comportamento dello specifico dovere di collaborare attivamente con il RPC, dove la cui violazione deve essere ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare".

Nel P.N.A. 2016 (§ 5.2) l'A.N.AC. ha evidenziato le modifiche normative apportate dal d.lgs. 97/2016 secondo cui gli organi di indirizzo politico sono tenuti ad individuare gli obiettivi strategici in materia ed ha auspicato un raccordo sinergico di collaborazione tra l'organo di indirizzo, tutti i dipendenti ivi inclusi i dirigenti, anche quelli di uffici dirigenziali generali, e il R.P.C.T., per la stesura di un P.T.P.C. condiviso.

Da tutto quanto sopra esposto si rileva, quindi, che il cardine dei poteri del R.P.C.T. è centrato proprio sul prevenire la corruzione, precisando anche il PNA 2019, in linea con le indicazioni già fornite nella delibera n.840/2018, che non spetta al RPCT svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione né accertare responsabilità individuali.

Il Responsabile si avvale della collaborazione dei dirigenti, di una rete di referenti e della UO di Supporto al Responsabile della trasparenza e anticorruzione, come indicato.

L'art. 45, co. 2, d.lgs. 33/2013 stabilisce che ANAC controlli l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni.

All'uopo, sia il PNA 2013 sia il PNA 2019 hanno previsto, al fine di coordinare meglio gli obiettivi di performance organizzativa e individuale con l'attuazione delle misure di prevenzione:

- la facoltà all'OIV di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012);
- la trasmissione all'OIV della relazione annuale del RPCT, recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare nel sito web dell'amministrazione oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012). L'OIV è tenuto a verificarne i contenuti ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012. Nell'ambito delle verifiche sulla relazione annuale, l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza ed effettuare audizioni di dipendenti.

Le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione dal d.lgs. 33/2013 sono state rafforzate dalle modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012. La nuova disciplina, improntata su una logica di coordinamento e maggiore comunicazione tra OIV e RPCT e di relazione dello stesso OIV con ANAC, prevede un più ampio coinvolgimento degli OIV chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

Nella Delibera A.N.AC. n. 1074 del 21 novembre 2018 viene affrontato anche il tema dei rapporti tra R.P.C.T. e il Responsabile della Protezione dei dati - RPD - evidenziando che il R.P.C.T. ben può avvalersi, se ritenuto necessario del supporto del RDP nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al R.P.C.T. il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza, come nel caso di un ufficio che abbia riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

Si dà atto altresì, ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. 33/2013, che in data 23 dicembre 2016, il Consiglio di Amministrazione ha nominato la Dott.ssa Filomena Luisa My, Dirigente della Direzione Affari Istituzionali, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il periodo dal 01.01.2017 al 31.12.2018.

Con delibera del Consiglio del 21.12.2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la proroga della nomina al 31.12.2019. In data 20.12.2019 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la proroga al 30.06.2020, considerato che gli incarichi di Direttore di Direzione sono stati prorogati a tutto il 30 giugno 2020, fatta salva la possibilità di revoca o modifica in ragione di eventuali nuove esigenze di carattere organizzativo e funzionale.

#### ➤ I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

In considerazione del carattere altamente complesso dell'organizzazione universitaria, il R.P.C.T. si avvale, come già previsto dalla Circolare D.F.P. 1/2013 e confermato nel P.N.A. 2016, di Referenti che svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T. affinché questi abbia elementi e riscontri per la predisposizione e il monitoraggio del Piano, nonché sull'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono individuati nei:

- a) Dirigenti amministrativi, incluso il Direttore Generale per gli aspetti di competenza;
- b) Direttori di Dipartimento di didattica e di ricerca;
- c) Presidenti di Scuola
- d) Responsabili di Poli bibliotecari (ad eccezione di quelli che svolgono solo attività di coordinamento), delle strutture museali, dei Centri dotati di autonomia gestionale e dei centri di eccellenza. Nelle more della eventuale revisione dell'attuale Modello Organizzativo e dell'utilizzo di più efficaci sistemi informatici, come peraltro previsto dal PNA 2019, i dati/informazioni di competenza dei responsabili di dette strutture saranno messi a disposizione del RPCT dal Direttore della Direzione per il Coordinamento delle strutture dipartimentali, come già previsto nel P.T.P.C. 2019-2021.

Si segnala che, in data 12.12.2019, l'Ateneo ha avviato il procedimento per la nomina del nuovo Direttore Generale. Con D.D.G. n. 709 del 16.12.2019, tutti gli incarichi e le funzioni specialistiche, con scadenza al 31.12.2019, sono stati prorogati a tutto il 30.06.2020, fatta salva la possibilità di revoca o modifica della suddetta nuova scadenza in ragione di nuove eventuali esigenze di carattere organizzativo e funzionale.

I Dirigenti dell'Amministrazione Centrale, il Coordinatore dell'Avvocatura e il Direttore Generale individuano un Referente TAC (per la trasparenza e l'anticorruzione), allo scopo di favorire la realizzazione degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza in relazione alle competenze ed alle attività della struttura di afferenza alle indicazioni di volta in volta fornite dal R.P.C.T. ed in raccordo con il Direttore della struttura organizzativa cui afferisce, ferma restando la responsabilità in capo al soggetto competente.

A tale scopo, annualmente il R.P.C.T. chiede ai Direttori delle Direzioni dell'Amministrazione Centrale, al Coordinatore dell'Avvocatura e al Direttore Generale per le strutture "Direzione generale" e "Rettorato" di individuare un Referente TAC.

Per i Dipartimenti di didattica e di ricerca e le Scuole tali funzioni sono svolte rispettivamente da:

- a) Coordinatori dei Dipartimenti di didattica e di ricerca;
- b) Responsabili di struttura di supporto alla scuola.

I Referenti TAC trasmettono, sotto la responsabilità dei soggetti competenti, a mezzo e-mail al responsabile della Sezione Servizi Istituzionali della Direzione Affari Istituzionali le informazioni, documenti o dati oggetto della pubblicazione sulla sezione "Amministrazione Trasparente".

Tutti i Dirigenti, per la direzione/struttura di rispettiva competenza:

- Concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti (art. 16, co. 1, D.lgs. n. 165/2001);
- forniscono le informazioni richieste dal R.P.C.T. per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, svolte dall'ufficio cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (procedimenti ex art. 16 D.lgs. n. 165/2001);
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43, D.lgs. n. 33/2013);
- controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, D.lgs. n. 33/2013);
- osservano le norme del Codice di comportamento di cui sono diretti destinatari (art. 13, D.P.R. n. 62/2013);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. 62/2013 e verificano le ipotesi di violazione (art. 15, D.P.R. n. 62/2013);
- osservano le misure contenute nel presente Piano (art. 1, co. 14, L. n. 190/2012);
- partecipano al processo di gestione del rischio (P.N.A. 2013) coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- si assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tengono conto, in sede di valutazione delle performance, anche del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.;
- individuano i referenti TAC;
- propongono le misure di prevenzione della corruzione
- hanno l'obbligo di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti, ai sensi dell'art. 55 sexies, co. 3, del d.lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 17, co 1, lett.b), del d.lgs. 75/2017.

➤ Il Nucleo di valutazione

- Svolge compiti propri connessi alle attività anticorruzione e trasparenza (artt. 43 e 44, D.lgs. 33/2013 - art. 1, co. 8 bis, L. n. 190/2012 – art. 14, co. 4, lett. g), D.lgs. n. 150/2009);
  - partecipa al processo di gestione del rischio;
  - considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti (P.N.A. 2013, Allegato 1, par. A.2);
  - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. n. 62/2013;
  - può richiedere ai sensi del D.lgs. n. 97/2016 al R.P.C.T. le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo di competenza;
  - offre, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
  - fornisce, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
  - favorisce l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.
- L'Ufficio procedimenti disciplinari (afferente all'Avvocatura)
    - Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis, D.lgs. n. 165/2001);
    - cura l'aggiornamento del Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. n. 62/2013, in collaborazione con il R.P.C.T. e secondo le più puntuali indicazioni che saranno contenute nelle linee guida di prossima emanazione da parte di ANAC.
  - L'Unità operativa Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione
    - Svolge tutte le attività connesse al processo "gestione adempimenti di anticorruzione e trasparenza" e relativi subprocessi individuati con il D.D.G. n. 662/2018, supportando il R.P.C.T. negli adempimenti di competenza previsti dalla vigente normativa.
  - Tutti i lavoratori dell'Università
    - Partecipano al processo di gestione del rischio (P.N.A.2013, Allegato 1, par. B.1.2);
    - osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, co. 14, L. n. 190/2012);
    - segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o responsabile di struttura o all'Ufficio procedimenti disciplinari (art. 54 bis, D.lgs. n. 165/2001);
    - segnalano i casi di personale conflitto di interessi nelle ipotesi e secondo le modalità definite dal Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. n. 62/2013.
  - I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Università
    - Osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
    - segnalano le situazioni di illecito nelle ipotesi e secondo le modalità definite dal Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. n. 62/2013.
  - Responsabile dell'Anagrafe delle Stazioni Appaltante (R.A.S.A.)
 

Secondo quanto precisato dal Comunicato del Presidente dell'AVCP (ora ANAC) del 28 ottobre 2013, ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare, con apposito provvedimento, il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) incaricato della compilazione e dell'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

Con D.D.G. n. 895 del 23.12.2013, presso questa Università è stato individuato come RASA l'Avv. Paolo SQUEO, attualmente Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio.

### 3 - PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

Il processo di gestione del rischio, secondo le indicazioni fornite dal nuovo P.N.A. 2019, si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento e si articola nelle fasi di seguito indicate e rappresentate nella Figura 1:

Fase 1: analisi del contesto interno e esterno

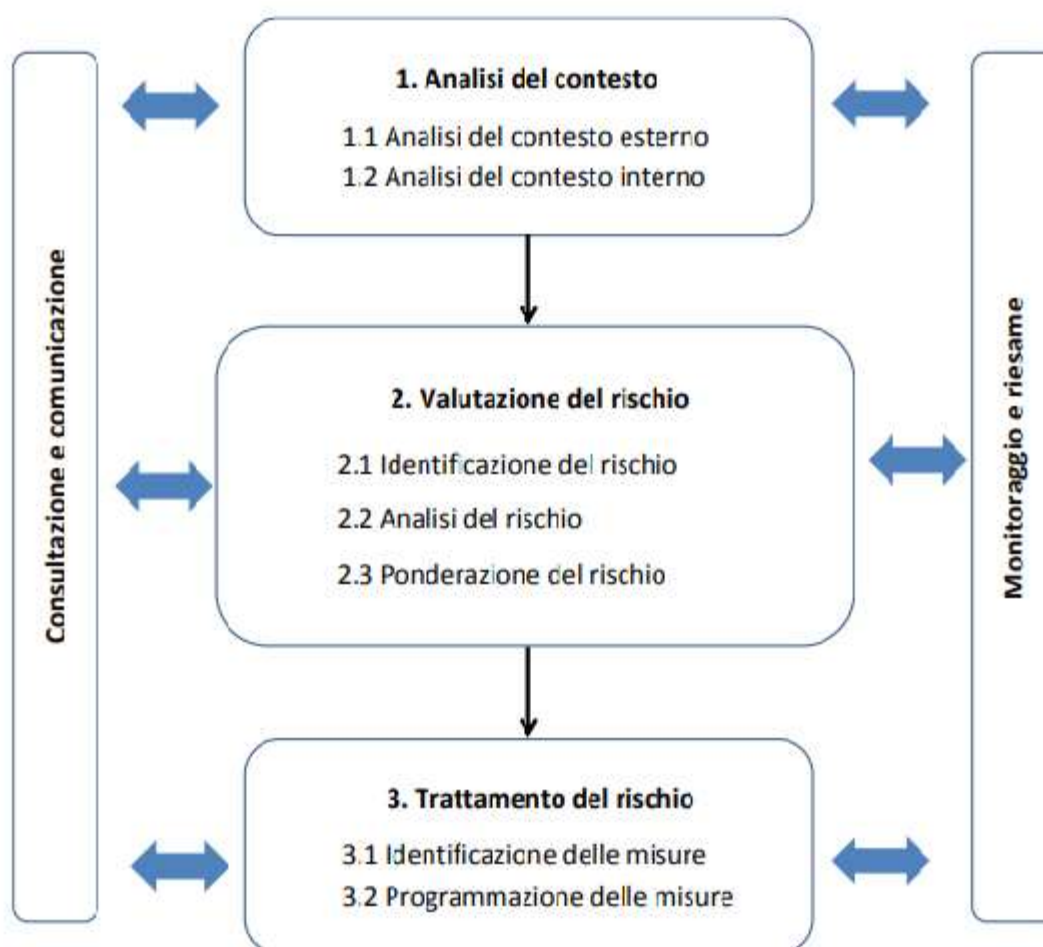
Fase 2: valutazione del rischio (identificazione del rischio, analisi del rischio, ponderazione del rischio)

Fase 3: trattamento del rischio (identificazione delle misure e programmazione delle misure).  
 Alle predette fasi centrali del processo si affiancano due ulteriori fasi trasversali ovvero la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame. In un'ottica migliorativa, in ogni ripartenza il ciclo deve tener conto delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

L'intero processo di gestione del rischio è attuato con il coinvolgimento:

- dei Referenti (Dirigenti, incluso il Direttore Generale, Direttori di Dipartimento, Presidenti di Scuola)
- del Nucleo di Valutazione
- degli Organi dell'Università, dei componenti della Comunità universitaria e degli stakeholder interni ed esterni, i quali, mediante procedura aperta alla partecipazione, sono invitati a trasmettere proposte e contributi rispetto all'aggiornamento della strategia di prevenzione della corruzione progettata dall'Università.

Figura n. 1 – Il processo di gestione del rischio di corruzione



### 3.1 – FASE 1 - ANALISI DEL CONTESTO

L'analisi del contesto esterno ed interno è stata attuata acquisendo le informazioni necessarie ad identificare il processo corruttivo, valutando sia le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ateneo opera (contesto esterno), tenuto conto dei fattori legati al territorio di riferimento, alle relazioni e alle possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interesse, sia l'organizzazione dell'Ateneo (contesto interno), tenuto conto della struttura organizzativa e della mappatura dei processi.

Per le informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholders* esterni e per l'analisi approfondita sia del contesto interno sia del contesto esterno in cui opera l'Ateneo, preliminare alla pianificazione strategica

ed operativa, si rinvia agli appositi paragrafi del Documento di Programmazione Integrata 2019-2021 e 2020-2021.

### 3.1.1 – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Università opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività, anche con specifico riferimento alle strutture che compongono l'Università. L'analisi è stata condotta sulla base delle fonti già disponibili e più rilevanti di seguito riportate.

#### **Scenario internazionale**

Con riferimento allo scenario internazionale è stato analizzato il Corruption Perception Index (CPI) studiato dall'Associazione contro la corruzione Transparency International. Tra i Paesi analizzati nell'anno 2018 l'Italia risulta posizionata al 53° posto in rapporto all'Europa, con un punteggio di 52 su 100, che è il dato legato alla minima rischiosità percepita. In rapporto all'Europa il risultato del 2017 vede l'Italia al 25° posto su 31 Paesi considerati.

In data 26 novembre 2019 è stata pubblicata nella G.U. dell'Unione Europea la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (c.d. Whistleblowing). Essa prescrive ai paesi della UE misure per proteggere le persone che segnalano violazioni del diritto della UE. Le nuove norme obbligano le autorità nazionali a informare adeguatamente i cittadini e a impartire ai funzionari pubblici una formazione su come gestire le segnalazioni. Oltre ad uniformare la disciplina nei diversi Paesi dell'Unione, il provvedimento stabilisce le norme a tutela di chi segnala, ponendo sullo stesso piano i dipendenti del settore privato e del settore pubblico. I lavoratori, infatti, non saranno più soggetti ad una normativa diversa in ragione del campo nel quale operano - sia esso privato o pubblico - ma saranno tutelati in quanto «persone segnalanti che lavorano nel settore privato o pubblico che hanno acquisito informazioni sulle violazioni in un contesto lavorativo». Gli Stati europei, e quindi anche l'Italia, dovranno recepire le nuove disposizioni entro due anni dalla pubblicazione della Direttiva sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea (quindi entro il 26 novembre 2022) e adottare regole interne, entro i suddetti termini, al fine di garantire gli standard minimi della Direttiva, fermo restando che, in virtù della clausola di non regressione, l'attuazione della Direttiva non potrà comportare in alcun caso una riduzione dell'attuale livello di protezione.

Di particolare interesse risulta inoltre la Raccomandazione del 5 giugno 2019 della Commissione Europea sul programma nazionale di riforma dell'Italia che formula un parere sul programma di stabilità 2019; dal predetto documento emerge che l'Italia ha compiuto alcuni progressi per migliorare il quadro anticorruzione, anche mediante una migliore protezione dei dipendenti che segnalano illeciti (i whistleblower), il rafforzamento del ruolo dell'ANAC nella sua attuazione e la nuova legge anticorruzione del gennaio 2019.

Quest'ultima mira a favorire l'individuazione e la repressione della corruzione mediante sanzioni più severe e migliori tecniche investigative e un regime di clemenza per coloro che denunciano la corruzione. La legge, inoltre, interrompe i termini di prescrizione dopo una condanna in primo grado, ma solo a partire dal 2020: ciò costituisce un passo positivo, atteso da tempo, in linea con gli standard internazionali. La repressione della corruzione resta tuttavia inefficace in Italia, soprattutto perché la durata dei procedimenti penali continua a essere eccessiva in mancanza della tanto necessaria riforma del processo penale, ivi incluso il sistema di appello per evitare abusi dei contenziosi. Inoltre, permangono lacune nel perseguimento di reati specifici, quali l'appropriazione indebita di denaro pubblico. Nel documento si raccomanda che l'Italia adotti, tra l'altro, provvedimenti volti a migliorare l'efficacia della lotta contro la corruzione riformando le norme procedurali al fine di ridurre la durata dei processi penali.

#### **Scenario Nazionale**

Con riferimento allo scenario nazionale, il 12 ottobre 2017 l'ISTAT ha pubblicato un rapporto relativo alla percezione della corruzione da parte delle famiglie italiane (fascia di età 18-80) attraverso una raccolta dei dati svoltasi tra ottobre 2015 e giugno 2016 da cui si evince che la corruzione è un costume ampiamente diffuso nel nostro Paese.

Tra il 2006 e il 2014 i reati di corruzione più frequenti (peculato, indebita percezione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato, corruzione in atti giudiziari, corruzione per un atto d'ufficio, malversazione a danno dello Stato, concussione) mostrano le quote più alte nel Centro-Sud. Il Sud detiene il primato di casi di corruzione, seguono il Centro e le Isole; tra le regioni emergono Abruzzo, Lazio e Puglia. Nell'ambito della corruzione in ambito sanitario la richiesta di effettuare una visita privata prima del trattamento nella struttura pubblica è elevata in Puglia (20,7%).

La richiesta di tangenti o favori in cambio di benefici assistenziali è invece sensibilmente superiore al dato medio nazionale (2,7%) in Molise (11,8%), Puglia (9,3%), Campania (8,8%) e Abruzzo (7,5%). In ambito lavorativo i casi di corruzione sono più segnalati nel Lazio (7,4%) e in Puglia (6,3%).

Le conoscenze personali e le raccomandazioni risultano particolarmente diffuse in relazione alla ricerca del lavoro e, con riferimento al territorio, in maniera più marcata in Puglia (34,3%).

L'uso di intermediazioni, di segnalazioni o di vere e proprie raccomandazioni non si limita alla ricerca di lavoro ma coinvolge o può coinvolgere diversi ambiti in cui i cittadini avvertono la necessità di aggirare gli ostacoli, o più semplicemente, cercano scorciatoie ad esempio per ottenere l'accesso a prestigiose scuole o università, a corsi di dottorato o di specializzazione, per farsi assegnare alloggi o benefici assistenziali, per farsi cancellare multe o altre sanzioni. Si stima che quasi 12 milioni di italiani (25,4% della popolazione fra i 18 e gli 80 anni) conosce personalmente qualcuno che è stato raccomandato per l'ammissione o la promozione a scuole e università (4,9%).

Quanto a dati oggettivi, si riportano i risultati del rapporto dell'ANAC del 17 ottobre 2019 "La corruzione in Italia (2016-2019) - Numeri, luoghi e contropartite dal malaffare", basato sull'esame dei provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio. Gli elementi tratti dalle indagini penali possono fornire infatti importanti indicazioni riguardo la fenomenologia riscontrata in concreto e i fattori che agevolano la diffusione degli illeciti, favorendo l'elaborazione di indici sintomatici di possibili comportamenti corruttivi. Il rapporto è stato predisposto nell'ambito di un progetto finanziato dall'Unione europea mirato a definire una serie di indicatori in grado di individuare il rischio di corruzione nella Pubblica amministrazione.

Il dossier fornisce un quadro dettagliato, benché non scientifico né esaustivo, delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti. La maggior parte degli episodi di malamministrazione si è verificata in Sicilia, Lazio, Campania, Puglia e Calabria, riguardando nel 74% dei casi l'ambito degli appalti pubblici, con a seguire concorsi, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie e atti giudiziari. I settori più colpiti risultano essere lavori pubblici, rifiuti, sanità, decoro urbano e trasporti pubblici; le tipologie di indagati maggiormente coinvolte Dirigenti, funzionari e dipendenti, sindaci, assessori, commissari di gara, RUP, consiglieri e vice-sindaci; le amministrazioni prevalentemente interessate comuni, società partecipate e aziende sanitarie, con a seguire amministrazioni della giustizia, regioni, università e province.

In particolare, nel triennio di riferimento, sono state 117 le ordinanze di custodia cautelare per corruzione spiccate dall'Autorità giudiziaria in Italia e correlate in qualche modo al settore degli appalti, sono state interessate pressoché tutte le regioni d'Italia e dal punto di vista numerico in Puglia si sono registrati n. 16 episodi di corruzione (10,5% del totale).

Il 74% delle vicende (113 casi) ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti a esso legati per via dell'ingente volume economico. Il restante 26%, per un totale di 39 casi, è composto da ambiti di ulteriore tipo (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.). I settori più colpiti sono i settori pubblici (40%), mentre la tipologia degli indagati riguarda dirigenti (22%), funzionari e dipendenti (22%), altro (21%) nonché ulteriori soggetti in percentuali residuali. Infine, emerge che i Comuni rappresentano gli enti maggiormente a rischio mentre nelle Università italiane si sono registrati n. 6 episodi negli anni di riferimento; tra i soggetti coinvolti ci sono anche le società partecipate con n. 24 episodi.

Degna di nota è l'iniziativa "Mappiamo la corruzione" di Transparency International Italia, la più grande organizzazione a livello globale che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione e la cui missione è dare voce alle vittime e ai testimoni di corruzione e collaborare con Governi, aziende e con i cittadini per mettere un freno alla piaga della corruzione.

Da tale iniziativa, che monitora le notizie di corruzione e di reati similari riferite dai media, è emerso che i casi di corruzione rendicontati in Italia al 30.11.2019 sono pari a 672, facendo spiccare su tutti quelli contro la P.A., gli appalti e la sanità. In Puglia risultano registrati 64 casi (così distribuiti tra le province: Bari 20, BAT 6, Foggia 6, Taranto 10, Brindisi 8 e Lecce 14), di cui tre coinvolgono le Istituzioni Universitarie coinvolte (2 Bari e 1 Foggia).

Come evidenziato da Transparency International, la normativa anticorruzione italiana può essere considerata buona, soprattutto in tema di antiriciclaggio e di obblighi di trasparenza, ma non viene



correttamente osservata e applicata; chi segnala casi di corruzione, inoltre, non è ancora sufficientemente tutelato.

Altri documenti utilizzati per l'analisi del contesto esterno sono stati la Relazione annuale 2018 di A.N.AC. e il "Quarto Rapporto sul Whistleblowing Anac del 2019". Nella relazione, presentata alla Camera dei Deputati il 6 giugno 2019, si evidenzia che sulla scorta dei positivi riscontri registrati negli anni precedenti, nel corso del 2018 l'Autorità ha dato ulteriore impulso alle politiche di cooperazione con università, organizzazioni no profit ed enti di ricerca, attraverso il rinnovo di accordi preesistenti e la stipula di nuovi protocolli d'intesa finalizzati alla co-progettazione e realizzazione di percorsi formativi, attività di ricerca, campagne informative, conferenze e dibattiti pubblici nelle materie rientranti nell'ambito delle proprie competenze istituzionali. Anche l'Università degli Studi di Bari ha stipulato il Protocollo d'Intesa con l'Autorità nel 2018 e rientra nell'elenco redatto nella citata relazione in cui si segnala, altresì, che tra i soggetti ispezionati dall'Autorità, nell'ambito dell'attività di vigilanza (indagini e ispezioni), vi è anche l'Azienda Sanitaria di Bari relativamente ai contratti pubblici servizi e forniture.

Si ricorda inoltre che nella Gazzetta Ufficiale del 16.01.2019 è stata pubblicata la nuova legge anticorruzione intitolata "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (Legge n. 3 del 09.01.2019) che, tra l'altro, inasprisce le pene relative a diversi reati, tra cui quelli di tipo corruttivo.

Al fine della semplificazione della legislazione in materia di anticorruzione, si segnala l'insediamento di una Commissione per lo snellimento delle procedure presso il Dipartimento della Funzione Pubblica sulla materia dell'anticorruzione, composta da 17 esperti, con il compito di fare una ricognizione del quadro delle regole e di proporre interventi per un concreto snellimento, soprattutto sul versante degli oneri amministrativi oltre che studiare i risultati della consultazione pubblica su trasparenza e anticorruzione.

Di rilievo strategico ai fini delle politiche di Ateneo per la didattica è anche il recente documento redatto dalla CRUI "L'internazionalizzazione della formazione superiore in Italia. Le Università. Aggiornamenti e approfondimenti 2019", che permette tra l'altro di verificare il posizionamento italiano in Europa.

Si ricorda infine che è stata emanata la Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche», che prevede adempimenti a cura delle Amministrazioni e dei CUG. In particolare, oltre ad una serie di misure, si evidenzia la scadenza per l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive ricondotta al 31 gennaio in ragione del collegamento con il ciclo della performance costituendo allegato al Piano della Performance.

### **Il comparto universitario**

Il sistema universitario costituisce un comparto fondamentale dell'amministrazione italiana, al quale la Costituzione, come noto, riconosce particolare libertà e autonomia per la disciplina delle funzioni fondamentali (didattica, ricerca, terza missione).

Nell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016 si raccomanda attenta vigilanza sui conflitti di interesse, la rotazione degli incarichi e la programmazione del reclutamento dei docenti.

Due studi interessanti a cui riferirsi per comprendere il livello di esposizione del territorio al rischio di infiltrazione del crimine organizzato e mafioso sono costituiti dalla Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" relativa all'anno 2017 e la Relazione Annuale 2016 della Guardia di Finanza.

La prima relazione, trasmessa dal Ministro dell'Interno al Parlamento, conferma le azioni intraprese dalle Forze di Polizia per prevenire e contrastare le minacce sempre più composite ed integrate. Lo scenario criminale pugliese, valutato nella sua interezza e complessità, continua ad essere caratterizzato da una pluralità di consorterie che presentano specifiche peculiarità. In particolare, nella provincia di Bari, il periodo attuale è caratterizzato da un riassetto degli equilibri criminali e delle posizioni di vertice, anche in relazione allo stato di detenzione di alcuni boss. È stata prevista, inoltre, la costituzione, con apposito decreto del Ministro dell'Interno, di un nuovo Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali.

Con riferimento alla relazione della Guardia di Finanza, significativamente impegnata nel supporto dell'Autorità Giudiziaria ai fini dello sviluppo di complesse indagini per corruzione, concussione, peculato e abuso d'ufficio, risulta molto stretta anche la sinergia con l'ANAC per la vigilanza sull'applicazione, da parte dei soggetti pubblici, dei presidi di prevenzione della corruzione. La collaborazione in questo ambito è regolamentata da un apposito *Protocollo d'intesa*, che trova fondamento nelle specifiche disposizioni di legge che contemplano il supporto istituzionale all'ANAC nelle attività di competenza e che, di fatto, rendono il Corpo il principale referente operativo dell'Autorità. Sul territorio agiscono invece le Sezioni e

i Drappelli anticorruzione dei Nuclei di Polizia Tributaria in sede di capoluogo di regione, che fungono da snodo di collegamento con la magistratura inquirente nelle indagini e con il Nucleo Speciale Anticorruzione per le esigenze di collaborazione con l'ANAC in sede locale. La Guardia di Finanza è inoltre referente principale della Magistratura contabile ai fini dello sviluppo d'inchieste su sprechi e sperperi di denaro pubblico.

La diffusione di episodi corruttivi è ribadita anche dai quotidiani nazionali, che riportano casi di corruzione in ogni parte d'Italia.

I risultati del "Quarto Rapporto sul Whistleblowing Anac del 2019" confermano il trend in crescita delle segnalazioni di Whistleblowing evidenziando un sensibile miglioramento della qualità delle segnalazioni e di una maggiore fiducia nei confronti dell'istituto.

Dal citato rapporto emerge altresì che le Università che non hanno ricevuto segnalazioni risultano essere l'Università di Catanzaro, l'Università di Genova, l'Università di Trieste e l'Università del Salento.

L'area geografica di provenienza delle segnalazioni maggiormente coinvolte è il Sud con le Isole mentre tra le tipologie di illeciti segnalati i più frequenti si confermano gli appalti illegittimi (22,6%). In calo i casi di corruzione, cattiva amministrazione ed abuso di potere (passati dal 24,1% del 2018 al 18,7% del 2019). A seguire, concorsi illegittimi (12,3%), cattiva gestione delle risorse pubbliche o vicende di danno erariale (11,5%) e i conflitti di interessi (9%). In più della metà dei casi il whistleblower è un dipendente pubblico (55,3 delle segnalazioni), un lavoratore/collaboratore di una impresa fornitrice della Pubblica amministrazione (14,2%) o un dipendente di società controllate o partecipate 14%; oltre un terzo delle segnalazioni arrivano da dipendenti di Regioni ed enti locali (38,3%).

Inoltre sono stati esaminati il Referto sul sistema universitario della Corte dei Conti – sezioni riunite in sede di controllo – del novembre 2017 e la Relazione annuale 2018 della Corte dei Conti "I rapporti finanziari con l'Unione europea e l'utilizzazione dei Fondi comunitari" n. 1/2019 – Sezione di controllo per gli affari comunitari e internazionali. La predetta relazione annuale 2018 fa riferimento, fra l'altro, all'utilizzo del Fondo di sviluppo regionale (FESR) e al mancato raccordo tra le banche dati delle Scuole e delle Università e le offerte formative e di lavoro. La Corte dei Conti, nella programmazione per il 2019 delle Sezioni riunite in sede di controllo, ha previsto la predisposizione, tra l'altro, di referti e/o rapporti periodici come quello sul Coordinamento della finanza pubblica, sul Costo del lavoro pubblico, sul Sistema universitario e sul Sistema informatico pubblico.

Con riferimento alla disciplina sulle incompatibilità, nel 2018 il Miur ha emanato l'atto di indirizzo n. 39 in cui si chiarisce, tra l'altro, cosa si intenda per consulenze, fissando il punto della "natura occasionale e dunque non abituale ma saltuaria".

Da due anni a questa parte la Guardia di finanza e la Corte dei Conti stanno verificando negli Atenei le incompatibilità previste per i dipendenti pubblici e sino al 2019 il numero dei casi sotto esame supera 600.

Sono state emanate altresì le "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" (presentate dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere alla Conferenza dei Rettori in data 19 settembre 2019).

### 3.1.2 – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'Università di Bari è un Ateneo di grandi dimensioni.

Al 31 dicembre 2018 il Personale tecnico amministrativo e CEL risulta pari a complessive 1.409 unità così suddivisi:

- 7 Dirigenti
- 1357 Personale Tecnico Amministrativo (di cui 179 categoria B, 525 categoria C, 549 categoria D, 104 di categoria EP)
- 45 Collaboratori esperti linguistici.

Alla medesima data il Personale docente è pari a 1.389 unità così suddivisi:

- 259 Ordinari
- 448 Associati
- 549 Ricercatori Universitari
- 75 Ricercatori tempo determinato Tipo A
- 58 Ricercatori tempo determinato Tipo B.

La struttura organizzativa dell'Amministrazione Centrale è articolata nel modo seguente: Rettorato, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, Direzione Risorse Finanziarie, Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione, Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti, Direzione Affari istituzionali, Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali e Avvocatura. Nell'ambito dei Dipartimenti di didattica e di ricerca e delle Scuole, sono previste le seguenti strutture organizzative: Biologia, Bioscienze, Biotecnologie e Biofarmaceutica, Chimica, Dell'emergenza e dei trapianti di organi, Economia, Management e diritto dell'impresa, Farmacia – Scienze del Farmaco, Fisica, Giurisprudenza, Informatica, Interdisciplinare di Medicina, Ionico in "Sistemi Giuridici ed Economici del Mediterraneo: società, ambiente, culture", Lettere lingue arti. Italianistica e culture comparate, Matematica, Medicina veterinaria, Scienze agro-ambientali e territoriali, Scienze biomediche e oncologia umana, Scienze del suolo, della pianta e degli alimenti, Scienze della formazione, psicologia, comunicazione, Scienze della terra e geoambientali, Scienze economiche e metodi matematici, Scienze mediche di base, neuroscienze e organi di senso, Scienze politiche, Studi umanistici, Struttura di Supporto amministrativo per il raccordo e il coordinamento della Scuola di medicina, Scuola di Scienze e Tecnologie.

A tal fine è utile evidenziare da un lato il sistema delle responsabilità e dall'altro il livello di complessità dell'Ateneo.

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha tenuto conto, in diverse misure previste nel P.T.P.C. 2018-2020, delle linee guida A.N.AC. attraverso modifiche regolamentari, la diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca, la vigilanza sulle partecipate e la predisposizione di una bozza di "Linee guida per l'integrità e la qualità nella ricerca scientifica e accademica", presentate al Senato Accademico, che si pongono come strumento a supporto dell'impegno dell'Ateneo a salvaguardare e promuovere l'integrità e la qualità della ricerca scientifica e accademica (promozione di buone condotte e di prevenzione rispetto alle condotte non conformi ai principi di integrità indicati dallo "European Code of Conduct for Research Integrity", emanato dalla European Science Foundation e dalla European Federation of National Academies of Science and Humanities il 27.04.2011 ed aggiornato nel 2017). Il Senato Accademico ha preso atto del predetto documento nella riunione del 11.07.2018.

In data 20.12.2017 è stato siglato un nuovo accordo di collaborazione tra l'Università ed il Comando Regionale Puglia della Guardia di Finanza con lo scopo di attivare controlli delle dichiarazioni sulla condizione reddituale e patrimoniale degli studenti universitari, finalizzate alla riduzione di tasse universitarie o di altre prestazioni agevolate in materia di diritto allo studio. La mirata attività di analisi dei dati ha riguardato nel 2018/2019 oltre 150 controlli rilevando la presenza di irregolarità in 55 casi, con un recupero di gettito contributivo di oltre 50 mila euro. Inoltre, con riferimento alla concessione di vantaggi economici agli studenti, è stato implementato in house il software per i controlli automatici sui dati dei borsisti/idonei borsisti comunicati dall'A.Di.S.U. Il software consente la verifica, l'individuazione delle anomalie ed il successivo allineamento finalizzato al caricamento in ESSE3 dei dati ricevuti dall'A.Di.S.U., con la collaborazione diretta dell'ente e delle segreterie studenti. Sono inoltre gestiti informaticamente tramite la procedura ESSE3 sia i concorsi sia le graduatorie relativi a corsi di studio a numero programmato, scuole di specializzazione, dottorati di ricerca, master, corsi di formazione e aggiornamento (inclusi percorsi abilitanti speciali e corsi 24 CFU), esami di stato.

Le iniziative di automazione dei processi hanno consentito di garantire l'efficienza, l'efficacia e l'economicità delle relative azioni amministrative. In particolare, con il controllo automatico dei dati dei borsisti A.Di.S.U. si assolve ad una pluralità di obblighi con un'unica operazione di immissione di dati, si riducono i rischi corruttivi e si ottiene il recupero delle somme dovute per tasse dagli studenti.

L'Università, in ossequio a quanto disposto dal decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015 «Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione», ha individuato altresì, con D.D.G. n.112 del 1 marzo 2019, un'unità di personale cui affidare la funzione di "gestore" di cui all'art. 6, cc. 3 e 4, quale soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni alla UIF.

L'Ateneo ha inoltre redatto i seguenti documenti: il Bilancio sociale di Ateneo, pubblicato sul sito web istituzionale, ed il Report Bilancio ambientale 2012-2018, pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente", in quanto la tutela dell'ambiente e del territorio rientra tra le principali responsabilità delle Istituzioni ed è tra i temi per cui, sempre più frequentemente, le amministrazioni pubbliche sono chiamate a rispondere con trasparenza ai cittadini.

Il Bilancio sociale costituisce un fondamentale strumento di rappresentazione delle attività dell'Ateneo e dei suoi rapporti con il territorio nel suo complesso, in grado di porre in risalto, attraverso una lettura unitaria e sistemica, la sua identità, i suoi valori, la sua *mission*, le risorse disponibili per il perseguimento

dei fini istituzionali, i risultati raggiunti e gli obiettivi di miglioramento ritenuti opportuni per potenziare le ricadute sociali che l'Università è in grado di generare. L'arco temporale oggetto di rendicontazione è il periodo 2010-2017 con alcuni riferimenti al 2018. La terza edizione del Bilancio Sociale rappresenta anche il risultato dell'analisi dell'Ateneo alla luce del nuovo assetto istituzionale universitario post legge n.240/2010 e dei molteplici documenti istituzionali adottati dalla nostra Università: dal Piano di rientro e di rilancio 2014-2016 al Piano Strategico, dal Documento di Programmazione integrata al nuovo Statuto pubblicato il 23 febbraio 2019 sulla Gazzetta Ufficiale.

In data 11 marzo 2019 l'Università di Bari ha sottoposto all'ANVUR il documento relativo al Bilancio Sociale di Ateneo. L'Agenzia ha condiviso la ratio generale dell'intervento, ispirato ad affiancare ai doveri e alle attività istituzionali dell'Università il concetto di responsabilità sociale dell'università, a cui ogni Ateneo risponde in maniera differenziata.

Si evidenzia altresì il **documento Future In Research** che costituisce il primo intervento sperimentale della Regione Puglia volto a favorire il ricambio generazionale presso gli atenei, al fine di rafforzare le basi scientifiche operanti in Puglia, anche in vista di una più efficace partecipazione alle iniziative relative ai Programmi Quadro dell'Unione Europea, destinando a tale scopo adeguate risorse al finanziamento di progetti di ricerca fondamentale proposti da giovani ricercatori selezionati in base alla rilevanza rispetto alle sfide sociali più rilevanti per la Regione Puglia; esso rappresenta la sinergia tra Università e Territorio essenziale per lo sviluppo socio economico della regione.

I sopra citati documenti sono stati presentati in occasione di un incontro *"Uniba vista da dentro"* il 30 aprile 2019.

L'Università ha altresì avviato apposite iniziative anche nel campo della sostenibilità ambientale, inviando nell'anno 2019 alla comunità accademica due informative per la tutela della salute ed un corretto utilizzo delle risorse mediante azioni che preservino gli ambienti di lavoro e ne favoriscano la sostenibilità ambientale. Tanto con l'auspicio di diffondere cultura e buone pratiche di sostenibilità, attraverso l'adozione di comportamenti responsabili e di interventi mirati a ridurre l'impatto ambientale.

È previsto tra l'altro:

- l'adeguamento del processo di redazione del Bilancio di genere al Documento elaborato dal Gruppo CRUI denominato "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani";
- la realizzazione di iniziative informative, formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere con la finalità ultima di promuovere e diffondere la cultura delle pari opportunità e del rispetto dei diritti fondamentali della persona modello;
- la promozione e la realizzazione di linee di azioni mirate a migliorare il benessere di chi lavora.

Inoltre, l'Università degli Studi di Bari è risultata il primo "grande" Ateneo di tutto il Meridione d'Italia, riportando un giudizio il cui risultato finale corrisponde alla "lettera B" nel rapporto di valutazione, ai fini dell'accreditamento periodico della sede e dei corsi di Studio trasmessi dall'agenzia ANVUR ed è stata premiata dall'Associazione Italiana di Valutazione (AIV) durante il XXII Congresso Nazionale (Venezia, 1, 2, e 3 aprile 2019) con il premio buone pratiche nella PA 2019 sul tema: Ascolto dell'utenza ai fini della valutazione della performance organizzativa (art.7 e art.19-bis del d.lgs.150/2009). Nelle motivazioni che accompagnano il premio, l'AIV ha riconosciuto che l'Università di Bari "ha utilizzato l'ascolto sistematico dell'utenza come leva per la diffusione dell'Ateneo di una cultura organizzativa incline al cambiamento". Nel triennio 2017-2019 non si registrano segnalazioni di condotte illecite presentate tramite il canale dedicato all'istituto del whistleblowing, mentre in tema di procedimenti disciplinari che hanno coinvolto dipendenti dell'Università di Bari si riportano i dati numerici contenuti nella tabella sotto riportata:

	2019	2018	2017
Procedimenti disciplinari avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti	3	5	3
Procedimenti disciplinari avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti riconducibili a reati relativi ad eventi corruttivi	1	2	1
Procedimenti disciplinari avviati a carico dei dipendenti per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali	5	4	0

Si segnala inoltre che è stato approvato il nuovo Statuto di Ateneo, aggiornato con riferimento alle recenti normative (emanato con D.R. n. 423 del 4 febbraio 2019 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale in data 23 febbraio 2019). Con il nuovo Statuto è stato operato un profondo riordino della Carta fondamentale dell'Ateneo che afferma un modello di Università aperta alla società civile e al dialogo e all'interazione tra le culture. Particolare interesse viene dedicato all'organizzazione gestionale, delle risorse umane e delle

relazioni sindacali nonché all'istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali. Il nuovo modello organizzativo dell'Università è articolato secondo una gestione per processi affidata ai dirigenti e coerente con i principi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e di valorizzazione e valutazione delle risorse umane.

È stato inoltre avviato, con una prima stesura sottoposta all'attenzione degli Organi di Governo, il percorso di revisione del Regolamento Generale di Ateneo e del Regolamento per l'amministrazione, finanza e contabilità.

A tale riguardo si segnalano i regolamenti adottati dall'Ateneo negli ultimi due anni con impatti positivi in tema di prevenzione della corruzione:

- Regolamento per l'accesso e l'utilizzo delle liste di distribuzione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro emanato con D.R n. 63 del 10.01.2020;
- Regolamento in materia di progressione tra le categorie in applicazione dell'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo n. 75/2017 emanato con D.R. n. 4870 del 23.12.2019;
- Regolamento elettorale emanato con D.R. n. 4081 del 14.11.2019;
- Regolamento dei master universitari e short master universitari emanato con D. R. n. 905 del 6.09.2019 ad integrazione del D.R. n. 2488 del 18.07.2014;
- Regolamento di Ateneo per le Attività di Valutazione e Autovalutazione della Ricerca basate sul "Sistema di Supporto alla Valutazione della Produzione Scientifica degli Atenei" promosso dalla CRUI e dall'Università degli Studi della Basilicata, emanato con D.R n. 2998 del 18.06.2019, al fine di dotarsi di un proprio sistema di autovalutazione ai sensi dell'art. 2, comma 1 e dell'art. 4 del Dlgs. n. 19 del 27 gennaio 2012 e di supporto delle procedure di valutazione esterna della produzione scientifica, con particolare riferimento alla VQR (Art. 3 del DPR 1 febbraio 2010, n. 76, così come modificato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- Regolamento sulla contribuzione studentesca Anno Accademico 2019-2020 emanato con D.R. n.2849 del 12.06.2019;
- Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e per la disciplina dei procedimenti relativi all'accesso ai sensi della legge 241/1990, all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'università degli Studi di Bari Aldo Moro, emanato con D.R. n. 1804 del 28.03.2019 e modificato con D.R. 2848 del 12.06.2019;
- Regolamento per il rilascio di nulla osta al trasferimento/passaggio ad anni di corso successivi al primo dei corsi di laurea magistrale a ciclo unico in medicina e chirurgia, medicina e chirurgia in lingua inglese ed in odontoiatria e protesi dentaria afferenti alla Scuola di Medicina approvato nel Consiglio della Scuola di Medicina del 15.05.2019;
- Regolamento per la composizione delle commissioni giudicatrici dei contratti pubblici emanato con D.R. n. 2285 del 09.05.2019;
- Regolamento dell'Agenzia per il Placement dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro emanato con D.R. n. 4326 del 19.12. 2018;
- Regolamento Missioni dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro emanato con D.R. n. 4293 del 17.12. 2018;
- Regolamento sulle incompatibilità e sul rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L. dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro emanato con D.R n. 3363 del 12.10.2018;
- Regolamento di Ateneo per la valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale dei professori e ricercatori a tempo indeterminato ai fini dell'attribuzione degli scatti triennali, ai sensi degli artt. 6 e 8 della citata Legge n. 240/10 emanato con D.R n. 2656 del 22.08.2018;
- Regolamento per l'attivazione di posti di professore straordinario a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 12, della Legge n. 230/2005 emanato con D.R n. 1146 del 18.04.2018;
- Regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo emanato con D.R n. 1138 del 18.04.2018;
- Regolamento dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro in materia di Dottorato di Ricerca emanato con D.R n. 1154 del 19.04.2018;
- Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni e delle altre tipologie di finanziamento esterno emanato con D.R n. 1049 del 05.04.2018 al fine di promuovere e sostenere attività scientifiche, didattiche e di servizio dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro nonché di favorire, attraverso nuove entrate, l'innovazione organizzativa, il miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi e la realizzazione di economie;
- Regolamento per la costituzione di SPIN OFF e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso emanato con D.R n. 696 del 27.02.2018

- Regolamento per l'accesso e l'utilizzo del servizio di posta elettronica di Ateneo dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro emanato con D.R n.428 del 08.02.2018;
- Regolamento per la sicurezza dei servizi ICT dell'Università degli studi di Bari Aldo Moro emanato con DR n. 3554 del 15.11.2017.

Ulteriori Regolamenti adottati in anni precedenti, con impatto in tema di prevenzione della corruzione, sono richiamati nelle singole misure.

Altri documenti utili sono rappresentati da:

- Manuale di gestione del protocollo informatico emanato con D.D.G n.688 del 5.12.2019
- Criteri per il rilascio di nulla osta al trasferimento ai corsi di laurea triennali e magistrali a numero programmato afferenti alla scuola di medicina per anni di corso successivi al primo approvati con Decreto del Presidente della Scuola n. 35 del 11.06.2019;
- Linee guida per la concessione del patrocinio e l'autorizzazione all'utilizzo del logo approvate dal S.A. el 14.01.2019;
- Circolare informativa, predisposta dal R.P.C.T. recante "Disposizioni attuative per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", prot. n. 82309 del 14.11.2018.

### 3.1.2.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SISTEMA DELLE RESPONSABILITÀ

La struttura organizzativa e la governance dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro si articolano nel rispetto dei criteri e dei principi contenuti nella Legge 240/2010, recepiti dallo Statuto dell'Ateneo.

In particolare, l'Università si articola nelle seguenti strutture:

Dipartimenti di didattica e di ricerca	n.23
Scuole	n.2
Centri di Ricerca Interdipartimentali	n.10
Centri di Ricerca Interuniversitari	n.8
Centri di eccellenza	n.5
Centri di servizio	n.8
Centri didattico sperimentali	n.1
Biblioteche Centrali	n.5
Biblioteche di Dipartimento e Centri bibliotecari	n.26
Musei	n.6

Archivio generale di Ateneo n.1

Spazi dedicati alla didattica mq 90.348

Completano l'organizzazione le seguenti strutture:

- Centri di ricerca	n. 3
- Centri di servizio	n. 8
- Centri didattici sperimentali	n. 1
- Sistema Museale di ateneo	n. 1
- Altre strutture	n. 5

Sul sito web di Ateneo, al link <http://www.uniba.it/organizzazione>, è pubblicato l'attuale modello organizzativo (in vigore dal 1 gennaio 2019), adottato con Decreto del Direttore Generale n. 662 del 21 dicembre 2018. Si riporta di seguito la composizione della struttura organizzativa:

RETTORATO	n. 7 Uffici
DIREZIONE GENERALE	n. 6 Staff
	n. 7 Unità Operative
DIREZIONI AMMINISTRATIVE (N. 7)	n. 20 Sezioni
	n. 82 Unità Operative
AVVOCATURA	n. 1 Board di Coordinamento
	n. 2 Unità Operative
DIPARTIMENTI DI DIDATTICA E DI RICERCA (N. 23)	n. 23 Coordinamenti
	n. 148 Unità Operative
SCUOLE	n. 2 Strutture di Supporto
POLI BIBLIOTECARI	n. 7 Poli

Sono Organi di Ateneo, ai sensi del Titolo II dello Statuto:

- gli Organi di governo
- gli Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia.

Per un esame più approfondito su declinazione, composizione e competenze dei suddetti Organi, si rimanda alla pagina web del sito istituzionale Organi di Ateneo.

Nel Documento di Programmazione Integrata, cui si fa espresso rinvio, sono presenti le informazioni relative a:

- politiche, obiettivi e strategie
- risorse umane strumentali e finanziarie (collegate agli obiettivi di performance)
- ruoli e responsabilità (collegate agli obiettivi di performance)
- dimensione economica, finanziaria e patrimoniale ed integrazione con il bilancio.

Sono inoltre presenti nella relazione sulla performance integrata di Ateneo - Anno 2018:

- dati di sintesi nei sei ambiti che caratterizzano l'Ateneo (didattica, studenti, ricerca e t.m., internazionalizzazione, strutture, personale di ruolo)
- ruoli, categorie e quantità del personale
- relazioni di interesse degli stakeholder esterni e dei cittadini
- organismi associativi partecipati.

### 3.1.2.2 MAPPATURA DEI PROCESSI E IDENTIFICAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

L'aspetto centrale dell'analisi e della valutazione dei rischi dell'Ateneo è costituito dalla "mappatura dei processi" dell'organizzazione, secondo un modello che prevede l'individuazione di: macro-processi, processi e subprocessi, effettuata sulla base delle informazioni raccolte nel 2016 (D.D.G. n. 436 del 30.6.2016 di avvio della fase di sperimentazione gestionale del nuovo modello organizzativo dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro a decorrere dal 1-7-2016) e nel 2017, con il coinvolgimento di tutti i responsabili delle strutture che hanno collaborato alla mappatura, tenendo conto anche dell'analisi dei profili delle posizioni organizzative, della mappatura delle competenze e dell'aggiornamento normativo. Per identificare i processi si è partiti dall'analisi della documentazione esistente riguardante l'organizzazione (organigramma, funzionigramma, job description relative alle posizioni coinvolte nei processi, regolamenti, ecc.) al fine di effettuare una prima catalogazione, in macro-aggregati, dell'attività svolta, effettuando anche l'analisi di benchmark con un confronto sistematico di situazioni analoghe, contestualizzato rispetto alle caratteristiche specifiche dell'Ateneo di Bari.

Tale complesso lavoro di revisione, realizzato in house, ha condotto ad un nuovo assetto organizzativo gestionale dell'Ateneo, entrato in vigore dal 01.01.2019 e definito con D.D.G. n. 662 del 21.12.2018 di applicazione della prima revisione dei procedimenti come sopra richiamato) con D.D.G. n. 60 del 30.01.2019, che ha consentito di allocare le risorse umane alle strutture e di sperimentare diverse soluzioni organizzative (per un'analisi più approfondita cfr. il Documento di Programmazione Integrata, in particolare nella parte dedicata alla performance individuale). Il nuovo assetto organizzativo si articola in:

- n. 14 Macroprocessi;
- n. 156 Processi;
- n. 1.169 Subprocessi.

La fase della mappatura dei processi ha comportato la rilevazione delle seguenti informazioni:

- codifica del processo e subprocesso
- denominazione del macroprocesso, del processo e del subprocesso
- codice di struttura
- denominazione della struttura.

Dall'anno 2019 è stato altresì avviato il processo di rilevazione di Input e output dei processi, che proseguirà anche nel triennio di riferimento del presente PTPCT.

La mappatura ricomprende i processi riconducibili alle seguenti aree di rischio generali e specifiche indicate nel P.N.A. 2013 e nell'aggiornamento 2015 al P.N.A. 2013:

- acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale);
- contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso

nonché i processi rilevati per l'Ateneo relativi alle seguenti nuove aree di rischio specifiche individuate per le Istituzioni Universitarie nell'aggiornamento 2017 al PNA 2016:

- Gestione delle attività di ricerca
- Gestione della didattica
- Reclutamento dei docenti
- Gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne.

Nel corso del 2019 i processi e subprocessi riferiti alle nuove aree di rischio specifiche, individuate da ANAC per le Istituzioni Universitarie nell'aggiornamento 2017 al PNA 2016, inizialmente aggregati alle aree di rischio generali, sono stati fatti afferire alle aree di rischio specifiche delle istituzioni universitarie, sulla base delle indicazioni dei Referenti e con il coordinamento del RPCT.

Al seguente link <https://www.uniba.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/nuovo-modello-organizzativo> è pubblicato l'elenco completo dei macro-processi cui sono riferiti tutti gli specifici processi e subprocessi dell'Università di Bari Aldo Moro.

La mappatura dei processi realizzata ai fini della revisione per processi dell'assetto organizzativo dell'Ateneo è stata considerata come punto di partenza per la identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi. I subprocessi individuati, corrispondenti in larga massima alle fasi di ciascun processo, sono stati analizzati nel 2019 da tutti i Referenti e dai titolari delle posizioni organizzative di riferimento, al fine di identificare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità delle stesse, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi rispetto alla realtà dell'Università di Bari.

Complessivamente, sul totale dei processi e sub processi sottoposti a valutazione, pari questi ultimi a n. 1.174 (di cui n. 5 integrati nella mappatura in vigore ma non ancora codificati), molti dei quali comuni a diverse strutture, il 32% (circa) è stato ritenuto a rischio dai referenti.

Il livello di dettaglio dell'analisi della mappatura tuttavia va ulteriormente affinato, in un'ottica di gradualità, completando la revisione dei processi con l'eliminazione di eventuali duplicazioni e ridondanze e scomponendo ciascun processo con la descrizione delle attività e delle fasi. Poiché l'esigenza di ulteriore analisi e approfondimento va temperata con la sostenibilità organizzativa dell'Ateneo, si procederà dall'anno 2020 in modo da raggiungere gradualmente una descrizione dettagliata di ciascun subprocesso contenente: la descrizione analitica delle attività che lo compongono, i responsabili delle attività del processo stesso e delle fasi.

La programmazione dell'attività è descritta nella misura Miglioramento del processo di Risk management. Per l'anno 2020 la complessa attività di approfondimento delle descrizioni sarà effettuata da un apposito gruppo di lavoro tenendo in considerazione anche l'esito del processo di valutazione del rischio.

Con riferimento alla fase della Mappatura dei processi effettuata nei precedenti PTPCT si rinvia ai relativi piani fin dal primo Piano Triennale per la prevenzione della corruzione (anno 2013).

Nell'ottica della ricerca di opportune sinergie, si è proceduto altresì alla rilevazione dei procedimenti amministrativi identificati negli appositi elenchi, contenuti in tabelle pubblicate nell'apposita Sezione Amministrazione Trasparente, pur se non possono risultare esaustivi di tutta l'attività svolta dall'amministrazione, poiché non tutta l'attività è riconducibile ai procedimenti amministrativi, e al monitoraggio a campione del rispetto dei termini procedurali, come descritto nella Misura di monitoraggio dei tempi procedurali.

## 4. FASE 2: VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio, secondo la metodologia suggerita dal P.N.A., si è articolata in tre fasi: l'identificazione degli eventi rischiosi, l'analisi del rischio e la ponderazione del rischio.

### 4.1- IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO (EVENTI RISCHIOSI)

In questa fase sono individuati e descritti i possibili rischi di corruzione in relazione ai processi di pertinenza dell'Ateneo. A tal fine, si tiene conto sia dei criteri di identificazione dei rischi e dell'elenco esemplificativo dei rischi indicati nel P.N.A., sia del contributo offerto dai soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio, in considerazione del contesto esterno e interno all'Amministrazione.

Per l'identificazione dei rischi, l'oggetto di analisi sono stati i processi e subprocessi rappresentativi dell'intera attività dell'Ateneo.



Al fine di identificare gli eventi rischiosi si tiene conto delle risultanze dell'analisi della mappatura dei processi, dell'analisi di eventuali casi giudiziari accaduti in passato, delle risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal R.P.C.T., delle segnalazioni eventualmente ricevute tramite il canale del Whistleblowing o altre modalità (Sportello Onestà; raccolte dal RUP o provenienti dalla società civile); delle esemplificazioni elaborate dall'ANAC; del registro dei rischi realizzati da altri Atenei; dell'analisi di documenti e banche dati e di casi di corruzione).

In considerazione delle modifiche apportate all'assetto organizzativo-gestionale dell'Ateneo e dell'elevato numero di subprocessi attribuiti alle diverse Strutture, si è provveduto nel 2019 ad implementare un sistema di rilevazione online per la somministrazione del questionario di valutazione del rischio (ex allegato 5 al PNA 2013) adattato al contesto dell'Università di Bari.

Nell'ambito della rilevazione del rischio, i Referenti, valutati i subprocessi a rischio, hanno proceduto ad associare lo stesso alla pertinente Area di Rischio e ad individuare i relativi eventi rischiosi.

Tale prima analisi di formalizzazione degli eventi rischiosi ha portato alla predisposizione del Registro degli Eventi Rischiosi contenuto nella tabella allegata con il n. 1, dove per ciascun subprocesso valutato a rischio è riportata la descrizione degli eventi rischiosi individuati.

I comportamenti potenzialmente riferibili a fenomeni di *malagestio* e corruttivi sono riconducibili nella gran parte dei casi alle seguenti principali categorie:

- parzialità nella verifica dei presupposti e dei presupposti giuridici
- abuso della discrezionalità di scelta del fornitore
- accordi collusivi con le imprese o tra imprese e funzionari
- errore imputazione dati
- rilevazione di notizie riservate
- inosservanza conflitto di interesse
- alterazione, utilizzo improprio di informazioni o di documentazione
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della procedura
- abuso di discrezionalità
- riconoscimento indebito
- utilizzo di criteri non in linea con la normativa contrattuale
- manipolazione indebita dei dati acquisiti.

#### 4.2- ANALISI DEL RISCHIO

Per la stesura del PTPCT si è fatto riferimento, per quanto compatibile con la programmazione stabilita nel PTPC 2019-2021 e con gli adempimenti di conseguenza già avviati nel corso dell'anno 2019, al P.N.A.2019 ed al relativo Allegato 1 denominato "*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*", che disciplina il processo di risk management, ponendosi come obiettivo quello di essere l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Risulta pertanto superato l'allegato 5 al PNA 2013, utilizzato dall'Ateneo, previo adeguamento alle proprie esigenze ed alla struttura organizzativa. Nell'Allegato 1 si chiarisce che le Amministrazioni che hanno già predisposto il P.T.P.C.T. utilizzando l'Allegato 5 al PNA 2013, possono applicare il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) gradualmente e in ogni caso non oltre l'adozione del P.T.P.C.T. 2021-2023.

Poiché la compilazione, da parte dei referenti responsabili, del questionario personalizzato, con riferimento ai processi e subprocessi definiti con provvedimenti direttoriali, si era già conclusa il 31.10.2019, antecedentemente alla delibera n. 1064 del 13.11.2019 di approvazione in via definitiva del P.N.A.2019, il RPCT ha ritenuto opportuno richiedere al Nucleo di Valutazione - così come previsto sia nel PNA 2013 sia nel PNA 2019 (e relativo allegato 1) - supporto metodologico con riferimento all'attuazione del calcolo del rischio nella fase transitoria, presentando una proposta alternativa di calcolo per i processi già valutati, con un approccio graduale al nuovo sistema di gestione del rischio corruttivo.

Il Nucleo di Valutazione dell'Università, nella riunione del 27.12.2019, ha sostenuto la seguente proposta di determinazione del calcolo del rischio nella fase transitoria, in quanto consente un graduale adeguamento al nuovo sistema di gestione del rischio corruttivo, da adottarsi in ogni caso non oltre il P.T.P.C.T. 2021-2023.

Conseguentemente per i subprocessi già valutati a rischio con la metodologia indicata nel PTPC 2019/2021, i cui dati erano stati già elaborati dallo Staff Statistiche di Ateneo, si è proceduto a considerare il valore più alto di ciascun indicatore (nel caso di subprocessi valutati da più strutture) e a calcolare la

mediana dei valori sia per probabilità sia per impatto, convertendo successivamente i valori ottenuti in giudizi qualitativi.

Ai fini applicativi è stata messa a punto la seguente tabella di commutazione della scala di valutazione del rischio, assumendo comunque una posizione massimamente garantista nella determinazione del giudizio.

Probabilità			Impatto		
0	nessuna probabilità		0	nessun impatto	
1	improbabile	MOLTO BASSA	1	marginale	ALTO
2	poco probabile	BASSA	2	minore	ALTO
3	probabile	MEDIA	3	soglia	ALTISSIMO
4	molto probabile	ALTA	4	serio	ALTISSIMO
5	altamente probabile	ALTISSIMA	5	superiore	ALTISSIMO

Successivamente è stato calcolato il prodotto tra impatto e probabilità in base alla seguente matrice.

IMPATTO \ PROBABILITA'	ALTO		ALTISSIMO	
	ALTISSIMA	Altissimo	Altissimo	Altissimo
ALTA	Alto	Alto	Altissimo	Altissimo
MEDIA	Alto	Alto	Altissimo	Altissimo
BASSA	Medio	Medio	Alto	Alto
MOLTO BASSA	Medio	Medio	Medio	Medio

Si osserva inoltre che all'atto della ponderazione del rischio si è aderito, in linea con le raccomandazioni dell'ANAC, ad una logica massimamente prudentiale, operando a livello di matrice un arrotondamento (esempio: Probabilità Media, Impatto Alto, determina una valutazione del rischio Alta).

Il risultato della stima del livello di esposizione al rischio, svoltasi come sopra illustrato, è riportato nella tabella 2 allegata al PTPCT 2020-2022.

L'Università è impegnata nel 2020 all'adozione graduale dell'approccio valutativo di tipo qualitativo nella gestione del rischio ove l'esposizione sia stimata tenendo conto delle motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, sulla base di specifici criteri, previa definizione di alcuni indicatori di rischio (*Key risk indicators*) in grado di fornire indicazioni sul livello di esposizione e di migliorare il processo di misurazione, supportando l'analisi con dati oggettivi.

Il nuovo approccio valutativo, di tipo qualitativo, per stimare l'esposizione al rischio sarà applicato non oltre l'adozione del PTPCT 2021-2023, come previsto nel succitato Allegato 1 al PNA 2019. A tal fine si procederà all'adeguamento della mappatura dei processi/subprocessi effettuata con D.D.G. 662/2018 e delle attività collegate ad aree a maggiore rischio corruttivo, nonché alla valutazione degli stessi, facendo riferimento ai seguenti indicatori di rischio (*Key risk indicators*):

- presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo
- grado di discrezionalità (la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato)
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel subprocesso/attività esaminata (se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili)
- opacità del processo decisionale (l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio)
- livello di collaborazione del responsabile del subprocesso o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano (la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di

attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità)

- grado di attuazione delle misure di trattamento (l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi)
- ulteriori indicatori specifici dell'attività svolta dall'Ateneo previamente determinati con il coinvolgimento dei dirigenti.

Le informazioni saranno rilevate attraverso l'autovalutazione da parte dei Referenti e Responsabili di Struttura coinvolti nello svolgimento dei processi (*self-assessment*), esplicitando la motivazione del giudizio e fornendo eventuali evidenze a supporto. In particolare e in via non esclusiva, si utilizzeranno per stimare la frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi:

- dati sui procedimenti giudiziari e/o disciplinari a carico dei dipendenti (sentenze passate in giudicato; procedimenti in corso; decreti di citazioni a giudizio riguardanti i reati contro la PA; il falso e la truffa – art. 640 e 640 bis c.p.; i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo-contabile - Corte dei Conti; i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- segnalazioni pervenute (anche tramite il canale whistleblowing);
- reclami e risultanze di indagini di *customer satisfaction* riguardanti possibili malfunzionamenti o malagestione di taluni processi organizzativi;
- ulteriori dati disponibili in possesso dell'Amministrazione (ad esempio in base agli esiti di controlli interni, rassegne stampa, etc.).

Al fine di evitare una sottostima del rischio, deve essere utilizzato il criterio di generale prudenza facendo riferimento al valore più alto nella stima dell'esposizione complessiva del rischio.

Per ogni subprocesso/attività la misurazione dei criteri va adeguatamente motivata sulla base dei dati/evidenze raccolti, applicando la scala di misurazione ordinale a tre valori (ALTO, MEDIO, BASSO). Per la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio (Giudizio sintetico), associata a ciascun subprocesso/attività, si utilizza sempre la suddetta scala di misurazione ordinale, dando spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

Il coordinamento della rilevazione dei dati e delle informazioni è affidato al RPCT, con il supporto di un gruppo di lavoro con competenze interdisciplinari.

#### 4.3 - PONDERAZIONE DEL RISCHIO

Il risultato dell'analisi dei rischi ha permesso di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di esposizione al rischio al fine di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi. L'attuazione delle azioni di prevenzione ha come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Al fine di evitare di appesantire l'attività amministrativa, in primis si è tenuto conto delle misure già attuate e delle eventuali azioni volte a migliorarle: nel caso in cui le misure esistenti non siano ritenute sufficienti a ridurre in modo significativo il rischio corruttivo, si potranno implementare nuove misure nel rispetto del principio di sostenibilità economica ed organizzativa.

A livello di ponderazione del rischio si interviene con apposite misure di prevenzione in presenza di un rischio rilevato, salvo che a livello organizzativo siano già operative adeguate modalità in grado di mitigare i rischi rilevati. La ponderazione del rischio infatti può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

## 5 – FASE 3: TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, sono individuate e valutate le misure di prevenzione della corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione.

L'obiettivo è quello di individuare per i subprocessi esposti ad un maggiore livello di rischio, le misure di prevenzione della corruzione a questi collegate, tenendo conto della distinzione tra misure generali e misure specifiche; queste ultime in particolare devono agire puntualmente su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio. Per stabilire le priorità di trattamento, si tiene conto del livello

di esposizione al rischio determinato partendo dalle attività che presentano una esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

#### 5.1 – INDIVIDUAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE

La progettazione delle misure deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali come la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione.

Per ogni misura programmata nel presente P.T.P.C. sono indicati i seguenti elementi:

- la descrizione della misura;
- le finalità perseguite;
- i riferimenti normativi;
- l'eventuale collegamento con gli obiettivi di performance e la programmazione strategica di Ateneo;
- i risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nel precedente P.T.P.C..

Con riferimento alla programmazione operativa delle misure, sono stati tenuti in considerazione:

- le fasi di attuazione della misura, con indicazione dei vari passaggi con cui l'Ateneo intende adottare la misura;
- la tempistica di attuazione nel tempo;
- le responsabilità connesse all'attuazione della misura;
- gli indicatori di monitoraggio, al fine di definire eventuali correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure, e i valori attesi (target).

L'identificazione e la programmazione delle misure devono avvenire, anche al fine di individuare le modalità più adeguate in tal senso, con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità della loro attuazione, ed in particolare dei dirigenti che, in quanto competenti per il proprio ufficio e a conoscenza dei processi e delle rispettive attività, sono i più idonei ad individuare misure realmente incisive per prevenire gli specifici rischi.

Con nota prot. n. 84757 del 15.11.2019, il R.P.C.T., in ossequio ai suddetti principi e a quanto previsto dall'art. 16 del d.lgs. 165/2001, ha richiesto il coinvolgimento dei Referenti per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza al fine di acquisire contributi mirati alla conferma delle vigenti misure ovvero alla predisposizione di ulteriori misure di prevenzione della corruzione, relativamente agli ambiti di specifico interesse.

Le misure di prevenzione del rischio corruttivo potrebbero subire delle modifiche in considerazione dell'insediamento del nuovo management in corso dell'anno. In tal caso si procederà ad una rischedulazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Le misure sono individuate e descritte nelle tabelle contenute nel successivo paragrafo 10.

## 6 - PROCESSO DI MONITORAGGIO E RIESAME SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL P.T.P.C. E IDONEITÀ DELLE MISURE

Il monitoraggio del R.P.C.T., attuato con la collaborazione dei Referenti per la prevenzione della corruzione e dei Referenti TAC, nonché della U.O. di supporto al R.P.C.T., consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel P.T.P.C.T. da parte delle Strutture in cui si articola l'Università.

Il R.P.C.T. deve tener conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio per individuare i processi/attività maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione di monitoraggio. Le verifiche programmate non esauriscono l'attività di monitoraggio del R.P.C.T. poiché alle attività pianificate si aggiungono quelle non pianificate che dovranno essere attuate a seguito di segnalazioni che pervengono al R.P.C.T. in corso d'anno tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità.

Inoltre, il R.P.C.T.:

- a) può richiedere in qualsiasi momento, e anche su segnalazione del responsabile di ciascun procedimento, ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto

adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;

- b) può verificare e chiedere in ogni momento delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente ipotesi di corruzione e illegalità;
- c) può effettuare in qualsiasi momento, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascuna unità organizzativa funzionali all'obiettivo generale di verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione dell'università;
- d) tiene conto di segnalazioni circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione.

L'attività di monitoraggio è indicata in ciascuna Misura del PTPCT sia riguardo alle attività e alla periodicità delle verifiche sia riguardo alle modalità attraverso le quali effettuare il controllo degli indicatori. Il processo di monitoraggio e controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e l'implementazione del Piano è avviato dal R.P.C.T. entro i termini di volta in volta previsti nelle apposite Tabelle. I risultati del monitoraggio effettuato in ordine all'attuazione del P.T.P.C. sono riassunti nell'ambito della Relazione annuale del R.P.C.T. redatta secondo il formato standard predisposto dall'A.N.AC. e comunicata agli organi di indirizzo e al Nucleo di Valutazione, nonché pubblicata sul sito web istituzionale di Ateneo entro i termini stabiliti da A.N.AC.. Essi sono, inoltre, più dettagliatamente descritti nell'ambito di ciascuna Misura di prevenzione .

I Referenti di cui al precedente paragrafo 2 sono tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a collaborare con il R.P.C.T. all'assolvimento degli obblighi di legge. Essi sono tenuti inoltre a vigilare sull'osservanza delle misure contenute nel presente Piano e a svolgere l'attività informativa nei confronti del R.P.C.T. prevista nell'ambito di ciascuna misura, entro i termini indicati dal P.T.P.C.T. o dal R.P.C.T. I Referenti, infine, sono tenuti al rispetto del generale obbligo di segnalazione "ad evento" di eventuali irregolarità che dovessero ricorrere in corso d'anno. Qualora una o più Misure si rilevino non idonee a prevenire il rischio, il RPCT dovrà intervenire con tempestività per ridefinire le modalità di trattamento del rischio.

Attualmente la fase di monitoraggio dell'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione viene effettuata attraverso l'invio di apposite note trasmesse dal RPCT alle strutture competenti unitamente ai moduli riepilogativi di tutte le misure progettate con i responsabili dell'attuazione delle stesse. I moduli di monitoraggio compilati vengono restituiti al RPCT, debitamente sottoscritti, ai fini della successiva analisi, di cui si darà riscontro ai referenti per eventuali chiarimenti osservazioni o precisazioni. Come auspicato anche nel PNA 2019, l'Ateneo nella programmazione triennale ha previsto lo sviluppo in house di un apposito applicativo informatico per facilitare la rilevazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni concernenti il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza anche attraverso la revisione della modulistica predisposta con l'indicazione del livello di attuazione della misura raggiunto e del giudizio sulle misure adottate con riferimento ai relativi processi.

## 6.1 - MONITORAGGIO DEL P.T.P.C. 2019-2021

Sono state oggetto di monitoraggio, nei mesi di maggio e di ottobre, le seguenti misure previste nelle tabelle presenti nel P.T.P.C.2019-2021:

tabella 5 (tranne 5.4): codice di comportamento;

tabella 6.1: obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;

tabella 10 (tranne 10.1): divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione del servizio;

tabella 11 (tranne 11.4): formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione;

tabella 14 (tranne 14.3): patti di integrità negli affidamenti;

tabella 17.2: monitoraggio dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000.

Il monitoraggio di maggio è stato avviato con nota prot. n. 38318 del 20.05.2019.

Il monitoraggio di ottobre è stato avviato con nota prot. n. 75395 del 14.10.2019.

Le note sono state indirizzate a tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con le medesime note sono state oggetto di monitoraggio anche le seguenti misure:

tabella 5.4 indirizzata al Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, afferente all'Avvocatura;

tabella 6.2: indirizzata al Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio.

Con la medesima nota di maggio sono state oggetto di monitoraggio le seguenti misure:

tabella 14.3: indirizzata al Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio.

Con la medesima nota di ottobre sono state oggetto di monitoraggio le seguenti misure:

tabella 20: procedure negoziate, indirizzata a tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;

tabella 22.3: verifica del rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 10 del nuovo regolamento per la costituzione di Spin off e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso, indirizzata ai Direttori di Dipartimento;

tabella 23: pubblicazione, sul sito istituzionale, delle percentuali di ribasso e/o punteggi attribuiti agli offerenti all'esito delle aggiudicazioni definitive, indirizzata al Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio.

Sono state oggetto di monitoraggio, nei mesi di maggio e di ottobre, le seguenti misure previste nelle tabelle presenti nel P.T.P.C.2019-2021:

tabella 8: conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente e tecnico-amministrativo;

tabella 9: conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente e tecnico-amministrativo;

tabella 10 (tranne 10.2 e 10.3): inconfiribilità di incarichi dirigenziali;

Il monitoraggio di maggio è stato avviato con nota prot. n. 38409 del 20.05.2019.

Il monitoraggio di ottobre è stato avviato con nota prot. n. 75407 del 14.10.2019.

Le note sono state indirizzate al Direttore della Direzione Risorse Umane.

Sono state oggetto di monitoraggio, nei mesi di maggio e di ottobre, le seguenti misure previste nelle tabelle presenti nel P.T.P.C.2019-2021:

tabella 18: conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari;

tabella 19: conferimento incarichi di direzione di Dipartimento di Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari.

La nota è stata indirizzata al Direttore Generale.

In merito alla misura prevista nella predetta tabella 18, il monitoraggio è stato indirizzato anche al Presidente della Scuola di Medicina; tale monitoraggio è stato avviato nei mesi di maggio ed ottobre con le seguenti note:

- nota prot. n. 38416 del 20.05.2019

- nota prot. n. 75414 del 14.10.2019.

Sono state oggetto di monitoraggio nel mese di novembre le seguenti misure:

tabella 7: rotazione del personale.

Il monitoraggio è stato avviato con nota prot. n. 84771 del 15.11.2019 indirizzata al Direttore Generale e al Direttore della Direzione Risorse Umane Sezione Personale tecnico-amministrativo.

tabella 11 (solo con riferimento all'obiettivo 11.4): modifica del Regolamento relativo alle procedure concorsuali del personale tecnico-amministrativo e C.E.L., con riferimento alle novità introdotte dalla legge n.190/2012 e s.m.i. nonché delle delibere A.N.AC. in materia;

tabella 17 (solo con riferimento all'obiettivo 17.1): aggiornamento del Regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive.

tabella 13 (solo con riferimento all'obiettivo 13.3): formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici.

Il monitoraggio è stato avviato con nota prot. n.84766 del 15.11.2019 indirizzata allo Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione / Direttore Generale.

tabella 15 (solo con riferimento agli obiettivi 15.1 e 15.2): azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

Il monitoraggio è stato avviato con nota prot. n. 84770 del 15.11.2019 indirizzata al Responsabile della Sezione Servizi istituzionali (U.O. U.R.P. e Redazione web) e al Responsabile dello Sportello Onestà.

tabella 22 (solo con riferimento agli obiettivi 22.1 e 22.2): attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate;

tabella 24: diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca.

Il monitoraggio è stato avviato con nota prot. n. 84763 del 15.11.2019 indirizzata al Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione.

In relazione alla tabella 25 – trasparenza, il monitoraggio è stato avviato con note prot. n. 47269 del 17.06.2018 (monitoraggio giugno-luglio), prot. n. 74231 del 09.10.2019 (monitoraggio ottobre) e prot. n. 92138 del 11.12.2019 (monitoraggio dicembre) trasmesse ai Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con riferimento agli esiti del monitoraggio effettuato dal RPCT si è riscontrata ancora una maggiore attenzione e sensibilità da parte dei referenti verso gli obblighi in materia di prevenzione della corruzione.

Infatti, hanno fornito riscontro tutte le strutture dell'Amministrazione centrale, tutti i 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e le due Scuole.

La U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione ha fornito supporto in sede di monitoraggio dell'attuazione delle misure nonché attività di informazione agli uffici su delibere e comunicati A.N.AC. di interesse specifico in relazione agli adempimenti di competenza delle diverse strutture.

## 6.2 - PIATTAFORMA DI ACQUISIZIONE DEI PTPCT

A decorrere dal 1.7.2019, ANAC ha reso disponibile, previa autenticazione da parte dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, un sistema di acquisizione on line dei Piani triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e delle Relazioni annuali, consigliato alle P.A. al fine di facilitare l'attività di monitoraggio attraverso strumenti e soluzioni informatiche idonee. L'obiettivo è di rendere il PNA uno strumento di lavoro utile per chi, a vari livelli, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione. In particolare, tale piattaforma acquisisce i dati e le informazioni connesse alla programmazione e adozione dei PTPCT e costituisce un utile supporto all'amministrazione al fine di avere una migliore conoscenza e consapevolezza dei requisiti metodologici più rilevanti per la costruzione del documento e per monitorare lo stato di avanzamento dell'adozione delle misure di prevenzione previste e inserite nel sistema.

Esso si compone delle seguenti sezioni:

- Anagrafica, finalizzata all'acquisizione delle informazioni in merito all'amministrazione, al Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza, alla sua formazione e alle sue competenze;
- Questionario Piano Triennale, finalizzato all'acquisizione delle informazioni relative al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) e alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- Questionario Monitoraggio attuazione, finalizzato all'acquisizione delle informazioni relative alle misure di prevenzione ed allo stato di avanzamento del PTPCT.

La terza sezione, dedicata al monitoraggio delle misure, è quella che consente, attraverso la sua compilazione, di schematizzare le informazioni relative allo stato di attuazione delle misure medesime (generali e specifiche).

Il livello di approfondimento è, attualmente, facoltativo. Con riferimento alla sezione dedicata al monitoraggio delle misure specifiche, è possibile realizzare un monitoraggio puntuale e la rendicontazione delle singole misure, o generale, a seconda della scelta del RPCT, atteso che il sistema non obbliga all'inserimento di tutte le singole misure specifiche previste all'interno del PTPCT.

Inoltre l'utilizzo della piattaforma, attraverso l'inserimento delle informazioni richieste, consente selezionando l'apposita funzione, di generare automaticamente un documento di sintesi che costituisce la base per la redazione della relazione annuale del RPCT.

Il RPCT ha proceduto quindi, nei mesi di luglio/agosto 2019, alla compilazione della piattaforma con le informazioni riguardanti il PTPC 2019-2021 di questa Università, rilevando difficoltà nella fase di convalida dei dati, risolte anche con la consultazione dell'Ufficio competente di ANAC. I lavori di compilazione della terza sezione proseguiranno nel corso dell'anno 2020 ai fini di un miglioramento graduale del processo sia nella fase di predisposizione del PTPCT sia nella fase di redazione della relazione annuale.

## 7 – RIESAME PERIODICO DELLA FUNZIONALITÀ COMPLESSIVA DEL SISTEMA E AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C.T.

Il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio è improntato al confronto e al dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'Amministrazione e riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio, svolto secondo il principio guida del miglioramento progressivo e continuo, al fine di individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio. Tale attività viene svolta con frequenza annuale per supportare il PTPCT per il triennio successivo ed il miglioramento delle misure di prevenzione.

Nel corso del 2020 si procederà all'aggiornamento dell'intero processo di risk management, finalizzato alla redazione del Piano per il nuovo triennio a scorrimento (2021-2023).

Eventuali aggiornamenti del Piano in corso d'anno potranno intervenire in ragione dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'Università (es.: acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano
- eventuali modifiche alla struttura organizzativa necessitate in conseguenza del cambio del management.

L'aggiornamento è effettuato con la stessa procedura seguita per l'adozione del P.T.P.C.T.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Piano, si fa riferimento, intendendole qui riportate, a tutte le disposizioni vigenti in materia.

## 8 - PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO

Il P.T.P.C.T 2020-2022 è stato redatto nel rispetto delle indicazioni fornite dai diversi P.N.A. 2013, Aggiornamento 2017, 2019, nell'ambito del quale l'Autorità ha suggerito l'importanza che il Piano mantenga una propria autonomia rispetto agli altri strumenti di programmazione, pur rilevando la necessità di uno sviluppo coordinato della pianificazione delle attività dell'ateneo in ordine alla performance e all'anticorruzione. Accogliendo i suggerimenti forniti dall'Autorità nell'Aggiornamento 2017 al PNA, il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisce una sezione autonoma del Documento di Programmazione Integrata 2020-2022, riconducendo gli interventi ad un disegno unitario secondo una logica integrata. La previsione di un unico documento di programmazione integrata, da adottare entro il 31 gennaio, ricomprende, nella forma e nei contenuti:

- Sezione I – Piano Strategico di Ateneo
- Sezione II – Programmazione Triennale
- Sezione III – Piano Integrato 2020-2022
- Sezione IV – Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2020-2022.

Il presente Piano tiene conto anche della nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 del 20.12.2017, con cui l'ANVUR, coerentemente con quanto affermato nelle proprie Linee Guida del 2015, invita gli atenei e gli EPR ad attenersi alle disposizioni A.N.A.C. in ambito anticorruzione e trasparenza, suggerendo di mantenere comunque la denominazione del documento e la visione "integrata" che, a tendere, andrà rafforzandosi con le politiche per l'assicurazione della qualità, con la programmazione strategica e con il bilancio.

Nell'ambito del nuovo modello organizzativo avviato dall'Università in forma sperimentale, a decorrere dal 1° luglio 2016 si è deciso di attribuire una nuova centralità ai temi della prevenzione e contrasto della corruzione e della trasparenza, accorpando i due suddetti ambiti, in linea con la nuova disciplina prevista dal novellato D.lgs. 33/2013 e dal P.N.A. 2016 e costituendo la U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione.

Il PTPC è stato predisposto dal R.P.C.T. con il coinvolgimento dei Dirigenti, degli Organi di Ateneo, dei soggetti sindacali, dei componenti della Comunità universitaria e degli stakeholder interni ed esterni, realizzando, come raccomandato da ANAC, forme di consultazione pubblicizzate adeguatamente e volte a sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare in sede di elaborazione del PTPCT 2020- 2022, mediante raccolta dei contributi via *web*. All'esito delle consultazioni è previsto di darne conto sul sito internet dell'amministrazione e nel presente piano.

Tutti i portatori di interesse interni ed esterni dell'Ateneo sono stati pertanto invitati, con nota prot. n. 83967 del 13.11.2019, trasmessa anche a tutta la comunità universitaria attraverso apposita lista di distribuzione e ai componenti degli Organi di Ateneo, a formulare entro il 30.11.2019 proposte e osservazioni per la predisposizione del Piano, tenendo conto del PTPC 2019-2021, utilizzando un apposito modulo online pubblicato sul sito web. Non sono pervenuti contributi.

Il RPCT partecipa alle riunioni dell'Organo di indirizzo in sede di approvazione del PTPCT e delle misure di prevenzione, al fine di illustrarne adeguatamente i contenuti e le implicazioni attuative, anche predisponendo apposita dettagliata relazione.

Il Documento di Programmazione Integrata 2020-2022, comprensivo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022, è stato adottato in data 31.01.2020 dal Consiglio di Amministrazione. Successivamente con Decreto Rettorale è stato adottato il DPI contenente altresì il presente PTPCT.



Il P.T.P.C.T. 2020-2022 è pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” del portale dell’Università ed il relativo link è trasmesso alla Comunità universitaria a mezzo e-mail.

Al fine di migliorare ulteriormente il processo di condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione, di evitare autoreferenzialità e di migliorare l’efficacia delle strategie di prevenzione della corruzione, si intende avviare la fase di consultazione della bozza di Piano, ove possibile, prima di sottoporla all’organo di indirizzo, assicurando la raccolta e l’esame dei contributi pervenuti e prevedendo l’accoglimento dei contributi che possano produrre miglioramenti, ferma restando, in caso di impossibilità a procedere in tal senso, la messa a disposizione del presente PTPCT per l’acquisizione dei contributi.

## 9- OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E COORDINAMENTO CON GLI OBIETTIVI COLLEGATI A PERFORMANCE E TRASPARENZA

La disciplina vigente attribuisce importanti compiti agli organi di indirizzo delle amministrazioni e tra questi la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario del PTPCT, unitamente agli esiti dell’attività di monitoraggio. Assume un particolare rilievo la Relazione annuale le cui evidenze, in termini di criticità e di miglioramento, devono guidare le Amministrazioni nella elaborazione del successivo PTPCT. La predetta relazione infatti è uno strumento indispensabile per la valutazione da parte degli organi di indirizzo politico dell’efficacia delle strategie di prevenzione perseguite con il PTPCT e per l’elaborazione da parte loro degli obiettivi strategici. Per tale motivo l’Autorità ha previsto, laddove riscontri l’assenza nel PTPCT di obiettivi strategici, l’avvio del procedimento di vigilanza volto all’emanazione di un provvedimento d’ordine ai sensi del Regolamento del 29 marzo 2017 «sull’esercizio dell’attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33».

Il PNA 2019 ha evidenziato che possono costituire obiettivi strategici, a mero titolo esemplificativo:

- l’informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”;
  - la realizzazione dell’integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
  - l’incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti;
  - l’innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata,
- ed ha raccomandato agli organi di indirizzo delle Amministrazioni di prestare particolare attenzione alla individuazione dei richiamati obiettivi, nella logica di una reale e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione, volto anche a responsabilizzare maggiormente i dirigenti e i dipendenti, aumentando così il livello di effettività del sistema stesso.

Così, l’art. 1, co.8 della L. 190/2012, nel prevedere che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza costituiscono contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale, stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti che le amministrazioni sono tenute ad assicurare. In tal senso già l’art. 10 del d.lgs.33/2013, come novellato dall’art.10 del d.lgs. 97/2016, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni Amministrazione e che esso deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali. Si rammenta inoltre che sia gli obiettivi strategici in materia di trasparenza sia le sezioni della trasparenza, con le informazioni di cui all’art.10, co.1, del d. lgs 33/2013, costituiscono contenuto necessario dei PTPCT e dei predetti documenti di programmazione.

L’Amministrazione ha sposato i principi di unitarietà, sistematicità e integrazione dei contenuti della programmazione universitaria, imprescindibili e funzionali alla valutazione complessiva delle attività strategiche dell’Università.

Al fine di agevolare l’implementazione di un programma di attività ben definite e verificabili, le misure di prevenzione della corruzione sono tradotte, in tutti i casi in cui ciò è possibile, in obiettivi organizzativi e individuali assegnati ai Dirigenti. La formulazione degli obiettivi di performance tiene conto, inoltre, sia degli adempimenti in materia di trasparenza previsti dalla normativa vigente e sia della necessità di garantire sempre maggiori livelli di trasparenza intesa nella sua accezione più ampia.

Gli obiettivi strategici di trasparenza ed anticorruzione sono definiti ed esplicitati nel Piano Strategico e nel Piano Integrato a cui si rinvia per ulteriori approfondimenti.

Le azioni strategiche individuate dall'Ateneo nell'ambito dell'obiettivo strategico "Implementare misure di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di gestione del rischio corruttivo" nella materia in oggetto, per il triennio 2020-2023, sono le seguenti:

- incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti con l'obiettivo di fornire ai partecipanti solidi fondamenti giuridici e adeguate attitudini metodologiche per rafforzare e sostenere la cultura dell'etica e della legalità nell'azione pubblica e monitorare la qualità della formazione erogata;
- potenziare, con un approccio pragmatico e concreto, le misure di prevenzione della corruzione al fine di mitigare i potenziali rischi corruttivi, come previsto nella misura "risk management" (anche attraverso attività di formazione mirata) e nella misura "rotazione del personale";
- dedicare particolare attenzione ai comportamenti soggettivi, sia attraverso l'emanazione di un codice unico di comportamento sia attraverso il potenziamento dell'istituto del whistleblowing con l'emanazione di un apposito regolamento e l'utilizzo a regime dell'applicativo predisposto in house;
- informatizzare, con azioni graduali, il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati in amministrazione trasparente attraverso il sito web di Ateneo avviando nel 2020 la realizzazione di uno strumento informatico per consentire il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In linea con le politiche dell'Ateneo, è stata attivata, per l'a.a. 2018-2019, la seconda edizione del Master di II livello in materia di Gestione delle performance che prevede un apposito modulo riguardante la disciplina dell'anticorruzione e trasparenza, con l'obiettivo di fornire ai partecipanti solidi fondamenti giuridici, organizzativi, sociologici e le competenze teoriche e pratiche inerenti la progettazione e l'implementazione di sistemi di controllo e di performance management nel settore pubblico.

Si riporta di seguito la tabella del progetto collegato alle misure di trasparenza e anticorruzione articolato in obiettivi intermedi.

Scheda di Progetto di Direzione							Codice	2020 DIR DAI
<b>Obiettivo operativo</b>	Implementare misure di trasparenza e anticorruzione previste dagli aggiornamenti normativi							
<b>Raccordo con la programmazione strategica</b>	Implementare misure di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di gestione del rischio corruttivo							
<b>Indicatore</b>	(Numero di misure di trasparenza e anticorruzione implementate/Numero di misure di trasparenza e anticorruzione da implementare)*100							
<b>Target</b>	70							
<b>Peso</b>	80							
<b>Project manager</b>	Filomena Luisa My (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza)							
<b>Tipologia progetto</b>	Progetto direzionale							
<b>Integrazione con il Bilancio</b>								
Obiettivi intermedi								
codice	Ob. Strat.	Descrizione obiettivo	Indicatore	Unità di misura	Target	Unità organizzativa	Responsabile	
2020_DIR_DAI_01	F5	Implementare il processo di risk management nell'ambito del P.T.P.C.T. sulla base della nuova metodologia definita nel P.N.A. 2019 (output: Report intermedi e conclusivo)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare	
2020_DIR_DAI_02	F5	Implementare il processo di revisione dei codici di comportamento ai fini dell'elaborazione di un Codice Unico per la migliore cura dell'interesse pubblico (output: Report intermedi e conclusivo)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare	
2020_DIR_DAI_03	F5	Implementare strumenti informatici di supporto alla migliore gestione del flusso documentale e per lo sviluppo dei rapporti con la società civile attraverso la diffusione delle informazioni	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare	
2020_DIR_DAI_04	F5	Implementare criteri standardizzati per la pubblicazione degli atti di Ateneo all'Albo ufficiale online	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare	
2020_DIR_DAI_05	F5	Implementare misure di tutela del dipendente che segnala condotte illecite nell'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione (output: Report intermedi e conclusivo)	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare	
2020_DIR_DAI_06	F2; F5	Implementare l'informatizzazione dei processi e del flusso documentale attraverso la protocollazione e la repertoriatura delle delibere degli Organi di Ateneo	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare	
2020_DIR_DAI_07	E1; F5	Implementare azioni di formazione del personale collegate alle misure di prevenzione delle corruzione previste nel PTPCT	On/Off	Realizzazione	On	Direzione Affari Istituzionali	Da assegnare	

## 10. MISURE GENERALI E SPECIFICHE

L'Università degli studi di Bari Aldo Moro adotta le misure generali e specifiche riportate nella tabella seguente, con indicazione della tipologia e della categoria della misura.

<b>MISURE ANTICORRUZIONE P.T.P.C.T. 2020-22</b>			
Denominazione delle misure		Tipologia	Categoria
1	Codice di comportamento	generale	definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
2	Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali	generale	regolamentazione
3	Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione	generale	regolamentazione
4	Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente e tecnico-amministrativo	generale	regolamentazione
5	Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio	generale	controllo
6	Patti di integrità negli affidamenti	generale	regolamentazione
7	Formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici	generale	formazione
8	Rotazione del personale	generale	rotazione
9	Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)	generale	segnalazione e protezione
10	Rasa - Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante	generale	trasparenza
11	Obblighi di comunicazione e di astensione in caso di conflitto di interessi	specifici	disciplina del conflitto d'interessi
12	Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	specifici	sensibilizzazione e partecipazione
13	Monitoraggio dei tempi procedurali	specifici	regolamentazione
14	Monitoraggio dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000	specifici	controllo
15	Conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari	specifici	trasparenza

<b>MISURE ANTICORRUZIONE P.T.P.C.T. 2020-22</b>			
Denominazione delle misure		Tipologia	Categoria
16	Conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari	specificata	trasparenza
17	Procedure negoziate	specificata	trasparenza
18	Miglioramento del processo di risk management	specificata	controllo
19	Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate	specificata	controllo
20	Pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti	specificata	trasparenza
21	Diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca	specificata	trasparenza
22	Standardizzazione e trasparenza di procedimenti e processi	specificata	regolamentazione
23	Trasparenza	generale	Trasparenza

## 10.1. MISURA GENERALE: CODICI DI COMPORTAMENTO

Descrizione: il Codice di comportamento dell'Università, che integra e specifica il D.P.R. n. 62/2013, è stato adottato nell'anno 2014 ed emanato con D.R. n. 2272 del 02.07.2014, in attuazione dell'art. 54, co. 5, del D.lgs. n. 165/2001 e del D.P.R. n. 62/2013. Esso contiene norme che regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti. Inoltre, nel 2018 è stato pubblicato lo stralcio del C.C.N.L. 2016-2018 e D.lgs. n.165/2001 in materia di responsabilità disciplinare.

La violazione degli obblighi previsti nel Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e può dare luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente; essa è altresì fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 165/2001 e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Università e per il personale dirigenziale.

L'ANAC nel PNA 2019 ha consigliato alle amministrazioni di introdurre nei codici di comportamento l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio. L'Università, come suggerito anche dal PNA 2019, prevede, con riferimento ai consulenti e collaboratori esterni, negli schemi di incarico e di contratto l'obbligo di osservare il codice di comportamento e la risoluzione dal rapporto di lavoro in caso di violazione.

L'Università ha altresì adottato il Codice dei Comportamenti (Codice Etico), ai sensi dell'art. 2 della L. n. 240/2010 e dello Statuto dell'Università, per disciplinare le violazioni che non integrino illeciti disciplinari. Nel predetto Codice sono individuati quali valori etici della comunità universitaria, tra gli altri: l'integrità, la responsabilità, la lealtà e la correttezza nei riguardi dell'Istituzione universitaria e, nei rapporti interpersonali, la collaborazione, l'imparzialità, la trasparenza e la promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione.

Ogni componente della Comunità accademica è tenuto a conoscere il Codice e a osservare gli standard di condotta in esso richiamati, nonché ad adoperarsi affinché i valori espressi divengano patrimonio etico comune dell'Università.

Inoltre è pubblicato nel sito web istituzionale dell'Ateneo il codice disciplinare per il personale dirigenziale. L'A.N.AC. con l'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al P.N.A. (Delibera n.1208/2017) ha ritenuto essenziale e urgente che le Università individuino forme di coordinamento tra codice etico e codice di comportamento, con l'invito a conformarsi alle linee programmatiche individuate nella medesima delibera. In accoglimento della predetta indicazione, il MIUR ha emanato l'atto di indirizzo n. 39 del 14.05.2018 avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione - Sezione Università. L'ANAC ha altresì predisposto e pubblicato, in data 7.10.2019, la Relazione del Gruppo di lavoro sulle Linee Guida ANAC in materia di codici di comportamento dei dipendenti pubblici articolata in tre parti: la ricostruzione della disciplina vigente in materia di codici di comportamento, l'esame dei più rilevanti problemi di interpretazione e applicazione della disciplina e l'indicazione di possibili misure correttive della normativa vigente e dei principali contenuti delle emanate Linee Guida ANAC.

Nelle more dell'adozione delle Linee guida in materia, la cui bozza è stata posta in consultazione dal 12.12.2019 al 15.01.2020, l'Amministrazione ha programmato, successivamente all'emanazione delle Linee Guida, come suggerito da ANAC, la redazione del Codice unico di comportamento.

Al fine di favorire comportamenti corretti e di ridurre l'esposizione al rischio corruttivo connesso al processo di gestione dell'orario di lavoro e data entry, è stata attivata la piattaforma My Aliseo per le richieste telematiche delle ferie, dei permessi retribuiti, per regolarizzare eventuali omissioni o errori di timbratura. Con tale piattaforma le procedure sono state informatizzate per tutte le strutture, fatta eccezione per i 4 Dipartimenti di Medicina, in quanto vincolati all'assistenza sanitaria, per i quali si sta lavorando per trovare soluzioni organizzative idonee. La responsabilità sull'effettiva presenza sul luogo di lavoro del dipendente durante l'orario di servizio è rimessa in capo al dipendente, ferma restando la vigilanza che incombe sui responsabili di struttura. A tal fine nel piano della formazione di Ateneo è previsto un modulo formativo sul tema del nuovo codice disciplinare e orario di lavoro. Sono stati altresì realizzati incontri formativi con i responsabili per il corretto utilizzo della piattaforma telematica. Inoltre, per favorire un controllo più capillare delle presenze, è stata riconosciuta la responsabilità a cascata, della gestione del personale, oltre che ai Dirigenti, coordinatori e capi sezione anche ai responsabili delle U.O. e sono state emanate specifiche circolari esplicative delle procedure da seguire comuni a tutto il personale. Ciò ha consentito la segnalazione di inosservanze dell'orario di lavoro e il conseguente avvio di procedimenti disciplinari.

L'Ateneo, altresì, con riferimento agli adempimenti amministrativo-contabili riferiti all'attività libero professionale intra-moenia (A.L.P.I), su richiesta dell'azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico di Bari,

ha attivato sui propri terminali di rilevazione presenze, uno specifico codice di timbratura che accerta nel sistema di rilevazione automatizzato delle presenze Aliseo gestito da Uniba, l'orario ALPI svolto dal personale interessato (timbratura in entrata e in uscita), distinto dall'orario di servizio ordinario. Le stesse timbrature codificate sono peraltro visualizzabili dall'AOU in tempo reale, ai fini delle verifiche di competenza e della conseguente quantificazione degli emolumenti correlati.

Tenuto conto della necessità di assicurare una reciproca informazione tra Università ed AOU in tema di opzione del regime di impegno e attività libero professionale svolta dal personale docente e ricercatore in convenzione, è stata prevista l'implementazione di un'apposita fase della misura per il monitoraggio del rispetto degli obblighi connessi al regime di impegno prescelto.

Finalità: Indirizzare l'azione amministrativa, in modo da consentire al lavoratore di comprendere il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche e preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Amministrazione disciplinando anche il conflitto di interessi (l'obbligo di astensione e il comportamento del dipendente nei rapporti tra privati in servizio con il pubblico). Assicurare un continuo e condiviso flusso di informazioni anche in osservanza dei principi di integrità, correttezza e buona fede.

Riferimenti: art. 54, art. 54-bis D.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. n. 179/2017; artt. 55, 55-bis, 55-ter, 55-quater, 55-quinquies, 55-sexies e 55-novies del D. lgs. n.165/2001; L. n. 190/2012; art. 2 della L. n. 240/2010; D.lgs. n. 165/2001; D.P.R. n. 62/2013; art. 12 L. n. 311/1958; T.U. n. 1592/1933; D.P.R. n. 3/1957; contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Università e per il personale dirigenziale con particolare riferimento agli artt. 10 -17 del C.C.N.L. Istruzione e Ricerca 2016-2018; Atto di indirizzo del MIUR n. 39 del 14.05.2018 avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione - Sezione Università, approvato con Delibera A.N.AC. n. 1208/2018; P.N.A.: par. 3.1.3 - allegato 1 - par. B4 - Tavola 4; Delibera A.N.AC. n. 75/2013; Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (Delibera A.N.AC. n. 1208/2017); comunicato del Presidente dell'A.N.AC. del 9.11.2016; Aggiornamento 2018 al P.N.A (Delibera A.N.AC. n. 1074/2018); P.N.A. 2019 (Delibera n. 1064/2019); Codice di comportamento dell'Università (D.R. n. 2272 del 02.07.2014); Codice etico dell'Università (D.R. n. 3339 del 15.10.2015); Codice disciplinare per il personale dirigente, adottato il 10.09.2010; Codice per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, approvato dal Comitato Pari Opportunità il 05.06.2007; Statuto dei diritti e doveri degli studenti universitari; Circolare del R.P.C. prot. n. 48721 del 16.07.2013; Circolare del R.P.C. prot. n. 79076 del 11.11.2014; Circolare del R.P.C.T. prot. n. 82309 del 14.11.2018; Statuto dell'Università emanato con D.R. n. 423 del 04.02.2019.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<i>Misura generale: Codici di comportamento</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: costituzione di un Gruppo di lavoro per la revisione dei Codici dell'Amministrazione (ex art. 4 L.240/2010 ed ex DPR 62/2013) e per la redazione del Codice Unico	Entro 1 mese dall'emanazione delle Linee Guida definitive di ANAC in materia di Codici di Comportamento delle Amministrazioni Pubbliche	R.P.C.T. U.O.di Supporto al R.P.C.T.	DDG/DR	ON
Fase 2: svolgimento delle attività di studio ed analisi e redazione schema di proposta	Entro 5 mesi dalla costituzione del Gruppo di lavoro	Gruppo di lavoro R.P.C.T.	Redazione schema di proposta	ON

<i>Misura generale: Codici di comportamento</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
		U.O. di supporto al R.P.C.T.		
Fase 3: procedura aperta al fine di recepire eventuali contributi degli stakeholders sullo schema di proposta	Entro 1 mese dalla notifica dello schema di proposta	U.O. di supporto al R.P.C.T.	Pubblicazione sul sito istituzionale e intranet del documento	ON
Fase 4: eventuale revisione della proposta di aggiornamento a seguito dei contributi pervenuti dagli stakeholders	Entro 2 mesi successivi alla scadenza dei termini di acquisizione dei contributi	Gruppo Lavoro R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Schema di proposta aggiornato inviato al Direttore Generale/Rettore e OIV, per quanto di competenza	ON
Fase 5: eventuale revisione della proposta di aggiornamento del Codice alla luce del parere dell'OIV	Entro 45 giorni dal parere OIV	Gruppo Lavoro R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Versione definitiva della bozza del Codice	ON
Fase 6: proposta definitiva del Codice dei Comportamenti agli Organi competenti, unitamente alla relazione di accompagnamento del Gruppo di lavoro (Collegamento con obiettivo performance 2020_DIR_02)	Entro 1 mese dalla revisione della proposta di Codice	Gruppo lavoro R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Presentazione agli organi della proposta definitiva con relazione di accompagnamento	ON
Fase 7: adozione del Codice dei Comportamenti	Entro 15 giorni dalla notifica delle delibere di approvazione da parte degli Organi	U.O. di supporto al R.P.C.T.	D.R. di emanazione	ON
Fase 8: svolgimento delle attività di divulgazione del Codice dei Comportamenti	Entro 1 mese dal Decreto di emanazione	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	N. di iniziative adottate	3
Fase 9: verifiche sull'attuazione e sul rispetto degli obblighi previsti dal Codice di Comportamento per l'anno 2020:	Entro i termini previsti dal Codice in relazione a ciascun obbligo di condotta	Direzione Generale	Segnalazioni all'autorità disciplinare e al R.P.C.T. in ordine	ON



Misura generale: Codici di comportamento					
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target	
<p>- obblighi di condotta previsti per i dipendenti</p> <p>- previsione, nell'ambito dei contratti, degli atti di incarico o nomina e dei bandi riguardanti i soggetti di cui all'art. 2, comma 3 del Codice di comportamento dell'Università: collaboratori esterni a qualsiasi titolo, titolari di organo, collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi o opere a favore dell'amministrazione), di apposita clausola di risoluzione o decadenza del rapporto o di cessazione dalla carica in caso di violazione, accertata dall'Autorità disciplinare competente, degli obblighi derivanti dal Codice</p> <p>- consegna del Codice al personale in comando (rif. PNA 2019)</p> <p>- rispetto delle prescrizioni di cui</p>	<p>All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico o della nomina o dell'emanazione del bando</p> <p>All'atto della presa di servizio</p> <p>All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico</p>	<p>Direzioni amministrative</p> <p>Avvocatura</p> <p>Dipartimenti di Didattica e di Ricerca</p> <p>Scuole</p>	<p>alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento</p>	100%	
		<p>Direzione Generale</p> <p>Direzioni amministrative</p> <p>Avvocatura</p> <p>Dipartimenti di Didattica e di Ricerca</p> <p>Scuole</p>	<p>-Numero di contratti o di atti di incarico o nomina o di bandi contenenti la previsione/ Numero totale di contratti o di atti o di bandi (per ciascuna struttura)</p>		
		<p>Direzione Risorse Umane - Sezione Personale tecnico amministrativo</p>	<p>-Numero di personale cui è stato consegnato il Codice/ Numero totale di personale in comando</p>		100%
		<p>Direzione Generale</p> <p>Direzioni amministrative</p> <p>Avvocatura</p> <p>Dipartimenti di Didattica e di Ricerca</p> <p>Scuole</p>	<p>Numero di contratti o di atti di incarico o nomina contenenti la previsione / numero totale di contratti (per ciascuna struttura)</p>		100%

<i>Misura generale: Codici di comportamento</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
all'art. 16, comma 5 del <u>Codice di comportamento dell'Università</u> (contestualmente alla sottoscrizione dei contratti di lavoro e all'atto del conferimento di incarico di consulenza e collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, è consegnata, con sottoscrizione, copia del Codice di comportamento)				
Fase 10: verifiche degli obblighi di condotta relativi all'osservanza dell'orario di lavoro, all'esito dei riscontri sulla presenza di eventuali anomalie	Tempestiva	U.O Rilevazione e monitoraggio e orario di lavoro	Segnalazione all'UPD e al RPCT in presenza di violazioni degli obblighi	ON
Fase 11: ricognizione delle opzioni/variazioni del regime di impegno universitario esercitate dal personale docente/ricercatore conferito in convenzione presso la A.O.U.	Annuale	Direzione Generale-Staff rapporti servizio sanitario regionale e nazionale	Comunicazione alla A.O.U. dei dati	ON
Fase 12: monitoraggio delle segnalazioni pervenute al Comitato dei Garante dei Comportamenti	Annuale, entro il 30 novembre	Sezione Supporto agli organi di garanzia e di controllo – U.O. Supporto Organi di Garanzia	Predisposizione report	ON
Fase 13: monitoraggio anno 2020 sull'attuazione delle fasi	Entro il 30.05.2020 e il 10.12.2020	R.P.C.T.  U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione dei monitoraggi	ON

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura, con riferimento agli obiettivi 5.1, 5.2, 5.3 e 5.4 è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con note prot. n. 38318 del 20.05.2019 e prot. n. 75395 del 14.10.2019, trasmesse a tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, che hanno attestato:

a) di aver verificato che i contratti e gli atti di incarico o nomina riguardanti i soggetti di cui all'art. 2, comma 3, del Codice di Comportamento dell'Università (D.R. n. 2272 del 02.07.2014) contengono apposita clausola di risoluzione del rapporto o di cessazione dalla carica in caso di violazione, accertata dall'Autorità disciplinare competente, degli obblighi derivanti dal Codice. La suddetta verifica ha avuto ad oggetto le tipologie di atti di competenza della Struttura, tra quelli indicati dall'art. 2, comma 3, del Codice di Comportamento di Ateneo;

b) di aver verificato che, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 16, comma 5, del Codice di Comportamento dell'Università e dalla Circolare del R.P.C. prot. n. 48721 del 16.07.2013, contestualmente alla sottoscrizione dei contratti di lavoro e all'atto del conferimento di incarico di consulenza e collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, è stata consegnata e fatta sottoscrivere ai soggetti interessati copia del Codice di comportamento;

c) di non aver accertato, né ricevuto segnalazione in ordine alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento.

Nell'ambito del monitoraggio del 2019 risulta pervenuta al R.P.C.T. comunicazione di n.1 segnalazione indirizzata all'U.P.D. relativa alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento dell'Amministrazione che ha dato luogo al procedimento disciplinare concluso con rimprovero verbale.

Rispetto ai n. 4 procedimenti relativi al 2018 risultano n.1 procedimento sospeso nel 2019, n. 2 procedimenti archiviati oltre ad un procedimento estinto.

L'Unità Operativa Procedimenti Disciplinari ha formulato n. 5 contestazioni di addebiti disciplinari nei confronti di n. 4 unità di personale per violazione del Codice di comportamento. Di questi, n. 3 hanno dato luogo alla irrogazione di sanzioni disciplinari (di cui n. 1 ha dato luogo al doppio licenziamento senza preavviso) mentre i restanti n. 2 risultano in corso alla data del 31.12.2019.

N. 3 procedimenti disciplinari sono stati avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti di cui n. 1 riconducibile a reati relativi a eventi corruttivi, sospeso nelle more del definitivo esito del procedimento penale. L'area di rischio riconducibile a detto procedimento penale riguarda i provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Con riferimento al Codice di comportamento ai sensi della L. n. 240/2010 risultano pervenute al Collegio dei Garanti dei Comportamenti, nell'anno 2019, n. 6 segnalazioni in ordine a presunte violazioni aventi ad oggetto comportamenti considerati eticamente non corretti, di cui n. 3 anonime, pervenute tramite lo Sportello Onestà.

Tutte le segnalazioni sono state oggetto di attività istruttoria da parte del Collegio che si è conclusa con archiviazione o sospensione o con relazione inviata al Rettore.

Nell'anno 2019 il Collegio ha altresì concluso l'esame di due segnalazioni (tra loro correlate) pervenute nell'anno 2018, trasmettendo al Rettore apposita relazione.

Con riferimento all'obiettivo 5.4 "Adozione di eventuali iniziative di adeguamento del codice", il Coordinatore dell'Avvocatura, cui afferisce l'U.P.D., non ha ritenuto necessarie iniziative di adeguamento. Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e a n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole). Tutte le strutture destinatarie hanno fornito riscontro.

Il R.P.C.T. ha inoltre redatto, in attuazione di quanto previsto dall'art.15 c. 3 D.P.R. n.62/2013 e dalla normativa di riferimento, la Relazione Illustrativa dell'attività di monitoraggio sull'attuazione dei codici di comportamento per l'anno 2018, pubblicata sul sito internet di Ateneo in data 15.03.2019, nella "Sezione Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti- Prevenzione della Corruzione- Dati ulteriori" e contestualmente trasmessa ad A.N.AC.

## 10.2. MISURA GENERALE: INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI

Descrizione: consiste nella verifica circa la sussistenza di eventuali condizioni ostative al conferimento di incarichi dirigenziali e circa la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità in capo ai soggetti titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.lgs. n. 39/2013 per le situazioni contemplate nei predetti Capi. La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il R.P.C.T., a seguito di segnalazione, contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.lgs. n. 39/2013.

La dichiarazione di insussistenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità, per quanto previsto dall'art.20 del D.lgs. n. 39/2013, è condizione di efficacia dell'incarico: l'ANAC nella Delibera n. 833 del 2016 ha ritenuto «altamente auspicabile che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti». In proposito il PNA 2019 suggerisce la seguente procedura per il conferimento degli incarichi e la verifica delle dichiarazioni rese:

1. Preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
2. Successiva verifica entro un congruo arco temporale, da predefinire;
3. Conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
4. Pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art.14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art.20, co.3, del d.lgs. 39/2013.

Il PNA suggerisce altresì di prevedere adeguate modalità di acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art.20 del d.lgs 39/2013 e di effettuare il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione. A tale riguardo, ANAC ha pubblicato in data 15.01.2020 la delibera n. 1201 del 18.12.2019 recante "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti provati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001." Il RPTC ha predisposto apposita circolare informativa.

A decorrere dall'anno 2018 è stato predisposto un nuovo modulo per l'autocertificazione con cui i Dirigenti dichiarano la non sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità riferite al personale dirigente e CEL. Le autocertificazioni vengono pubblicate sul sito web istituzionale dell'Università, nella Sezione "Amministrazione trasparente – personale – dirigenti", unitamente agli atti di conferimento dell'incarico dirigenziale e/o di direzione.

Con D.R. n. 1138 del 18.04.2018 è stato emanato, tra l'altro, il regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo, in base al quale, per l'accertamento dell'osservanza delle situazioni di incompatibilità, riferite anche a personale dirigente, PTA e CEL, è stata costituita apposita Commissione. Facendo seguito al D.R. n. 2635 del 4 settembre 2017, con il quale è stato emanato il Regolamento di Ateneo per il rilascio di autorizzazione allo svolgimento di incarichi retribuiti a professori e ricercatori a tempo pieno, con D.R. n. 3363 del 12.10.2018, è stato emanato analogo Regolamento per il personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL.

Finalità: evitare il rischio di conferimento di incarico dirigenziale frutto di un accordo corruttivo derivante dall'aver utilizzato, a propri fini, la precedente posizione rivestita; rispettare le disposizioni in tema di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi; evitare la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori; gestire situazioni di potenziale conflitto di interessi alla luce dei pronunciamenti dell'ANAC.

Riferimenti: D.lgs. n. 39/2013: Capi II, IV,V e VI e artt. 15, 17, 18, 19 e 20; P.N.A. 2013: par. 3.1.7 - Allegato 1, par. B.8 - Tavola 8; P.N.A. 2013: par. 3.1.8 - Allegato 1, par. B.9 - Tavola 9; P.N.A. 2016, linee guida A.N.AC. n. 833/2016; P.N.A. 2019. Delibera Consiglio ANAC del 18.12.2019 recante "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 13 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35bis d.lgs. n. 165/2001" pubblicata in data 15.1.2020.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<i>Misura generale: Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: prevedere, nell'ambito degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, le cause di inconferibilità e di incompatibilità	All'atto della predisposizione degli avvisi	Direzione Risorse Umane – Sezione personale tecnico-amministrativo  Direttore Generale  per quanto di competenza	N. di avvisi contenenti la previsione di inconferibilità e incompatibilità/ N. di avvisi pubblicati	100%
Fase 2: acquisire dagli interessati la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali, nonché l'elenco di eventuali incarichi ricoperti presso enti pubblici o privati (PNA 2019) e le eventuali condanne subite per i reati connessi contro la PA	Annualmente per le dichiarazioni di incompatibilità riguardanti il personale dirigenziale già titolare di incarico ed antecedentemente all'atto del conferimento dell'incarico per le dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità riguardanti i dirigenti titolari di nuovi incarichi	Direzione Risorse Umane – Sezione personale tecnico-amministrativo  Direttore Generale  per quanto di competenza	N. di dichiarazioni pubblicate sulla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità/ N. di dichiarazioni da pubblicare	100%
Fase 3: verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati riguardante la sussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento dell'incarico dirigenziale o la sussistenza di una causa di incompatibilità	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento conseguente alla verifica da effettuarsi entro 15 giorni dall'acquisizione della dichiarazione	Direzione Risorse Umane – Sezione personale tecnico-amministrativo  Direttore Generale  per quanto di competenza	Trasmissione al R.P.C.T. in ordine agli esiti delle verifiche, segnalando l'eventuale sussistenza di condizioni ostative al conferimento degli incarichi o di una causa di incompatibilità	ON
Fase 4: controllo a campione sulla base del sorteggio (20% del personale interessato arrotondato per eccesso)	Entro un mese dalla trasmissione dell'esito delle verifiche	R.P.C.T.  U.O. di supporto al R.P.C.T.	N. di procedimenti avviati/  N. procedimenti da avviare	100%

Fase 5: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.05.2020 e il 31.10.2020	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON
---	-------------------------------------	--	--------------------------------	----

#### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021 con note prot. n. 38409 del 20.05.2019 e n. 75407 del 14.10.2019. Con le note prot. n. 46519 del 13.06.2018 e n. 83151 del 12.11.2019 il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato che: non è stato pubblicato alcun avviso sulle posizioni dirigenziali e non è stato attribuito alcun incarico dirigenziale; con riferimento a tutti gli altri incarichi dirigenziali, in ossequio al P.T.P.C., annualmente viene acquisita dagli interessati la dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità e vengono adottati gli eventuali provvedimenti nel caso di condanne notificate, anche non definitive, per reati contro la PA; viene svolto il controllo sulla esistenza di eventuali situazioni di incompatibilità dai competenti Uffici nella fase istruttoria del procedimento di autorizzazione allo svolgimento di incarichi istituzionali e sono state acquisite, ad inizio dell'anno 2019, dagli interessati le dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità degli incarichi. Non sono pervenute al R.P.C.T. segnalazioni relative alla violazione dell'obbligo.

### 10.3. MISURA GENERALE: FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE DI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Descrizione: La legge 190/2012 ha introdotto l'art. 35 bis all'interno del d.lgs. 165/2001, rubricato "Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e delle assegnazioni agli uffici". In applicazione di detta norma sussiste il divieto, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la P.A. (capo I, titolo II, libro II, codice penale):

- di essere nominati componenti o segretari di commissioni di procedure concorsuali/selettive;
- di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- di essere nominati componenti delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

In relazione alla prima fattispecie, la Direzione Risorse Umane predispone i provvedimenti di nomina delle commissioni esaminatrici solo dopo aver acquisito le relative dichiarazioni di cui all'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 dagli interessati, come attestato dalla competente Direzione.

Per quanto concerne l'attribuzione di incarichi dirigenziali, annualmente, la Direzione Risorse Umane acquisisce dai Dirigenti la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e adotta gli eventuali provvedimenti nel caso in cui vengano notificate, in corso d'anno, condanne, anche non definitive, per reati contro la P.A. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del predetto decreto, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18.

Infine, con riferimento alle nomine dei componenti delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio richiede, al momento dell'accettazione dell'incarico, apposita dichiarazione di assenza di condanne ai componenti delle Commissioni nominate ai sensi dell'art. 77 del nuovo codice (gare aggiudicate con il criterio dell'O.E.V.). Per l'anno 2018, l'amministrazione ha proceduto ad acquisire la suddetta dichiarazione anche dai componenti delle Commissioni ex artt. 53 e 55 nominati annualmente (gare aggiudicate con il prezzo più basso).

Con D.R. n. 1965 del 10.04.2019 è stato adottato il "Regolamento di Ateneo per l'affidamento di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di rilevanza Europea", che tiene conto dei principi in materia di trasparenza e delle linee guida A.N.AC. sui contratti pubblici di importo inferiore alle soglie comunitarie, nonché del rispetto del principio di rotazione degli inviti e degli affidamenti anche per evitare il consolidarsi di rapporti esclusivi con alcune imprese. Il regolamento ha previsto, tra l'altro, la costituzione di seggi per le predette gare, i cui componenti dovranno sottoscrivere le dichiarazioni sopra riportate.

In linea con quanto previsto dall'aggiornamento 2017 al P.N.A., di cui alla delibera A.N.AC. n. 1208 del 22.11.2017, i regolamenti di questa Università emanati in materia di reclutamento di ricercatori con contratto a tempo determinato e di professori di ruolo di I e II fascia tra l'altro prevedono quanto segue:

- che per l'individuazione dei componenti, si ricorra alla modalità del sorteggio rispetto a liste di soggetti in possesso dei medesimi requisiti previsti per la partecipazione alle commissioni dell'abilitazione scientifica nazionale;
- che i componenti appartengano al medesimo settore concorsuale messo a concorso;
- che ove possibile, sia rispettato il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici;
- che venga garantita la massima trasparenza delle procedure prevedendo che le commissioni per il reclutamento dei ricercatori e dei professori associati siano composte di almeno tre membri in maggioranza esterni;
- la possibilità che l'istanza di proroga, per un biennio, dei contratti di ricercatori di tipo a) sia presentata dai dipartimenti "nei sei mesi precedenti alla data di scadenza del contratto", con riguardo al regolamento per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato.

Inoltre, l'Università di Bari ha predisposto un apposito schema di verbale, al quale le commissioni di concorso per il reclutamento di professori di I e II fascia devono attenersi, tenendo conto della specificità dei settori concorsuali-settori scientifico disciplinari messi a concorso e dei modelli già in uso, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui agli artt. 24 comma 6 e 18 della L. n. 240/2010.

Finalità: evitare irregolarità nella composizione delle Commissioni e nella assegnazione agli uffici considerati dalla legge a più elevato rischio di corruzione.

Riferimenti: Legge n. 97/2001; art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; Legge n.190/2012 e s. m. i.; Capo II del D.lgs. n. 39/2013; P.N.A. 2013: par. 3.1.10 - Allegato 1: par. B.11 - Tavola 11; Aggiornamento 2015 al P.N.A.; Aggiornamento 2017 al P.N.A.; Legge n. 240/2010 e s.m.i.; Regolamento sui procedimenti di selezione per l'accesso ai ruoli del personale tecnico-amministrativo emanato con D.R. n. 4166 del 07.05.2010; Regolamento per il reclutamento dei collaboratori ed esperti linguistici emanato con D.R. 1675 del 23.04.2013; Regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità; Regolamento per la chiamata dei professori di ruolo ai sensi degli artt.18 e 24 della Legge del 30.12.2010 n. 240 emanato con D.R. 2534 del 02.08.2018; Regolamento di Ateneo per il reclutamento di ricercatori con contratto a tempo determinato emanato con D.R. 2535 del 02.08.2018; Regolamento per il conferimento di incarichi di insegnamento e didattica integrativa per affidamento o per contratti ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 240/2010 e s.m.i." emanato con D.R. n. 2674 del 05.06.2019; Regolamento di Ateneo per il reclutamento di ricercatori con contratto a tempo determinato emanato con D.R. n. 2454 del 24.05.2019; Regolamento di Ateneo per l'affidamento di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di rilevanza Europea adottato con D.R. n. 1965 del 10.04.2019; P.N.A.2019 (Delibera n. 1064 del 13.11.2019).



PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura generale: Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: previsione, nell'ambito degli interpelli (ove previsti) per l'attribuzione degli incarichi, delle condizioni ostative al conferimento	All'atto della predisposizione degli interpelli	Direzione Generale Direzioni amministrative Avvocatura Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	Verifica sul rispetto della disciplina	ON
Fase 2: acquisizione dagli interessati della dichiarazione di insussistenza delle cause d'inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico	All'atto del conferimento dell'incarico	Direzione Generale Direzioni amministrative Avvocatura Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	Verifiche sull'acquisizione delle dichiarazioni	ON
Fase 3: verifica in ordine alla sussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento dell'incarico	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Direzione Generale Direzioni amministrative Avvocatura Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	Segnalazione al R.P.C.T. nel caso in cui, all'esito delle procedure di verifica, dovessero risultare a carico degli interessati situazioni difformi da quanto dichiarato	ON
Fase 4: approvazione delle modifiche al Regolamento relativo alle procedure concorsuali del personale tecnico-amministrativo e C.E..L., con riferimento alle novità introdotte dalla legge n. 190/2012 e s.m.i. nonché dalle delibere A.N.AC. e aggiornamento del Regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Entro il 30.10.2020	Direzione Risorse Umane - Sezione Servizi al personale	Relazione presentata agli organi per l'approvazione degli aggiornamenti/modifiche	ON
Fase 5: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.05.2020, il 31.10.2020	R.P.C.T.  U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

## Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura, con riferimento agli obiettivi 11.1,11.2,11.3, è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con note prot. n. 38318 del 20.05.2019 e prot. n. 75395 del 14.10.2019 trasmesse a tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, che hanno attestato:

- a)** di aver verificato che nell'ambito degli interPELLI per l'attribuzione degli incarichi siano state previste le condizioni ostative al conferimento;
- b)** che è stata acquisita dagli interessati la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- c)** che le ridette verifiche hanno dato esito negativo.
- d)** che sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati, come previsto dalla Circolare prot. n. 52104 del 13.07.2015, e sull'esito delle stesse.

Non sono pervenute al R.P.C.T. segnalazioni relative alla violazione dell'obbligo.

Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole). Tutte le strutture destinatarie hanno fornito riscontro.

Con riferimento all'obiettivo per il 2019: "Modifiche del Regolamento relativo alle procedure concorsuali del personale tecnico-amministrativo e C.E.L., con riferimento alle novità introdotte dalla legge n. 190/2012 e s.m.i. nonché delle delibere A.N.AC. in materia", il monitoraggio è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021. Il Direttore della Direzione delle Risorse Umane ha comunicato l'opportunità di sottoporre all'approvazione degli Organi di governo la modifica del succitato Regolamento nonché l'aggiornamento del "Regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive", anche in considerazione dell'analisi in corso in merito alle modifiche da apportare ai procedimenti e ai processi dell'Amministrazione.

#### 10.4. MISURA GENERALE: CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE DI INCARICHI ISTITUZIONALI E/O EXTRA-ISTITUZIONALI AL PERSONALE DOCENTE, DIRIGENTE, TECNICO-AMMINISTRATIVO E C.E.L.

Descrizione: consiste nel rispetto dei criteri generali stabiliti dalle leggi e dai Regolamenti di Ateneo per il conferimento e l'autorizzazione degli incarichi istituzionali e extra-istituzionali ai dipendenti. L'Ateneo, attraverso la creazione di un applicativo, assicura l'integrazione tra il portale UNIBA e il software di contabilità e consente la pubblicazione, in tempo reale, nella sezione Amministrazione trasparente – Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti, degli incarichi attribuiti ai dipendenti. Le informazioni presenti riguardano: l'intestatario, il conferente, la descrizione dell'incarico, la data di inizio, la data di fine, il compenso, l'atto di conferimento. Il predetto applicativo consente anche la pubblicazione dei contratti di collaborazione e consulenza (Sezione Amministrazione trasparente – consulenti e collaboratori).

Relativamente agli incarichi da conferire al personale docente e ricercatore, con D.R. n. 2635 del 04.09.2017 è stato adottato il "Regolamento di Ateneo sugli incarichi esterni dei professori e ricercatori, anche a tempo determinato, in regime di impegno a tempo pieno dell'Ateneo." Sono stati definiti gli incarichi non compatibili e quelli non soggetti ad autorizzazione ma a preventiva comunicazione al Rettore ai fini della valutazione circa l'eventuale sussistenza di conflitto di interessi, incompatibilità e violazione normativa, nonché quelli soggetti ad autorizzazione nel rispetto del limite massimo retributivo cumulativo complessivo annuo stabilito dal D.P.C.M. 23.03.2012. Il rispetto del predetto limite viene annualmente verificato con l'imputazione del compenso pro quota all'anno di riferimento.

Ai fini del rilascio dell'autorizzazione, i soggetti pubblici o privati che intendono conferire l'incarico ovvero il docente o ricercatore interessato è tenuto a presentare al Rettore e al Direttore del Dipartimento di appartenenza almeno 15 giorni prima dell'inizio previsto per l'attività oggetto della richiesta, apposita istanza documentata dalla quale risulti, tra l'altro, la compatibilità con l'attività della struttura di appartenenza e con lo svolgimento delle attività istituzionali, anche con riferimento all'assenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse e con l'impegno a svolgere l'attività per la quale l'autorizzazione è richiesta in orario diverso da quello da destinare ai compiti istituzionali. Ai fini della concessione delle autorizzazioni, il Rettore valuta le istanze avvalendosi di un'apposita Commissione.

Sulle richieste avanzate dal Rettore, la competenza al rilascio delle autorizzazioni spetta al Consiglio di Amministrazione.

È stato inoltre definito il numero massimo di incarichi attribuiti al personale con regime di impegno a tempo pieno pari a n. 3 (tre) nell'anno solare ed è fatto divieto di assumere incarichi che determinano un impegno orario extraistituzionale complessivo superiore a n. 250 ore. Per la richiesta di autorizzazione è stato predisposto apposito modello reso disponibile sul sito web istituzionale.

È stato altresì emanato il "Regolamento per il funzionamento del servizio ispettivo" emanato con D.R. n. 1138 del 18.04.2018 e con D.R. n. 3131 del 26.09.2018 è stata costituita la Commissione per il Servizio Ispettivo, la cui attività è finalizzata all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, divieto di cumulo di impieghi e incarichi, conflitto di interessi anche potenziale da parte di tutto il personale, anche a tempo determinato, in servizio presso l'Università degli Studi di Bari, mediante verifica a campione tra le categorie di personale P.T.A., dirigente e C.E.L. e di personale docente.

In base al predetto Regolamento, qualora la Commissione riscontri violazioni ne dà tempestiva informazione agli organi competenti per l'adozione dei conseguenti provvedimenti, informandone immediatamente l'interessato. Nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale di Ateneo viene pubblicata, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, la relazione sintetica che, con cadenza annuale, la Commissione invia al Magnifico Rettore e al Direttore Generale.

Come previsto nel P.T.P.C. 2018-2020, è stato emanato con D.R. 3363 del 12.11.2018 il "Regolamento sulle incompatibilità e sul rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L. dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro" che disciplina ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, lo svolgimento degli incarichi extraistituzionali, conferiti da soggetti pubblici o privati, al predetto personale. Tale Regolamento individua altresì i criteri per il rilascio delle autorizzazioni per l'espletamento dei suddetti incarichi tenuto conto della specifica professionalità dei dipendenti e della compatibilità con gli impegni ordinari e disciplina le situazioni di conflitto di interessi o di possibile concorrenzialità con l'Ateneo, sia effettive che potenziali. In particolare vengono individuati gli incarichi incompatibili, ferma restando la disciplina dettata dagli artt. 60 e seguenti del D.P.R. 3/1957, le attività compatibili soggette a mera comunicazione e quelle soggette ad autorizzazione.

L'autorizzazione deve essere richiesta all'Amministrazione precedentemente all'inizio delle attività dei soggetti pubblici o privati che intendono conferire l'incarico al dipendente o, in alternativa, dal dipendente interessato, che deve utilizzare apposito modello reso disponibile sul sito web istituzionale. Il dipendente è tenuto altresì a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, ai quali è esteso l'obbligo per le amministrazioni di comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica (art.53, co.12).

Si segnala altresì che con D.R. n. 2674 del 05.06.2019 è stato emanato il "Regolamento per il conferimento di incarichi di insegnamento e didattica integrativa per affidamento o per contratti ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 240/2010 e s.m.i." che disciplina i criteri, le modalità e le procedure con le quali questa Università, può conferire incarichi di insegnamento o di didattica integrativa per far fronte alle esigenze didattiche in tutti i corsi di studio attivati, nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio. Il predetto regolamento stabilisce tra l'altro il regime delle incompatibilità, unitamente all'impegno da parte dei professori a non svolgere, per la durata del contratto, attività che configurino conflitto di interessi con la specifica attività didattica svolta e che comunque possano arrecare pregiudizio all'Ateneo.

L'Autorità nazionale anticorruzione, in data 05.08.2019, ha stipulato un accordo con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, volto a promuovere l'adeguamento alle indicazioni contenute nella parte Speciale dell'Aggiornamento 2017 al PNA – Sezione Università, attraverso l'istituzione di un tavolo tecnico finalizzato a:

- Integrare l'atto d'indirizzo MIUR avente ad oggetto l'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione – Sezione Università, in particolare per quel che concerne "l'adozione di misure volte a contrastare fenomeni di corruzione, di cattiva amministrazione e di conflitto di interessi nonché di fornire alle stesse indicazioni interpretative in materia di attività extra-istituzionali dei docenti universitari";
- Collaborare all'analisi, al monitoraggio ed alla prevenzione di potenziali irregolarità nel reclutamento universitario al fine di ridurre il contenzioso amministrativo.

L'Ateneo pertanto ha dato effettività alla misura con riferimento all'emanazione dei succitati regolamenti ed ha programmato, nell'anno 2020, come previsto anche nel PNA 2019, di divulgare a tutto il personale la procedura per la disciplina della presentazione delle richieste e il rilascio delle autorizzazioni.

Finalità: evitare situazioni di cumulo di incarichi in capo al medesimo soggetto e situazioni di conflittualità con gli interessi facenti capo all'Amministrazione, anche potenziali o di concorrenza o che arrechino danni all'immagine dell'Ateneo e/o siano in contrasto con i fini istituzionali dello stesso.

Riferimenti: Legge n. 662 del 23.12.1996; art. 53 D.lgs. n.165/2001 e s.m.i. P.N.A.2013: par. 3.1.6; Allegato 1 par. B.7; Tavola 7; Legge n. 190/2012 e s.m.i.; P.N.A. 2019; "Regolamento di Ateneo sugli incarichi esterni dei professori e ricercatori" (D.R. n. 2635 del 04.09.2017); "Regolamento sulle incompatibilità e sul rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L. dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro" (D.R. 3363 del 12.11.2018); "Regolamento per il funzionamento del servizio ispettivo" (D.R. n. 1138 del 18.04.2018); "Regolamento per il conferimento di incarichi di insegnamento e didattica integrativa per affidamento o per contratti ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 240/2010 e s.m.i."(D.R. n. 2674 del 05.06.2019); Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura generale: Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali nel rispetto dei criteri previsti dai regolamenti	Entro i termini stabiliti dai regolamenti	Direzione Risorse Umane - Sezione Personale tecnico amministrativo Carriera personale	N. di autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri/N. totale delle	100%

<b>Misura generale: Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
		dirigente, tecnico amministrativo e CEL - Sezione Personale docente	autorizzazioni rilasciate	
Fase 2: verifica in ordine alla presenza di incarichi extra-istituzionali non autorizzati e di attività extra-istituzionali non denunciate	Entro i 15 giorni successivi all'accertamento	Direzione Risorse Umane - Sezione Personale tecnico amministrativo Carriera personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL - Sezione Personale docente	Segnalazione al R.P.C.T. in presenza di incarichi extra-istituzionali non autorizzati e di attività extra-istituzionali non denunciate	ON
Fase 3: predisposizione circolare/informativa in materia di incompatibilità, divieto di cumulo di impieghi e incarichi, conflitto di interessi anche potenziale	Entro il 30.06.2020	Direzione Risorse Umane	Inoltro circolare a tutto il personale dell'Ateneo	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.05.2020 e il 31.10.2020	R.P.C.T.  U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con note prot. n.38409 del 20.05.2019 e prot. n. 75407 del 14.10.2019, trasmesse al Direttore della Direzione Risorse Umane che ha attestato:

**a)** di non aver accertato, né ricevuto segnalazioni in ordine alla presenza di incarichi extra-istituzionali al personale docente e tecnico amministrativo non autorizzati.

Per lo scorcio dell'anno proseguirà il monitoraggio sulla corretta applicazione della disciplina.

Con riferimento all'anno 2017, la Commissione per il Servizio ispettivo ha svolto le verifiche, nell'arco temporale ricompreso tra novembre del 2018 e luglio del 2019, per il personale estratto. Sono stati sottoposti a verifica un campione di n. 84 dipendenti, di cui n. 40 unità di personale docente (per n. 1 posizione è stata segnalata agli organi competenti l'inosservanza delle disposizioni vigenti in materia di

intra-moenia pur non rientrando la fattispecie riscontrata negli ambiti applicativi dei Regolamenti di Ateneo vigenti nel 2017 in materia di incarichi extra-istituzionali) e n. 44 unità di personale tecnico amministrativo, dirigente e CEL. A chiusura del primo anno di attività, la Commissione ha rilevato l'opportunità di una maggiore sensibilizzazione del personale anche attraverso una più incisiva azione di informazione relativa alla normativa in materia.

#### 10.5. MISURA GENERALE: DIVIETO DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO (PANTOUFLAGE)

Descrizione: consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Università, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

In relazione all'ambito di applicazione della norma (art. 53 c. 16-ter del D.lgs. 165/2001), sia l'aggiornamento 2018 al P.N.A. sia il P.N.A. 2019 hanno evidenziato che debbano essere compresi non solo i dipendenti pubblici con contratto a tempo indeterminato, ma anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (titolari di incarichi indicati all'art. 21 del D.lgs. 39/2013). La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti.

Per quanto concerne l'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, l'art. 53, c. 16-ter non si riferisce esclusivamente ai soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici, ma anche a coloro che hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale (ad esempio attraverso pareri, perizie, certificazioni).

In adeguamento a quanto disposto nell'aggiornamento 2018 al P.N.A., è previsto l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma. Inoltre, i bandi di gara emanati in attuazione del D.lgs. 50/2016 in materia di contratti pubblici e gli atti prodromici all'affidamento degli appalti prevedono l'esclusione dalla gara degli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001. La verifica della dichiarazione resa dall'operatore economico è rimessa alla stazione appaltante.

Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

Il Consiglio di Stato, definitivamente pronunciandosi con sentenza 7411 del 29 ottobre 2019, ha affermato la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dall'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001. ANAC ha inoltre il compito di assicurare, all'esito dell'accertamento di una situazione di pantouflage, la nullità dei contratti sottoscritti dalle parti nonché l'adozione delle conseguenti misure sanzionatorie. A tal fine l'Autorità verifica l'inserimento nei P.T.P.C.T. delle pubbliche amministrazioni di misure volte a prevenire tale fenomeno.

Finalità: lo scopo è di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente che, durante il periodo di servizio, potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione). Con riferimento alla aggiudicazione di appalti, può essere utilizzato lo strumento dei patti d'integrità o protocolli di legalità per vincolare anche i soggetti privati al rispetto dei codici di comportamento, prevedendo apposite misure che contemplino il pantouflage e il conflitto d'interessi.

Riferimenti: art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; P.N.A. 2013: par. 3.1.9; Allegato 1, par. B.10; Tavola 10; art. 21 del D.lgs. n. 39/2013; Circolare del R.P.C. prot. n. 35668 del 15.05.2014; Aggiornamento 2017 al P.N.A.; Aggiornamento 2018 al P.N.A.; PNA 2019; Comunicato del Presidente del 30 ottobre 2019; Sentenza del Consiglio di Stato, Sezione V, n. 7411 del 29 ottobre 2019.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura generale: Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: previsione, nell'ambito dei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato e del personale dirigente, dei soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo ex art. 21 D.lgs.39/2013, della clausola di 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	All'atto della sottoscrizione del contratto	Direzione Risorse Umane – Sezione personale tecnico-amministrativo	Verifica sul rispetto della disciplina	ON
Fase 2: previsione, nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della 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'Università nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, prevedendo l'esclusione degli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell' art. 53 D.lgs 165/2001	All'atto della predisposizione dei bandi di gara e degli atti prodromici agli affidamenti	Direzione Generale Direzioni amministrative Avvocatura Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	Verifica sul rispetto della disciplina	ON
Fase 3: verifica in ordine alla violazione dei divieti di cui all'art. 53, comma 16 ter del D.lgs.165/2001	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Direzione Generale Direzioni amministrative Avvocatura Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla violazione dei divieti	ON



		Scuole		
Fase 4: acquisizione delle dichiarazioni di pantouflage rese dal personale interessato cessato dal servizio nel corso dell'anno	Entro la data di cessazione dal servizio	Direzione Risorse Umane – Sezione personale tecnico-amministrativo	Numero di dichiarazioni acquisite/ Numero di dipendenti cessati dal servizio	100%
Fase 5: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.05.2020 e il 31.10.2020	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura, con note prot. n. 38409 del 20.05.2019 e 75407 del 14.10.2019, relativamente agli adempimenti di competenza del Direttore della Direzione Risorse Umane, il quale ha attestato:

a) di aver verificato che nei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato è stata inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o 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;

b) di non aver accertato, né ricevuto segnalazioni in ordine alla violazione del sopracitato divieto, di cui all'art. 53, comma 16 ter del D. lgs. n. 165/2001.

Il R.P.C.T. ha fornito, con nota prot. n. 34606 del 07.05.2019, apposita informativa al Direttore della Direzione Risorse Umane, segnalando l'opportunità di acquisire all'atto della cessazione del servizio o dell'incarico la dichiarazione del dipendente di essere consapevole del disposto di cui all'art. 53 e della conseguente violazione del correlato divieto. Il predetto Direttore ha attestato di aver acquisito all'atto della cessazione del servizio o dell'incarico apposite dichiarazioni da parte dei dipendenti in cui si impegnano al rispetto del divieto di pantouflage.

Relativamente agli adempimenti di competenza degli altri Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il monitoraggio sull'attuazione della misura è stato avviato dal R.P.C.T., con note prot. n. 38318 del 20.05.2019 e prot. n. 75395 del 14.10.2019.

Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole). Tutte le strutture hanno fornito riscontro e hanno dichiarato quanto segue:

a) di aver verificato che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è stata 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 delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

b) di non aver accertato, né ricevuto segnalazioni in ordine alla violazione del sopracitato divieto, di cui all'art. 53, comma 16 ter del D. lgs. n. 165/2001.

Inoltre, in sede di gara, ciascun operatore economico presenta il Documento di Gara Unico Europeo (DGUE) nel quale dichiara, tra l'altro, se si trova o meno nella condizione prevista dall'art. 53 comma 16-ter del D. lgs. 165/2001 (*pantouflage* o *revolving door*).

Non sono pervenute al R.P.C.T. segnalazioni relative alla violazione dell'obbligo.

## 10.6. MISURA GENERALE: PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI

Descrizione: consiste in strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra la stazione appaltante e gli operatori economici partecipanti alle gare con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad osservare il pieno rispetto dei principi costituzionali ex art. 97 e dei principi di concorrenza e trasparenza a presidio della disciplina dei contratti pubblici.

La stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare un documento che permette un controllo reciproco e sanzioni nel caso di elusione per affidamenti di forniture servizi e lavori pubblici. Con circolare prot. n. 32001 del 30.04.2014, il R.P.C. ha predisposto fac-simile di patti di integrità, pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente del sito web dell'Università. In particolare il fac-simile prevede la clausola secondo cui il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione della gara e alla risoluzione del contratto.

Tutte le imprese offerenti o invitate dovranno sottoscrivere e allegare alla documentazione amministrativa il patto di integrità, pena esclusione dalla partecipazione alla procedura di gara. La verifica dell'applicazione del patto riguarderà sia i partecipanti alla gara sia i dipendenti dell'Università, collaboratori e consulenti impegnati ad ogni livello all'espletamento della gara e nel controllo dell'esecuzione del relativo contratto.

In ossequio al P.T.P.C. 2019-2021, la Sezione Contratti e Appalti ha aggiornato il fac-simile del patto di integrità, diffuso all'intera comunità con nota prot.16186 del 25.02.2019, che dovrà essere sottoscritto dal legale rappresentante e dall'eventuale Direttore Tecnico degli operatori economici partecipanti a tutte le procedure di gara, sotto e sopra soglia comunitaria. La nuova versione del documento contiene un rafforzamento dei comportamenti ai quali devono uniformarsi, in tutte le fasi della procedura concorsuale, ivi compresa quella dell'esecuzione del contratto, sia la stazione Appaltante, sia gli operatori economici. Il patto di integrità dovrà essere inserito nella documentazione di gara per essere prodotto da ciascun partecipante, debitamente sottoscritto per accettazione. Copia dello stesso è disponibile sulla pagina web di questa Università, nella Sezione "Bandi e gare" – sottosezione "Formulari e documenti".

Nelle Linee guida adottate dall'Autorità con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici è stato suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente. Lo strumento dei patti di integrità e dei protocolli di legalità può essere utilizzato per vincolare anche i soggetti privati al rispetto dei codici di comportamento prevedendo misure concernenti il pantouflage e il conflitto di interessi.

È stata evidenziata, altresì, l'opportunità di prevedere, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

Finalità: valorizzazione di comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti con la finalità di prevenire il fenomeno corruttivo. I patti di integrità migliorano la concorrenza, promuovono l'efficienza dei costi e il risparmio attraverso migliori acquisti, aumentano la trasparenza, la responsabilità e il buon governo negli appalti e la fiducia nelle autorità pubbliche e, nello specifico, verso il processo decisionale pubblico.

Riferimenti: art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012 e s.m.i.; D. Lgs. n.165/2001; D. Lgs. n. 150/2009; L. n. 240/2010; D.P.R. n. 445/2000; D.M. n. 168/2011; D.P.C.M. 16.01.2013; Circolare D.F.P. n.1/2013; D. Lgs. n. 33/2013; D. Lgs. n. 39/2013; D.P.R. n. 62/2013; D. Lgs. n. 50/2016; D. Lgs. n. 97/2016; P.N.A. 2013: par. 3.1.13 - Allegato 1, par. B.14 - Tavola 14; Circolare del R.P.C. prot. n. 32001 del 30.04.2014, contenente fac-simile di patti di integrità; delibera A.N.AC. n. 1374/2016; P.N.A. 2019; Linee Guida n. 15 "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 05 giugno 2019; Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (D.R. n. 2272 del 02.07.2014); Circolare del Direttore Generale prot. n. 16186 del 25.02.2019.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura generale: Patti di integrità negli affidamenti</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: previsione, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto	Al momento della predisposizione degli atti	Direzione Generale  Direzioni amministrative  Avvocatura  Dipartimenti di Didattica e di Ricerca  Scuole	N. di documenti contenenti la clausola di salvaguardia/N. di documenti emanati	100%
Fase 2: attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità sottoscritti utilizzando il nuovo facsimile in caso di elusione	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'attivazione delle azioni	Direzione Generale  Direzioni amministrative  Avvocatura  Dipartimenti di Didattica e di Ricerca  Scuole	Segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.05.2020 e il 31.10.2020	R.P.C.T.  U.O. di Supporto al R.P.C.T	Realizzazione del monitoraggio	ON

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con note prot. n. 38318 del 20.05.2019 e prot. n. 75395 del 14.10.2019, trasmesse a tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e a n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole). Tutte le strutture hanno risposto per quanto di competenza ed hanno dichiarato:

a) di aver verificato che gli avvisi, i bandi di gara e le lettere di invito contengano apposita clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto;

b) di non aver attivato azioni di tutela previste dal protocollo di legalità o dal patto di integrità.

Non sono pervenute al R.P.C.T. segnalazioni relative a casi di attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità.

## 10.7. MISURA GENERALE: FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA E DELLA LEGALITÀ E FORMAZIONE SPECIFICA IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI

Descrizione: consiste nella definizione dei bisogni formativi e delle procedure per selezionare e formare il personale dell'Università destinato ad operare nelle aree a rischio corruzione, in raccordo con la Direzione Generale alla quale afferisce la U.O. Formazione.

Le iniziative previste nella presente misura costituiscono parte integrante del piano della formazione del personale dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, i cui obiettivi sono stati definiti nel "Piano della Formazione 2019-2021 del personale tecnico-amministrativo" predisposto dal Direttore Generale in ossequio all'art. 10 dello Statuto e condiviso dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 11.04.2019. Per dare attuazione al Piano di formazione si è fatto ricorso alla progettazione ed elaborazione di percorsi formativi inseriti poi nel Catalogo della Formazione. I percorsi formativi ivi presenti sono inerenti alla Formazione Obbligatoria; la Formazione d'ingresso e quella specialistica e/o trasversale.

Il Catalogo si articola in 12 macroaree, tra le quali vi è quella relativa all'"Anticorruzione e Trasparenza".

La programmazione delle attività formative dovrà:

- tener conto dei principi di contenimento della spesa pubblica ed essere realizzata attraverso un efficiente utilizzo delle risorse finanziarie disponibili, garantendo al contempo la qualità delle azioni formative;
- tener conto della complessità organizzativa dell'Amministrazione universitaria, nella quale opera personale contrattualizzato e personale in regime di diritto pubblico e, conseguentemente, assicurare la partecipazione alle iniziative di formazione a tutti coloro che, a vario titolo, operano nei settori a più elevato rischio di corruzione, a prescindere dal ruolo di appartenenza;
- essere realizzata secondo criteri di:
  - o massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
  - o trasparenza delle procedure di selezione del personale cui sono rivolte le attività formative;
  - o pubblicità del materiale didattico, in modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative.

In particolare, considerato che questa Università si propone di avviare iniziative formative, anche post lauream (master/short master), per la diffusione della cultura anticorruzione, della trasparenza e della legalità nonché di attivare eventuali tirocini e/o stage curriculari ed extracurriculari, in data 01.06.2018, è stato stipulato un Protocollo d'Intesa con l'Autorità Nazionale Anticorruzione, con l'obiettivo di stabilire un rapporto di collaborazione coordinata e programmata. Inoltre, nel 2019 è stata avviata la II edizione del Master di II livello in Gestione delle Performance con un modulo dedicato alla disciplina dell'anticorruzione e della trasparenza.

Nel PNA 2019, l'Autorità valuta positivamente, un cambiamento radicale nella programmazione e attuazione della formazione, affinché sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni, favorendo la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione. Nel piano vengono altresì fornite indicazioni di carattere generale e operativo al fine di guidare l'amministrazione nella scelta delle modalità per l'attuazione dei processi di formazione, suggerendo di strutturare la formazione su due livelli (uno generale ed uno specifico), di includere nei percorsi formativi anche il contenuto dei codici di comportamento e dei codici disciplinari, per i quali proprio attraverso la discussione di casi concreti può emergere il principio comportamentale adeguato nelle diverse situazioni, di monitorare e verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro adeguatezza.

La formazione attuata dall'Ateneo sarà dunque strutturata su due livelli, uno di livello generale e uno di livello specifico:

- corsi formativi di base per tutto il personale, con l'obiettivo di diffondere le tematiche dell'etica e della legalità e di approfondire la disciplina della nuova regolamentazione di Ateneo;
- approfondimenti specialistici da destinare a:
  - a) R.P.C.T.;
  - b) Dirigenti e Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
  - c) personale coinvolto nella istruttoria di atti e provvedimenti relativi alle attività a rischio di corruzione e di illegalità individuate nel presente Piano.

La individuazione da parte del RPCT del personale di cui alla lett. c) avviene su indicazione del personale dirigente.

La selezione dei partecipanti alle singole iniziative formative, di volta in volta progettate, avverrà preferibilmente secondo i seguenti criteri:

- rotazione delle unità individuate, di modo da garantire la formazione di tutto il personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- omogeneità delle caratteristiche professionali dei partecipanti, in relazione alle attività svolte.

Le esigenze formative potranno essere soddisfatte:

- mediante i percorsi formativi predisposti dall'Università, anche in modalità on-line;
- mediante i percorsi formativi predisposti dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione - S.N.A. -, ai sensi dell'art.1, comma 11 della Legge n. 190/2012;
- mediante i percorsi formativi predisposti per il tramite di soggetti istituzionalmente preposti alla formazione del personale e, in particolare, di quello universitario.

I percorsi formativi predisposti dall'Università, con l'obiettivo di diffondere la "cultura" dell'etica e della legalità quale strumento di prevenzione della corruzione, dovranno avere ad oggetto l'apprendimento delle competenze tecniche e comportamentali in materia di prevenzione della corruzione ed essere sempre più orientati all'esame di casi concreti calati nel contesto dell'Ente.

Il personale docente impegnato nei corsi organizzati in materia di prevenzione della corruzione dall'Università potrà essere individuato:

- tra il personale dell'Università, esperto nelle materie da trattare;
- tra esperti esterni in possesso di particolare e comprovata esperienza e competenza nelle materie/attività a rischio di corruzione, nonché sui temi dell'etica e della legalità.

Ai discenti dei corsi organizzati verranno somministrati questionari di valutazione delle docenze (interne ed esterne), sulla qualità della didattica e sul materiale di supporto ai corsi di formazione.

L'Università pubblica, sull'apposita sezione del sito web di Ateneo, il materiale didattico, di modo da garantire la massima diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative e consentirne la fruizione da parte di una platea sempre più ampia di soggetti anche attraverso l'utilizzo della piattaforma FAD (Formazione a Distanza), diventata operativa nel mese di ottobre 2019, che prevede le seguenti funzionalità:

- video lezioni fruibili in modalità asincrona senza inserti pubblicitari o video suggeriti.
- Webinar: video lezioni in diretta streaming durante le quali i partecipanti possono interagire con il docente.
- Forum: attività partecipativa asincrona con la quale è possibile favorire l'interazione sia tra i partecipanti che tra essi e il docente per porre quesiti o sviluppare particolari tematiche.
- Quiz interattivi: integrano i percorsi formativi. Può trattarsi sia di test di autovalutazione a risposta multipla sia di test finali di valutazione dell'apprendimento finalizzati al rilascio dell'attestazione finale.
- Attestazioni finali: la piattaforma consente la verifica della corretta esecuzione di tutte le attività previste durante il corso e il rilascio automatico dell'attestazione di partecipazione al corso.

Per la formazione anticorruzione viene utilizzata anche la predetta piattaforma FAD.

Finalità: diffondere la "cultura" dell'etica e della legalità quale strumento di prevenzione della corruzione e favorire lo sviluppo di maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione, unitamente alla formazione specifica in materia di appalti.

Riferimenti: art. 1, comma 5, lett. b), comma 8, comma 10, lett. c), comma 11 della Legge n. 190/2012; D.P.R. n. 70/2013; P.N.A. 2013: par. 3.1.12 - Allegato 1, par. B.13 - Tavola n. 13; aggiornamento 2015 al P.N.A.; P.N.A. 2016; Delibera A.N.AC. n. 840/2018; P.N.A. 2019.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura generale: Formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: attività formativa specifica in materia di prevenzione della corruzione	Entro il 31.04.2020	R.P.C.T.  U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Individuazione dei destinatari dell'attività formativa specifica a seguito di acquisizione apposita informativa dai Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	ON
Fase 2: erogazione dell'attività formativa generale e specifica  (Collegamento con obiettivo performance 2020_DIR_07)	Entro il 31.10.2020	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione	Predisposizione di un report relativo a: - tipologia dei contenuti offerti dal docente; - quantità di formazione erogata in giornate/ore; - destinatari e fruitori della formazione; - soggetti che hanno erogato la formazione	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.10.2020	R.P.C.T.  U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

In base alla programmazione della misura sono state realizzate le seguenti azioni:

- proposte formative per lo sviluppo delle competenze tecniche del personale sui processi di competenza delle Direzioni (Collegamento con obiettivo di performance PROG\_TRAS\_03\_03): il R.P.C.T. ha trasmesso n. 2 proposte formative; la prima, di base, dal tema "La cultura del bene comune, dell'etica e della legalità quale strumento di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi" e la seconda, di livello avanzato, avente ad oggetto il "Sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti per affrontare il tema della corruzione nella P.A."
- attività formativa in materia di prevenzione della corruzione: è stata avviata dal R.P.C.T. con nota del 19.04.2019 con cui è stato chiesto ai Referenti di indicare il personale da sottoporre a formazione
- Verifica di:
  - tipologia dei contenuti offerti;
  - quantità di formazione erogata in giornate/ore;
  - destinatari della formazione;
  - soggetti che hanno erogato la formazione.

Il monitoraggio sull'attuazione è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con nota prot. n. 84766 del 15.11.2019 indirizzata al Direttore Generale e al Responsabile della Staff Sviluppo organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione.

A partire dal mese di luglio 2019 è stata avviata la consultazione di esperti per realizzare i percorsi formativi avanzati in materia di prevenzione della corruzione ed i percorsi formativi di base sui temi dell'etica e della legalità, quale strumento di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi, e formazione specifica in materia di contratti pubblici.

Nel programma per la formazione di base è stato incluso, tra gli argomenti, il “Codice di Comportamento”. L’attività formativa, della durata complessiva di 10 ore, è stata rivolta a tutto il PTA e CEL ed erogata in modalità blended. Nei giorni 28 e 29 novembre 2019, la parte in presenza, trasmessa anche in “diretta streaming”, attraverso la piattaforma FAD UniBA, è stata seguita, rispettivamente, da 282 unità di personale il primo giorno e da 219 unità di personale il secondo giorno.

Per quanti non hanno avuto la possibilità di collegarsi alla piattaforma nei giorni indicati, è stato possibile seguire, sulla stessa piattaforma, le registrazioni delle dirette streaming fino alla data del 15.12.2019.

Ai partecipanti sono stati somministrati i questionari di gradimento on-line per valutare il livello di soddisfazione del corso, con il fine di monitorare l’attività formativa e desumere informazioni preziose per migliorare il servizio erogato. Il personale partecipante al predetto corso di formazione è stato convocato a mezzo lista di distribuzione dedicata al personale tecnico amministrativo.

L’analisi del gradimento dei 590 questionari compilati ha rilevato punteggi medi espressi dai partecipanti, rispetto ad una scala graduata da 1 a 10 (ad 1 corrisponde il valore più basso del livello di soddisfazione e a 10 quello di massima soddisfazione), per ciascuna dimensione valutata (Organizzazione del corso - Contenuti del corso – Didattica – Valutazione), come di seguito riportato:

- organizzazione del corso: 7,7
- contenuti del corso: 7,5
- didattica: 7,8
- valutazione: 7,6
- media generale di gradimento: 7,6.

Sono stati rilasciati n. 510 attestati di partecipazione.

La formazione di livello avanzato è rivolta espressamente ai Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T. Il corso, sui temi della valutazione del rischio di corruzione e la definizione degli interventi organizzativi di prevenzione, la trasparenza e l’anticorruzione è stato strutturato in modalità blended.

Al primo modulo, della durata di 5 ore ed erogato in presenza il giorno 5.12.2019 ed in modalità e-learning, sono state convocate n. 68 unità di personale (Dirigenti, Direttori di Dipartimento, Presidenti di Scuola, Referenti TAC).

I partecipanti al corso in presenza sono stati n. 31 mentre la parte in e-learning, completa della registrazione degli ulteriori moduli e rivolta anche al personale coinvolto nella istruttoria di atti e provvedimenti relativi alle attività a rischio di corruzione e illegalità individuate nel P.T.P.C., sarà disponibile sulla piattaforma FAD UniBA a partire dal 10.03.2020 e conterà in:

- 3 ore in didattica erogativa (video lezioni registrate e suddivise in unità didattiche di 20/30 minuti, supportate da materiale didattico)
- 4 ore in didattica interattiva (disponibilità per rispondere ad eventuali domande, in forma asincrona, all’interno di un forum).

L’analisi di gradimento rileverà punteggi medi espressi dai partecipanti rispetto ad una scala graduata da 1 a 10 (ad 1 corrisponde il valore più basso del livello di soddisfazione e a 10 quello di massima soddisfazione), per ciascuna dimensione valutata (Organizzazione del corso - Contenuti del corso – Didattica – Valutazione) e sarà rilevata entro aprile 2020.

Il formatore che ha erogato la formazione, sia generale sia specifica, è stato individuato tra il personale docente dell’Ateneo esperto ed in possesso di particolare e comprovata esperienza e competenza nelle materie/attività a rischio di corruzione.

Ulteriori iniziative formative sono state rivolte al personale della U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione che ha frequentato un corso di I livello nell’ambito del progetto INPS - VALORE PA dal titolo “Prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione” ed alcune giornate formative nell’ambito di un master organizzato dall’Università del Salento.



## 10.8. MISURA GENERALE: ROTAZIONE DEL PERSONALE

Descrizione: consiste nell'assicurare l'alternanza del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa conseguente alla permanenza nel tempo nel medesimo ruolo e funzione.

La rotazione del personale assume particolare rilievo nel limitare fenomeni di "mala gestio" e corruzione, pur presentando profili di criticità operativa. Tale misura è stata affrontata dall'A.N.AC. nei vari Piani Nazionali Anticorruzione, da ultimo nel PNA 2019 e in particolare nell'allegato 2, in cui è stato ribadito l'orientamento di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando, ove non sia possibile applicare la misura, altre misure di natura preventiva con effetti analoghi. Nei Piani viene altresì sottolineata l'importanza della formazione quale misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione, e suggerita una organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività, con altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo.

La struttura organizzativa dell'Università è stata interessata a decorrere dall'anno 2016, a seguito dell'avvio della fase di sperimentazione gestionale del Nuovo Modello Organizzativo, da una complessa riorganizzazione che ha ridefinito anche compiti e competenze delle strutture.

Sin da tale anno è stata adottata la best practise di favorire la rotazione del personale non dirigenziale attraverso procedure di interpello per individuare candidature a ricoprire ruoli di posizione organizzativa; gli incarichi attribuiti a seguito dell'attuazione del nuovo modello organizzativo hanno durata triennale, con scadenza al 31.12.2019 e con verifica annuale che comporta la conferma in caso di esito positivo o la revoca in caso di esito negativo. Inoltre, tutti gli incarichi dirigenziali attribuiti nell'ambito del D.D.G. n. 436/2016, con scadenza fissata al 31.12.2018, sono stati prorogati al 31.12.2019. Con D.D.G. n. 709 del 16.12.2019, tutti gli incarichi e le funzioni specialistiche, con scadenza al 31.12.2019, sono stati prorogati a tutto il 30.06.2020, fatta salva la possibilità di revoca o modifica della suddetta nuova scadenza in ragione di nuove eventuali esigenze di carattere organizzativo e funzionale.

Nel corso dell'anno 2019 è stato attuato l'avvicendamento tra Direttore Generale e n. 2 dirigenti alla guida della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti. Con decorrenza 1 febbraio 2019 sono stati conferiti incarichi per ulteriori n. 8 posizioni organizzative istituite con D.D.G. n. 935 del 22.12.2018, sempre con scadenza al 31.12.2019. Si è proceduto altresì a sostituire i responsabili di struttura cessati o dimessisi nel corso dell'anno 2019, per un totale di n. 14 posizioni. Il prospetto che segue dà conto sia in termini assoluti sia in termini percentuali del personale interessato nel 2019 dai conferimenti degli incarichi per ulteriori posizioni organizzative e dalla sostituzione a seguito di cessazioni o dimissioni, oltre che dall'avvicendamento per n. 3 dirigenti.

Rotazione (avvicendamento) del personale

Personale	Valori Assoluti anno 2019		Totale complessivo	Personale	Valori percentuali anno 2019		Totale complessivo
	no	si			no	si	
	1369	25			1394	98,21	

Personale	Valori Assoluti anno 2018		Totale complessivo	Personale	Valori percentuali anno 2018		Totale complessivo
	no	si			no	si	
	1391	20			1411	98,58	

Personale	Valori Assoluti anno 2017		Totale complessivo	Personale	Valori percentuali anno 2017		Totale complessivo
	no	si			no	si	
	1135	292			1427	79,54	

Con riferimento all'istituto della rotazione straordinaria, prevista dall'art. 16, comma 1, lett. I-quater del D.lgs. n. 165/2001, che non si associa in nessun modo alla rotazione ordinaria, i Dirigenti "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". Si tratta di una misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. ANAC è intervenuta sulla questione con propria Delibera n. 215/2019 in cui chiarisce, in particolare, il momento del procedimento penale in cui effettuare la valutazione della condotta del dipendente, obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria, nonché gli illeciti presupposto da tenere in conto ai fini della decisione di ricorrere o meno alla misura della rotazione straordinaria. Nella predetta Delibera si evidenzia, altresì, l'opportunità che i Piani triennali per la prevenzione della corruzione delle Amministrazioni prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentire la migliore applicazione della misura.

A tal fine, è stata programmata l'emanazione di un apposito atto di tipo organizzativo o regolamentare che disciplini le modalità per l'effettiva e tempestiva adozione di provvedimenti di rotazione straordinaria, prevedendo tra l'altro il dovere in capo ai dipendenti, qualora fossero interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di tali procedimenti.

Finalità: ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra Amministrazione ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. A tal fine la formazione costituisce una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività ponendo le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione. Analogamente va privilegiata la circolarità delle informazioni attraverso la trasparenza interna delle attività.

Riferimenti: art. 1, comma 4, lett. e), comma 5, lett. b), comma 10, lett. b) della L. n. 190/2012; art. 16, comma 1, lett. I-quater del D.lgs. n. 165/2001; P.N.A. 2013: par. 3.1.4; allegato 1, par. B5; Tavola 5; P.N.A. 2016: par. 7.2.; aggiornamento 2017 al P.N.A.; aggiornamento 2018 al P.N.A.; "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera I quater, del d.lgs. n. 165 del 2001" (Delibera n. 215/2019); P.N.A. 2019.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura generale: Rotazione del personale</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: approvazione linee guida rotazione da parte del Consiglio di Amministrazione	Entro un mese dall'informativa trasmessa alle OO.SS. e alla R.S.U.	Direzione Risorse Umane	Presentazione all'organo della relazione istruttoria con lo schema di linee guida	ON
Fase 2: individuazione delle strutture in cui è necessaria l'adozione di misure alternative	Entro il 30.09.2020	Direttore Generale/	Circolare a tutto il personale	ON

<b>Misura generale: Rotazione del personale</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
alla rotazione e definizione delle stesse		Direzione Risorse Umane/ Direzioni interessate		
Fase 3: definizione di indicazioni operative e procedurali per una migliore applicazione della misura della rotazione straordinaria	Entro il 30.11.2020	Direttore Generale/ Direzione Risorse Umane	Emanazione atto organizzativo o regolamentare che disciplini le modalità di adozione di provvedimenti di rotazione straordinaria	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 10.12.2020	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Si rammenta che il P.T.P.C. 2018 aveva rinviato la disciplina della rotazione ad un apposito atto organizzativo, come peraltro suggerito anche nel P.N.A. 2019, attribuendo alla Direzione Risorse umane - Sezione personale tecnico-amministrativo l'obiettivo di "Definire i criteri della rotazione e dei trasferimenti del personale in ossequio alle disposizioni A.N.AC. in materia" con indicatore "Predisposizione di apposite linee guida". La bozza delle predette linee guida, unitamente alla relativa relazione accompagnatoria, sono state trasmesse dal Direttore della Direzione Risorse Umane al Direttore Generale per la valutazione e l'informativa sindacale.

Il P.T.P.C. 2019-2021 prevedeva per l'anno 2019 l'obiettivo "Individuazione delle strutture che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione e delle professionalità rilevate per lo svolgimento di attività specifiche ai fini della rotazione del personale in ossequio alle disposizioni A.N.AC. in materia e alle linee guida dell'Università". Il monitoraggio sull'attuazione di tale obiettivo è stato avviato dal R.P.C.T. nel mese di novembre, entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con nota prot. n. 84771 del 15.11.2019 trasmessa al Direttore Generale e al Direttore della Direzione Risorse Umane, il quale con nota prot. n. 91820 del 10.12.2019 ha comunicato che verrà sottoposto all'approvazione degli Organi di governo il testo riguardante le "Linee guide per la rotazione del personale dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro".

## 10.9. MISURA GENERALE: TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWING)

Descrizione: consiste nella tutela del dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'A.N.AC., o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro; l'identità del segnalante non può essere in alcun modo rivelata. Il novellato art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, modificato e integrato dalla L. n. 179/2017, prevede un ampio sistema di tutele per il pubblico dipendente che segnala illeciti, sotto tre punti di vista:

- tutela dell'anonimato
- divieto di discriminazione
- previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte dal c. 2 del nuovo art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 in caso di necessità di manifestare l'identità del segnalante.

Al fine di dare concreta attuazione ai nuovi compiti assegnati dalla legge, l'A.N.AC. ha predisposto apposite Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del decreto legislativo n.165/2001, (c.d. Whistleblowing)", rese disponibili dal 24.07.2019 e in consultazione sino al 15.09.2019, ma non ancora emanate, per la gestione delle segnalazioni. In data 26 novembre 2019 è stata pubblicata nella G.U. dell'Unione Europea la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (c.d. Whistleblowing). Essa prescrive ai paesi della UE misure per proteggere le persone che segnalano violazioni del diritto della UE. Gli Stati europei, e quindi anche l'Italia, dovranno recepire le nuove disposizioni entro due anni dalla pubblicazione della Direttiva sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea (quindi entro il 26 novembre 2022) e adottare regole interne entro i suddetti termini al fine di garantire gli standard minimi della Direttiva, fermo restando che, in virtù della clausola di non regressione, l'attuazione della Direttiva non potrà comportare in alcun caso una riduzione dell'attuale livello di protezione.

L'Università di Bari, già nel 2015, a seguito della determinazione ANAC 6 del 28.4.2015, ha predisposto un form online per l'inserimento delle segnalazioni, alle quali è possibile allegare documenti a sostegno della segnalazione medesima. Il predetto form online è stato aggiornato nel corso dell'anno 2018, contestualmente all'emanazione della Circolare informativa (nota prot. n. 82309 del 14.11.2018), predisposta dal R.P.C.T. recante "Disposizioni attuative per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". Con la predetta circolare sono state fornite le necessarie indicazioni per la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, in attuazione delle nuove norme di cui all'articolo 54-bis del D.lgs. n. 165/2001, così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, in sostituzione di quelle già fornite con la Circolare prot. n. 81913 del 19.11.2014. Alla predetta informativa è allegato il modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico. La circolare, unitamente al citato modulo, è stata inviata a tutto il personale ed è pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente - Altri Contenuti – Prevenzione della corruzione". L'Università nel 2019 ha altresì avviato l'implementazione di un applicativo informatico per la gestione del whistleblowing ed il RPCT ha predisposto la bozza del regolamento in materia.

Finalità: incoraggiare i dipendenti pubblici a denunciare gli illeciti di cui vengano a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro e, contemporaneamente, garantire ad essi la tutela della riservatezza e la protezione contro eventuali forme di ritorsione che si possono verificare in ambito lavorativo.

Riferimenti: art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. n. 179/2017; L. n.190/2012; art. 1, comma 51 della L. 190/2012; D.P.R. n. 62/2013; Circolare n.1/2013 del D. F. P.; P.N.A. 2013: par. 3.1.11 - Allegato 1, par. B.12 - Tavola 12; Codice di comportamento dell'Università; Circolare informativa del R.P.C.T. prot. n. 82309 del 14.11.2018 (sostitutiva della precedente circolare prot. n. 81913 del 19.11.2014); Determinazione A.N.AC. n. 6/2015; modello per segnalazioni di condotte illecite predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica; P.T.P.C. A.N.AC. 2018-2020; Comunicato del Presidente A.N.AC. del 6.02.2018 "Segnalazioni di illeciti presentate dal dipendente pubblico (c.d. Whistleblower)"; Comunicato del Presidente A.N.AC. del 5.09.2018 "Indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 54-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 (c.d. whistleblowers)"; Comunicato del Presidente A.N.AC. del

15.01.2019 “Pubblicazione in forma open source del codice sorgente e della documentazione della piattaforma per l’invio delle segnalazioni di fatti illeciti con tutela dell’identità del segnalante (c.d. whistleblowing); Regolamento sull’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing), testo coordinato approvato dal Consiglio dell’Autorità il 10.04.2019 (Delibera n.1033/2018 e Delibera n. 312/2019); Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del decreto legislativo n.165/2001 (c.d. Whistleblowing)” emanate il 24.07.2019 e in consultazione sino al 15.09.2019; 3° Rapporto annuale sul whistleblowing “in pillole” (28.06.2018) a cura di Anna Corrado pubblicato sul sito A.N.AC.; Sentenza della Corte di Cassazione n. 9047/2018, VI sez. penale; Sentenza della Corte di Cassazione n. 34450/16, sez.VI penale,; sentenza TAR Campania, sez. VI, n. 3880/2018; Parere della Corte dei Conti Europea del 15.10.2018; Direttiva Europea del 16.04.2019, in tema di Whistleblower; 4° Rapporto annuale sul whistleblowing A.N.AC (16.07.2019) pubblicato sul sito.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura generale: Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)</b>				
Fasi per l’attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: Regolamento per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art.54-bis, del d.lgs. 165/2001(c.d. whistleblowing) da parte degli Organi di governo  (Collegamento con obiettivo performance 2020_DIR_04)	Entro 1 mese dall’acquisizione del parere dell’Avvocatura e comunque dall’emanazione delle linee guida ANAC definitive	Direzione Affari Istituzionali  U.O. di supporto al R.P.C.T.	Presentazione agli organi della proposta approvazione del Regolamento	ON
Fase 2: adozione del Regolamento per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art.54-bis, del d.lgs. 165/2001(c.d. whistleblowing)	Entro 15 giorni dalla notifica della delibera	Direzione Affari Istituzionali  U.O. di supporto al R.P.C.T.	D.R. di emanazione e pubblicazione nel bollettino ufficiale	ON

<b>Misura generale: Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 3: divulgazione a tutto il personale ed agli stakeholders della tutela assicurata da UNIBA al whistleblower con l'avvio dell'applicativo informatico  (Collegamento con obiettivo performance 2020_DIR_04)	Entro 1 mese dall'emanazione del Regolamento	U.O. di supporto al R.P.C.T.	Iniziative per la divulgazione della informativa	N.3 iniziative
Fase 4: formazione per la protocollazione dedicata per la ricezione delle segnalazioni ricevute in modalità cartacea o PEC  (Collegamento con obiettivo performance 2020_DIR_04)	Entro il 30.04.2020	Staff Sviluppo Organizzativo, programmazione, controllo e valutazione	Erogazione della formazione al personale della U.O. di supporto al R.P.C.T. rilevata con firme presenza	100% personale formato
Fase 5: individuazione degli amministratori del sistema informatico	Entro 1 mese dall'emanazione del Regolamento	Direzione Affari Istituzionali  U.O. di supporto al R.P.C.T.	Decreto del Direttore Generale	ON
Fase 6: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 10.12.2020	R.P.C.T.  U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

La programmazione della misura per l'anno 2019 prevedeva i seguenti obiettivi:

- Implementare l'applicazione informatica per la gestione del whistleblowing: l'Amministrazione, a seguito di alcune anomalie riscontrate in fase di implementazione del software per le segnalazioni di presunti illeciti ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs 165/2001, come modificato dalla L. 179/2017, concesso in riuso gratuito da A.N.A.C., ha deciso di utilizzare la stessa piattaforma software di base adottata da A.N.A.C., nell'ultima versione disponibile, ricreando l'identico questionario predisposto da A.N.A.C., realizzato in house dal Centro Servizi Informatici nei tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021.
- Redigere un Regolamento sul whistleblowing: il R.P.C.T. ha predisposto lo schema del "Regolamento per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs 165/2001 (c.d. whistleblowing)", sottoposto all'attenzione del Consiglio di Amministrazione in prima lettura nella seduta del 20.12.2019. Il Consiglio ha deliberato di prendere atto del predetto schema e di acquisire in merito il parere dell'Avvocatura di Ateneo, avviando successivamente l'utilizzo dell'applicativo.

Nell'anno 2019 non sono pervenute segnalazioni di whistleblower al R.P.C.T.

#### 10.10. MISURA GENERALE: RASA – RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE

Descrizione: in ottemperanza al disposto dell'art. 33 *ter*, comma 1, del d.l. n. 179/2012, l'Autorità ha istituito nel 2013 il sistema AUSA (anagrafe unica delle stazioni appaltanti) relativo alle stazioni appaltanti presenti sul territorio nazionale. Tale sistema comprende i dati anagrafici delle stazioni appaltanti, dei relativi Rappresentanti legali nonché informazioni classificatorie associate alle stazioni appaltanti stesse. La responsabilità dell'iniziale verifica o compilazione delle informazioni contenute nell'AUSA, nonché dell'aggiornamento annuale dei dati identificativi delle stazioni appaltanti è attribuita al RASA. L'individuazione del RASA è intesa dall'Aggiornamento 2016 al PNA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. Ciò trova conferma anche nel PNA 2019.

L'aggiornamento dei dati della Stazione Appaltante nella sezione di portale AUSA dell'ANAC è stato effettuato dall'Università di Bari. In particolare si è provveduto all'aggiornamento delle informazioni del Legale Rappresentante (poco dopo il suo insediamento - 01/10/2019) e ad inserire i nuovi dati richiesti da ANAC il 05.12.2019. L'operazione di conferma dei dati valida ai fini dell'aggiornamento annuale di cui al succitato art. 33 *ter* del d.l. n. 179/2012 è stata effettuata.

Per quanto riguarda la tempificazione del monitoraggio della misura, sebbene la norma stabilisce un obbligo di aggiornamento annuale dei dati presenti nella banca dati AUSA, si prevede una rendicontazione semestrale delle attività in capo al RASA, tenuto conto che tra le attività da svolgersi è previsto anche l'aggiornamento dei dati sui RUP e sui centri di costo, che per la loro natura è opportuno siano effettuati quanto più tempestivamente possibile ai fini della prevenzione della corruzione.

Finalità: verifica da parte del RPCT che il RASA indicato si sia attivato per l'abilitazione del relativo profilo utente secondo le modalità operative specificate nel comunicato Anac del 2013 e che provveda all'aggiornamento dell'AUSA.

Riferimenti: art. 33 *ter*, co. 1, del d.l. n. 179/2012; Comunicato del Presidente del 16 maggio 2013; Comunicato del Presidente del 28 ottobre 2013; Comunicato del Presidente del 20 dicembre 2017; P.N.A. 2016; P.N.A. 2019.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura generale: Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante.</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: verifica RASA	Annuale con aggiornamento tempestivo dei dati sui RUP e sui centri di costo in AUSA	Dirigente Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	Informazioni e dati identificativi dell'Università presenti nella banca dati AUSA	100% informazioni e dati aggiornati
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Annuale	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

## 10.11. MISURA SPECIFICA: OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

Descrizione: il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) di un dipendente pubblico (per l'Università: professore, ricercatore, dipendente tecnico o amministrativo compresi i C.E.L. o collaboratore) interferisce (c.d. conflitto di interessi concreto o reale) o potrebbe tendenzialmente interferire (c.d. conflitto di interessi potenziale) con l'attitudine dello stesso ad agire in conformità ai suoi doveri e responsabilità (interesse primario). Esso si caratterizza in una situazione, ossia in un insieme di circostanze, che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari possano essere compromessi dal perseguimento di quelli secondari, differentemente dalla corruzione che consiste in un vero e proprio evento. Un'altra ipotesi di conflitto di interessi può presentarsi nei casi in cui il conferimento di una carica nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato regolati, finanziati e in controllo pubblico sia formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 e tuttavia configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, (cd. conflitto di interessi strutturale) in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite. In altri termini, l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa potrebbe essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del d.lgs. 39/2013.

Le predette premesse sono prodromiche all'articolato quadro normativo; in via preliminare, si richiama l'art. 6 bis della L. n. 241/1990 - introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 - che stabilisce, da un lato, l'obbligo di astensione, per i soggetti ivi indicati, ad adottare gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale, nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale, dall'altro, un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La succitata norma si coordina con le disposizioni del D.P.R. n. 62/13 il quale stabilisce all'art. 7 ("obbligo di astensione") che "il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza".

Tra gli strumenti attuativi della normativa, va segnalata la previsione per le pubbliche amministrazioni di intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse; tale attività informativa deve essere prevista nell'ambito delle iniziative di formazione contemplate nel P.T.P.C.. L'amministrazione ha ottemperato attraverso l'emanazione di n. 2 circolari una nel 2013 e una nel 2014 inviate a tutti i referenti per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, agli organi di governo, al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo, alle organizzazioni sindacali e ai componenti la RSU.

Con atto di indirizzo del 14 maggio 2018, adottato in collaborazione con ANAC, il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca ha effettuato una ricognizione del complesso quadro normativo vigente e fornito chiarimenti su aspetti di incerta interpretazione per orientare il comportamento del personale accademico, nelle diverse attività attinenti alla ricerca e all'insegnamento.

L'Università ha disciplinato la materia in differenti fonti regolamentari tra cui il "Regolamento di Ateneo sugli incarichi esterni dei professori e ricercatori" (D.R. n. 2635 del 04.09.2017), il "Regolamento sulle incompatibilità e sul rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L. dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro" (D.R. 3363 del 12.11.2018) e il "Regolamento per il funzionamento del servizio ispettivo" (D.R. n. 1138 del 18.04.2018). L'amministrazione inoltre ha predisposto, per tutto il personale, la modulistica riguardante la dichiarazione di assenza di situazioni di conflitti di interessi anche potenziali per i consulenti e collaboratori da pubblicare negli appositi applicativi.

La misura *de qua* trova anche ampia collocazione nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici; infatti, l'articolo 42 del D.lgs. n. 50/2016 introduce una disciplina particolare per le ipotesi di conflitto di interesse. La funzione della norma è quella di evitare che l'amministrazione aggiudicatrice si lasci guidare, nella scelta del contraente, da considerazioni estranee all'appalto, accordando la preferenza a un concorrente unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi.

L'A.N.AC., con apposite Linee guida recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici", approvate con Delibera n. 494 del 05 giugno 2019, ha



individuato alcune prassi ottimali, di carattere generale, per le stazioni appaltanti al fine di prevenire e risolvere i conflitti di interesse. Sulle citate Linee Guida si è espresso il Consiglio di Stato, Sezione consultiva per gli atti normativi con Parere n. 667 del 5 marzo 2019. Le specifiche disposizioni in materia disciplinano il conflitto di interesse in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

Finalità: la ratio dell'obbligo di astensione, rivolta a tutti i dipendenti pubblici, va ricondotta nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa disciplinato dall'art.97 della Costituzione e trova applicazione ogni qualvolta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale. La disposizione persegue la finalità di evitare che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti adottino i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, ponendosi in conflitto con l'interesse perseguito e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e i controinteressati.

Riferimenti: artt. 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato; D.P.R. n. 382/1980; L. n. 240/2010; art. 6 bis della L. n. 241/1990; art. 1, comma 58 bis, della L. 662/1996; art. 53 D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; D.P.R. n. 62/2013; l'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016; P.N.A. 2013: par. 3.1.5 - Allegato 1 par. B.6 - Tavola 6; Delibera A.N.AC. n.75/2013; Orientamento A.N.AC. n.6/2015; Delibera A.N.AC. n. 421/2016; PNA 2016, adottato con Delibera n.831/2016; Delibere A.N.AC. n. 384/2017 e n. 209/2017; Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (Delibera A.N.AC. n. 1208/2017); Delibera A.N.A.C. n. 494/2019 recanti Linee guida n.15 "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" e Parere del Consiglio di Stato, Sezione consultiva per gli atti normativi n. 667 del 5 marzo 2019, sullo schema delle citate linee guida di ANAC; Delibera A.N.A.C. n. 1186/18; Delibera A.N.A.C. n. 321/2018; P.N.A. 2019; art. 6 del Codice di comportamento dell'Università (D.R. n. 2272 del 02.07.2014); Circolare del R.P.C. prot. n. 48721 del 16.07.2013; Circolare del R.P.C. prot. n. 79076 del 11.11.2014; "Regolamento di Ateneo sugli incarichi esterni dei professori e ricercatori" (D.R. n. 2635 del 04.09.2017); "Regolamento sulle incompatibilità e sul rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L. dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro" (D.R. n. 3363 del 12.11.2018); "Regolamento per il funzionamento del servizio ispettivo" (D.R. n. 1138 del 18.04.2018).

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura specifica: Obbligo di comunicazione e di astensione in caso di conflitti di interesse</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: in caso di conflitto di interessi, rispetto della procedura prevista dall'art. 6, comma 3, del Codice di comportamento dell'Università, dando comunicazione scritta al lavoratore interessato, al R.P.C.T. e al Direttore Generale.	Tempestivamente, (secondo le prescrizioni del Codice di comportamento dell'Università)	Direzione Generale Direzioni amministrative Avvocatura Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	N. di comunicazioni effettuate nel rispetto della procedura ex art. 6, comma 3 del Codice di Comportamento/N. di segnalazioni	100%
Fase 2: acquisizione dichiarazioni da parte degli operatori economici di non	Entro i termini previsti dal bando	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio – Sezione	Verifica delle dichiarazioni acquisite dagli	ON

<b>Misura specifica: Obbligo di comunicazione e di astensione in caso di conflitti di interesse</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
trovarsi in una situazione di conflitto di interesse di cui al D.lgs. n. 50/2016 (artt. 80,42 e 67) nel rispetto dei principi contenuti nell'art. 42 del citato decreto		Contratti e Appalti Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	operatori economici	
Fase 3: acquisizione di dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziali per i consulenti e collaboratori e relativa pubblicazione	Tempestivamente (prima del conferimento dell'incarico)	Direzione Generale Direzioni amministrative Avvocatura Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	Numero contratti sottoscritti/N. dichiarazioni acquisite e pubblicate	100%
Fase 4: controllo a campione con sorteggio delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziali per i consulenti e collaboratori	Entro il 30.09.2020	RPCT U.O. di supporto al R.P.C.T.	N. strutture che compongono il campione/ N. totale strutture che hanno affidato incarichi a consulenti e collaboratori *100	15%
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.05.2020 e il 31.10.2020	RPCT U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con note del 20.05.2019 e del 14.10.2019, trasmesse a tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, che hanno dichiarato di non aver ricevuto segnalazioni in ordine alla sussistenza delle situazioni di conflitto di interessi previste dall'art. 6, del Codice di Comportamento dell'Università (di cui al D.R. n. 2272 del 02.07.2014).

Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole). Tutte le strutture destinatarie hanno fornito riscontro.

Con riferimento all'obiettivo "Acquisizione dichiarazioni da parte della compagine societaria concorrente alla gara di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse di cui al D.lgs. n. 50/2016 (artt. 80,42 e 67)", il cui monitoraggio è stato avviato con le predette note, la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Sezione Contratti e Appalti - con note del 09.09.2019 (anche sezione Economato) e del 08.11.2019 ha attestato di aver acquisito nei termini previsti le dichiarazioni da parte della compagine societaria concorrente alla gara di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse di cui al D. Lgs. n. 50/2016 (artt. 80,42 e 67).

## 10.12. MISURA SPECIFICA: AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Descrizione: la misura consiste nell'attivazione di forme di partecipazione della società civile al fine di creare un dialogo con l'esterno che determini un rapporto di fiducia e l'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti silenti. Le azioni volte ad assicurare un rapporto più aperto nei confronti della società civile riguardano in particolare: il continuo aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale in cui sono pubblicati i dati relativi alla prevenzione della corruzione; l'attività dell'Ufficio Relazioni con il pubblico (URP); le giornate della trasparenza per sensibilizzare la collettività sulle tematiche di volta in volta individuate dall'Amministrazione collegate all'importanza della diffusione della cultura della legalità e della trasparenza. Nello specifico, l'Università, tramite l'Ufficio Relazioni con il Pubblico, ha attivato un indirizzo di posta elettronica dedicato, segnalazioni.urp@uniba.it, al quale è possibile scrivere per segnalare eventuali problemi riscontrati durante la fruizione dei servizi, ivi compresa la segnalazione di fatti corruttivi. Le segnalazioni e i reclami anche anonimi possono, inoltre, essere trasmessi inviando il modulo segnalazioni/reclami, disponibile sul portale UNIBA, compilando il modulo direttamente on line, o consegnando la segnalazione o il reclamo personalmente presso lo sportello dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico - Centro Polifunzionale Studenti, piazza Cesare Battisti, 1 - Bari.

Per l'anno 2020 è programmata altresì la realizzazione di un video tutorial sui servizi offerti dall'URP.

Con D.R. n. 1130 del 20.04.2016, l'Università ha inoltre istituito lo Sportello Onestà, verso il quale è possibile far pervenire segnalazioni, anche anonime, riferite a fatti illeciti compiuti contro la P.A. e la violazione del Codice Etico.

Lo Sportello Onestà ha il compito di ricevere segnalazioni e porre in atto azioni propositive per avviare iniziative formative e di promozione dei valori e delle regole comportamentali, potenziando la funzione di crescita morale, inscindibilmente connessa alla funzione formativa svolta dall'Università.

Per inviare la propria segnalazione è possibile:

- scrivere una email a: sportellonestà@uniba.it;
- compilare il modulo online, mantenendo anche l'anonimato;
- trasmettere la stessa con posta ordinaria, all'indirizzo: Sportello Onestà - Università degli Studi di Bari Aldo Moro– Piazza Umberto I, 70121 – Bari.

Le segnalazioni pervengono al Responsabile dello Sportello Onestà, unità di personale individuata dal Rettore dell'Ateneo a cui è attribuito il compito di assicurare il funzionamento del predetto sportello. Sulla base del loro contenuto, la segnalazione è indirizzata:

- al Garante degli studenti che interviene a tutela di qualunque studente si ritenga leso nei propri diritti o interessi da abusi, disfunzioni, ritardi imputabili a provvedimenti ovvero a comportamenti anche omissivi di organi ed uffici dell'Università;
- al Collegio dei Garanti dei Comportamenti che svolge l'attività istruttoria relativa alle violazioni del codice che non integrino illeciti disciplinari;
- al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Finalità: creare un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e promuovere la cultura della legalità.

Riferimenti: Convenzione delle Nazioni Unite sulla corruzione – Titolo II (misure preventive) artt. 5 e 13; P.N.A. 2013: par. 3.1.14; Allegato 1 par. B.15; Tavola 15; Sezione "Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione" del sito web dell'Università; Pagine dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico dell'Università; D. R. n. 1130 del 20.04.2016; Circolare informativa del R.P.C.T. prot. n. 82309 del 14.11.2018.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura specifica: Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: monitoraggio delle segnalazioni da parte della società civile in ordine ad episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione	Annuale, entro il 30 novembre	Sezione servizi istituzionali – U.O. U.R.P. e redazione web	Predisposizione report	ON
Fase 2: monitoraggio delle segnalazioni pervenute allo Sportello Onestà	Annuale, entro il 30 novembre	Responsabile dello Sportello Onestà	Predisposizione report	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 10.12.2020	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con la nota prot. n. 84770 del 15.11.2019 indirizzata ai seguenti destinatari:

- Responsabile della U.O. U.R.P. e Redazione web - Direzione Affari Istituzionali
- Responsabile dello Sportello Onestà.

Il Responsabile U.O. U.R.P. e Redazione web ha attestato che all'indirizzo segnalazioni.urp@uniba.it. sono pervenute n. 746 segnalazioni nel corso del 2019 e che nessuna segnalazione è riferibile ad episodi di conflitto di interessi, cattiva amministrazione o corruzione. Le segnalazioni in genere hanno riguardato la richiesta di informazioni e assistenza su alcune procedure per le quali gli utenti hanno richiesto informazioni o assistenza. Tutte le segnalazioni sono state gestite nei tempi procedurali previsti.

Il Responsabile dello Sportello Onestà ha comunicato che per l'anno 2019 sono pervenute alla data del 18 dicembre, n. 8 segnalazioni al predetto Sportello, tutte regolarmente processate e trasmesse alle strutture, ove interessate, per le materie di competenza.

### 10.13 - MISURA SPECIFICA: MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Descrizione: il monitoraggio periodico sul rispetto dei termini procedurali, in virtù dell'art. 1 comma 28 della L. n. 190/2012, costituisce una misura necessaria di prevenzione della corruzione. L'art. 1 comma 9 della predetta legge, come modificata dal D.lgs. 97/2016, prevede di definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti mentre non è più obbligatorio procedere alla pubblicazione degli esiti di tale monitoraggio. Ciò nonostante l'Ateneo, per garantire la più ampia trasparenza, pubblica nella sezione "Amministrazione trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione" una tabella riepilogativa del monitoraggio svolto. A tal fine è stata adottata un'apposita direttiva in materia di "Metodologia per il monitoraggio periodico sul rispetto dei termini procedurali" ed emanato il nuovo "Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e per la disciplina dei procedimenti relativi all'accesso ai sensi della legge 241/1990, all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro", con D.R. n. 1804 del 28.03.2019, pubblicato nel Bollettino ufficiale e consultabile al seguente link

[https://www.uniba.it/ateneo/bollettino-ufficiale/DR\\_1804\\_28.03.2018\\_Regolamento%20procedimento%20e%20accesso.pdf](https://www.uniba.it/ateneo/bollettino-ufficiale/DR_1804_28.03.2018_Regolamento%20procedimento%20e%20accesso.pdf)

Costituiscono allegati di tale Regolamento la modulistica relativa alle richieste di accesso (nelle diverse tipologie: accesso documentale, accesso civico e accesso civico generalizzato) e il tariffario in materia di rimborso dei costi di produzione per il rilascio di copie e diritti di ricerca.

Il R.P.C.T., con il supporto della U.O., ha coordinato i lavori di revisione delle tabelle dei procedimenti amministrativi di competenza di tutte le strutture in cui si articola l'Università di Bari (Direzioni, Avvocatura, Dipartimenti, Scuole), approvate con D.D.G. n. 168 del 28.03.2019 e pubblicate sul sito internet dell'Università nella sezione "Amministrazione trasparente - Attività e procedimenti - Tipologie di procedimento".

A seguito dell'emanazione del D.D. n. 662 del 19.04.2019, con cui il MIUR ha adottato il "Regolamento in materia di rimborso dei costi di riproduzione, per il rilascio di copie e diritti di ricerca di atti e documenti, richiesti a seguito dell'esercizio del diritto di accesso nell'ambito dei procedimenti di competenza del Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca ai sensi dell'art. 25, comma 1, della legge 7 agosto 1990, n. 241", è stato emanato in adeguamento un nuovo tariffario, adottato con D.R. n. 2848 del 12.06.2019.

Finalità: il monitoraggio dei termini procedurali è una misura trasversale ritenuta necessaria al fine di evidenziare eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi. Il R.P.C.T. effettua annualmente un complesso monitoraggio delle tempistiche, con verifiche a campione di tutte le strutture e informativa al Consiglio di Amministrazione.

Riferimenti: Legge n. 190/2012: art.1, comma 9, lett. d) - art. 1, comma 28; D.lgs. 33/2013; P.N.A. 2013: par. 3.1- Allegato 1, par. B.1.1.3 - Tavola 16; Aggiornamento 2015 al P.N.A.; Legge n. 241/1990 e s.m.i.; "Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e per la disciplina dei procedimenti relativi all'accesso ai sensi della legge 241/1990, all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro" emanato con D.R. n. 1803 del 28.03.2019; D.D.G. n. 168 del 28.03.2019 di approvazione delle tabelle dei procedimenti amministrativi delle strutture dell'Università di Bari.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura specifica: Monitoraggio dei tempi procedurali</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: avvio del monitoraggio periodico sul rispetto dei termini procedurali	Annuale, entro il 30 novembre	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Informativa trasmessa ai Referenti	ON
Fase 2: controllo dei procedimenti non conclusi nei termini	Tempestivamente e comunque entro 30 giorni dalla	Direzione Generale	Segnalazione al R.P.C.T. dei procedimenti	ON

<b>Misura specifica: Monitoraggio dei tempi procedurali</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
	individuazione di ciascun caso di inosservanza	Direzioni amministrative  Avvocatura  Dipartimenti di Didattica e di Ricerca  Scuole	non conclusi nei termini con indicazione delle misure eventualmente adottate	
Fase 3: verifiche dei procedimenti amministrativi conclusi nell'anno di riferimento	Annuale, entro il 30 settembre	Direzione Generale  Direzioni amministrative  Avvocatura  Dipartimenti di Didattica e di Ricerca  Scuole  R.P.C.T.  U.O. di Supporto al R.P.C.T.	N. di procedimenti amministrativi verificati/N. di procedimenti conclusi	5%
Fase 4: predisposizione informativa RPCT esito monitoraggio	Annuale, entro il 15 gennaio	R.P.C.T.  U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Informativa trasmessa al D.G.	ON
Fase 5: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 10.12.2020	R.P.C.T.  U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019: come previsto dal P.T.P.C. 2019-2021, il R.P.C.T. ha predisposto uno schema di direttiva che con nota prot. n. 31217 del 17.04.2019 indirizzata al Direttore Generale e ai Dirigenti amministrativi, sottoposto in consultazione. La nuova Direttiva in materia di "Metodologia per il monitoraggio periodico sul rispetto dei termini procedurali" è entrata in vigore a decorrere dal 07.05.2019, data di pubblicazione nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale. Nella stessa data è stata altresì avviata la rilevazione dei termini procedurali, con riferimento ai procedimenti avviati e conclusi nell'anno 2018, curata dalla U.O. di

Supporto al R.P.C.T. Tutti i Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza hanno compilato, per ciascuna tipologia di procedimenti di competenza, un apposito modulo di rilevazione della durata dei singoli procedimenti, predisposto dalla predetta U.O.

Hanno fornito riscontro alla rilevazione tutte le 34 strutture dell'Ateneo (n. 9 strutture dell'Amministrazione Centrale, n. 23 Dipartimenti e n. 2 Scuole, pur se la Scuola di Scienze e Tecnologie ha dichiarato che nessuno dei procedimenti oggetto di monitoraggio nel 2018 è stato attuato). Il numero complessivo dei procedimenti monitorati è pari a 43.227. In data 06.08.2019 è stata avviata la fase del controllo a campione.

In linea con le disposizioni contenute nella Direttiva, la U.O. di supporto al RPCT, al termine della complessa attività di verifica dei dati, ha predisposto e trasmesso, in data 20.10.2019, al R.P.C.T. il report sulla completezza e la coerenza delle informazioni raccolte, costituito da tabelle riepilogative per ciascuna struttura rispondente.

Le operazioni di sorteggio dei procedimenti si sono svolte in data 24.09.2019 e in data 03.10.2019. Gli incontri di verifica si sono svolti per l'Amministrazione Centrale nelle date del 30.09-01.10-03.10.2019, presso gli uffici concordati con i Referenti TAC, mentre per i Dipartimenti e le Scuole nelle date 08-09-10.10.2019.

Gli esiti delle verifiche, unitamente all'ulteriore attività svolta in materia di monitoraggio dei tempi procedurali, sono riportati nell'apposita relazione predisposta dal R.P.C.T. e trasmessa al Direttore Generale in data 31.10.2019 per consentirgli di ottemperare all'adempimento previsto dall'art. 16, comma 4 del Regolamento di Ateneo in materia che prevede quanto segue: "Entro il 30 gennaio di ogni anno, il Direttore Generale, acquisite le informazioni dai Dirigenti, comunica al Consiglio di Amministrazione i procedimenti, suddivisi per tipologia e struttura amministrativa competente, per i quali non sono stati rispettati i termini di conclusione fissati nelle tabelle dei procedimenti amministrativi pubblicate nel sito web istituzionale o previsti dalla legge o dai regolamenti, ai fini della valutazione della performance individuale di cui all'art. 2, comma 9, della legge 241/1990.

Nel 2019 al R.P.C.T. non sono pervenute segnalazioni relative a casi di inosservanza dei termini in cui non risultano indicate le relative motivazioni.

**10.14. MISURA SPECIFICA: MONITORAGGIO DEI CONTROLLI SULLE DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE DI CERTIFICAZIONE E DI ATTO NOTORIO RESE AI SENSI DEGLI ARTT. 46-49 DEL D.P.R. 445/2000**

Descrizione: consiste nella verifica delle informazioni oggetto delle dichiarazioni sostitutive di cui agli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Università nella riunione del 23.12.2016 ha approvato il Regolamento di Ateneo in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive ex art. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000 ed ha richiesto ai Dirigenti di predisporre una apposita tabella contenente i procedimenti di competenza sui quali effettuare i suddetti controlli. Si è reso tuttavia necessario armonizzare i procedimenti amministrativi contenuti nelle predette tabelle con la revisione dei procedimenti amministrativi rilevata nella tabella 10.13, nonché con il nuovo assetto organizzativo, entrato in vigore a decorrere dal 01.01.2019 (D.D.G. n. 662 del 21.12.2018). La Direzione Risorse Umane nel 2020 sottoporrà agli Organi di governo l'aggiornamento del "Regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive".

Inoltre l'Ateneo collabora alla verifica delle dichiarazioni fornite dagli studenti universitari al fine di fruire delle prestazioni agevolate previste dalla normativa vigente, attraverso la sottoscrizione, in data 20.12.2017, di un nuovo protocollo d'intesa con il Comando Regionale Puglia della Guardia di Finanza avente ad oggetto l'attivazione di procedure volte a favorire il coordinamento dei controlli della posizione reddituale e patrimoniale, individuati anche a campione, per l'accertamento da parte della Guardia di finanza della veridicità delle dichiarazioni.

Finalità: ridurre il rischio di irregolarità nelle procedure attraverso il controllo del contenuto delle dichiarazioni sostitutive.

Riferimenti: artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000.

**PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020**

<b>Misura specifica: Monitoraggio dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: verifiche sui controlli effettuati	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Direzione Generale  Direzioni amministrative  Avvocatura  Dipartimenti di Didattica e di Ricerca  Scuole	Segnalazione al R.P.C.T. nel caso di esito positivo dei controlli effettuati	ON
Fase 2: aggiornamento del Regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Entro il 30.09.2020	Sezione personale tecnico-amministrativo – Direzione Risorse Umane	Presentazione agli organi della bozza di Regolamento	ON



<b>Misura specifica: Monitoraggio dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.05.2020, il 31.10.2020	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

**Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019**

Il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con note prot. n. 38318 del 20.05.2019 e prot. n. 75395 del 14.10.2019, trasmesse a tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole).

Tutte le strutture interessate hanno risposto per quanto di competenza attestando quanto segue:

a) che sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati, specificando se i controlli sono stati effettuati a tappeto o a campione e, in tale ultimo caso, la modalità di individuazione del campione, nell'ambito dei procedimenti/attività a rischio riportati

b) che le ridette verifiche hanno dato esito negativo.

Con riferimento all'aggiornamento del Regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive, il monitoraggio è stato avviato dal R.P.C.T. con nota prot. n. 84756 del 15.11.2019, trasmessa al Direttore della Direzione delle Risorse Umane, il quale ha dato riscontro con nota prot. n. 91820 del 10.12.2019.

Nel corso del monitoraggio sono stati forniti alcuni chiarimenti concernenti le modalità di verifica sulle dichiarazioni.

#### 10.15. MISURA SPECIFICA: CONFERIMENTO INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA A DIREZIONE UNIVERSITARIA DELL'A.O.U. POLICLINICO-GIOVANNI XXIII DI BARI

Descrizione: l'introduzione della presente misura nel P.T.P.C. 2016-2018 consegue alla particolare attenzione posta dall'A.N.AC. dapprima nell'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione e, successivamente, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, che approfondiscono le specifiche tematiche degli eventuali fenomeni di corruzione per particolari aree sensibili proprie del settore sanità, fornendo, altresì, indirizzi per la pianificazione strategica di interventi finalizzati a rafforzare la gestione del rischio.

Nello specifico ambito delle aree di rischio definite "generali" dell'Aggiornamento 2015 al P.N.A., è contemplato quello connesso al conferimento di incarichi dirigenziali di struttura complessa.

In occasione dell'approvazione del P.N.A. 2016, A.N.AC. ha, tra l'altro, fornito specifiche indicazioni in tema di "Sostituzione della dirigenza medica e sanitaria". Per quanto, infatti, i casi in cui fare ricorso alle sostituzioni siano puntualmente disciplinati dal C.C.N.L., l'Autorità suggerisce misure di prevenzione prioritarie in questo ambito, allo specifico fine di rendere quanto più possibili trasparenti le relative procedure.

L'Università degli Studi di Bari si è già attivata con specifici interventi finalizzati a coordinare ed armonizzare una disciplina interna risalente nel tempo (Regolamento della Facoltà di Medicina e Chirurgia per l'espletamento delle procedure di cui all'art.102 del D.P.R. n.382/70), con i principi che rivengono sia dalla normativa sull'ordinamento universitario (Legge n.240/2010), sia da atti normativi (Decreto Legislativo n.517/99, D.L. n.158/2012 convertito in Legge n.189/2012) e regolamentari (Regolamento Regione Puglia n.24/2013).

In particolare, in data 05.05.2015 è stato emanato, d'intesa con la Direzione Strategica dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII (azienda di riferimento per le attività assistenziali essenziali allo svolgimento delle funzioni istituzionali di didattica e di ricerca), il Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari.

In data 03.10.2017 gli stessi Enti (UniBA e AOU) hanno raggiunto l'intesa sulle modifiche al Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria presso l'Azienda che disciplina la procedura per l'attribuzione dell'incarico di direzione di struttura complessa a direzione universitaria.

In data 11.04.2018 è stato sottoscritto il nuovo Protocollo d'Intesa tra Regione Puglia, Università di Bari ed Università di Foggia per la "Disciplina dell'integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca". In particolare detto protocollo prevede tra l'altro la definizione delle procedure per la realizzazione dell'intesa fra i due Enti (rif. art. 9, c. 6 "Organizzazione interna e dipartimentale dell'A.O.U."), ai fini dell'attribuzione e revoca degli incarichi di Direttore di delle strutture assistenziali complesse a direzione universitaria che compongono i DAI, tenendo conto delle esigenze formative e di ricerca oltre che assistenziali.

Finalità: evitare il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari, frutto di accordi corruttivi ovvero, nel caso di sostituzione temporanea, legati a condotte elusive delle ordinarie procedure di selezione.

Riferimenti: Legge n. 240/2010; d.lgs. n. 517/1999; d. l. n.158/2012 convertito in L. n.189/2012; Regolamento Regione Puglia n.24/2013; Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari, emanato d'intesa da Università degli Studi di Bari ed Azienda in data 05.05.2015; Aggiornamento 2015 al P.N.A. (determinazione A.N.AC. n.12 del 28.10.2015); P.N.A. 2016 (delibera n. 831 del 03.08.2016) in particolare Sezione Sanità; determina n. 358 del 29.3.2017; PNA 2019; Atto d'Intesa sulle modifiche al Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria, sottoscritto da Università degli Studi di Bari ed Azienda in data 03.10.2017; Protocollo d'Intesa tra Regione Puglia, Università di Bari ed Università di Foggia per la "Disciplina dell'integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca"(datato 11.04.2018).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: definizione attività propedeutiche programmatiche UniBA/A.O.U., anche in relazione ad eventuale affidamento di incarichi di sostituzione temporanei	Annualmente	Scuola di Medicina Direzione Generale - Staff Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Definizione attività propedeutiche programmatiche	ON
Fase 2: monitoraggio sul rispetto della tempistica e sugli obblighi di pubblicazione previsti dal regolamento	Tempestivamente o comunque entro i termini di volta in volta previsti dal regolamento e dagli atti programmatici	Scuola di Medicina Direzione Generale - Staff Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Realizzazione del monitoraggio	ON
Fase 3: verifica del rispetto degli obblighi previsti nel Regolamento e negli atti programmatici	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 gg successivi all'accertamento	Scuola di Medicina Direzione Generale - Staff Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Segnalazione al R.P.C.T. in caso di mancato rispetto degli obblighi	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.05.2020 e il 31.10.2020	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

**Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019:** il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con note prot. n. 38428 del 20.05.2019 e prot. n. 75414 del 14.10.2019 trasmesse al Presidente della Scuola di Medicina e note prot. n. 38416 del 20.05.2019 e prot. n. 75414 del 14.10.2019 trasmesse al Direttore Generale, i quali hanno dichiarato quanto segue:

- a) di aver definito le attività propedeutiche programmatiche UniBa/A.O.U. anche in relazione ad eventuali affidamenti di incarichi di sostituzione temporanea, come previsto dal Regolamento d'intesa Università/Azienda.
- b) di aver monitorato, nei tempi previsti dal P.T.P.C., il rispetto della tempistica e gli obblighi di pubblicazione previsti dal Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari;
- c) di aver verificato, nei tempi previsti dal PTCP, il rispetto degli obblighi previsti nel regolamento e negli atti programmatici.

Relativamente alla dichiarazione di cui alla lettera a), il Direttore Generale ha attestato di aver definito le attività propedeutiche programmatiche UniBa/A.O.U., anche in relazione all'affidamento di incarichi di

sostituzione temporanei, come previsto dal Regolamento d'intesa Università/Azienda, ed ha precisato che gli Enti hanno proceduto alla definizione, a mezzo scambio epistolare, di specifici atti programmatici di intesa per l'Unità Operativa Complessa interessata, ai fini dell'avvio della procedura selettiva per il conferimento del relativo incarico di direzione.

#### 10.16. MISURA SPECIFICA: CONFERIMENTO INCARICHI DI DIREZIONE DI DIPARTIMENTO AD ATTIVITÀ INTEGRATA (D.A.I.) DELL'A.O.U. POLICLINICO-GIOVANNI XXIII DI BARI

Descrizione: l'introduzione della presente misura nel P.T.P.C. 2016-2018 consegue alla particolare attenzione posta dall'A.N.AC. dapprima nell'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (Determinazione n. 12/2015) e, successivamente, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (Delibera n. 831/2016), che approfondiscono le specifiche tematiche degli eventuali fenomeni di corruzione per particolari aree sensibili proprie del settore sanità, fornendo, altresì, indirizzi per la pianificazione strategica di interventi finalizzati a rafforzare la gestione del rischio. Nello specifico ambito delle aree di rischio definite "general", è contemplato quello connesso al conferimento di incarichi dirigenziali di responsabile di dipartimento, per il quale l'Università degli Studi di Bari si è già attivata con specifici interventi finalizzati al raggiungimento dell'intesa sulla costituzione, organizzazione e funzionamento dei dipartimenti ad attività integrata, nell'ambito del nuovo modello d'Azienda unica ospedaliero-universitaria. In particolare, il 18.12.2012 è stato emanato, d'intesa con la Direzione Strategica dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII (azienda di riferimento per le attività assistenziali essenziali allo svolgimento delle funzioni istituzionali di didattica e di ricerca), il Regolamento costitutivo e di funzionamento dei Dipartimenti ad Attività Integrata (D.A.I.) della stessa Azienda. In data 17.10.2013 il suddetto Regolamento costitutivo e di funzionamento è stato modificato con specifico addendum.

In data 30.10.2013 è stata raggiunta l'intesa sulla nuova organizzazione dei D.A.I., in linea con i parametri standard regionali ex art.12, co.1, lett. b) Patto per la Salute 2010-2012, definiti con Deliberazione di Giunta Regionale n.3008 del 27.12.2012.

Con deliberazione n.187 del 19.2.2015 del Direttore Generale della stessa Azienda, sono stati costituiti i Comitati Direttivi di ciascun D.A.I.

In data 03.10.2017 gli stessi Enti (UniBA e AOU) hanno raggiunto l'intesa sulle modifiche al Regolamento costitutivo e di funzionamento dei Dipartimenti ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'Azienda che disciplina la procedura per l'attribuzione dell'incarico di direzione di struttura complessa a direzione universitaria.

In data 11.04.2018 è stato sottoscritto il nuovo Protocollo d'Intesa tra Regione Puglia, Università di Bari ed Università di Foggia per la "Disciplina dell'integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca". In particolare detto protocollo prevede, tra l'altro, la definizione delle procedure per la realizzazione dell'Intesa fra i due Enti (rif. art. 9, c. 6 "Organizzazione interna e dipartimentale dell'A.O.U."), ai fini dell'attribuzione e revoca degli incarichi di Direttore di Dipartimento ad attività integrata, tenendo conto delle esigenze formative e di ricerca oltre che assistenziali.

Finalità: la misura consiste nel garantire il rispetto degli obblighi di pubblicazione di tutte le informazioni e i dati concernenti il conferimento degli incarichi di responsabile di dipartimento, atteso che, invece, le relative procedure sono poste in atto presso l'Azienda di riferimento e nel migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza degli atti di conferimento degli incarichi di che trattasi.

Riferimenti: D. Lgs. n.517/1999; Regolamento costitutivo e di funzionamento dei Dipartimenti ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari, di cui all'intesa raggiunta da Università degli Studi di Bari ed Azienda in data 18.12.2012; Deliberazione di Giunta Regionale n.3008 del 27.12.2012 su parametri standard regionali ex art.12, co.1, lett. b) Patto per la Salute 2010-2012; Addendum al suddetto Regolamento, sottoscritto da Università degli Studi di Bari ed Azienda in data 17.10.2013; Aggiornamento 2015 al P.N.A.; P.N.A. 2016 (delibera n. 831 del 03.08.2016) in particolare Sezione Sanità; determina n. 358 del 29.3.2017; Atto d'Intesa sulle modifiche al Regolamento costitutivo e di funzionamento dei Dipartimenti ad Attività Integrata (D.A.I.), sottoscritto da Università degli Studi di Bari ed Azienda in data 03.10.2017; Protocollo d'Intesa tra Regione Puglia, Università di Bari ed Università di Foggia per la "Disciplina dell'integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca"(datato 11.04.2018).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: garantire visibilità agli incarichi conferiti dall'Azienda Ospedaliera	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 gg dalla ricezione dell'atto di conferimento dell'incarico	Direzione Generale - Staff Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Pubblicazione conferimento dell'incarico tramite link al sito dell'Azienda	ON
Fase 2: verifica in ordine al rispetto degli obblighi di pubblicazione	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 gg successivi all'accertamento	Direzione Generale - Staff Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Segnalazione al R.P.C.T. in caso di mancato rispetto degli obblighi	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.05.2020 e il 31.10.2020	R.P.C.T U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019: il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con note prot. n. 38416 del 20.05.2019 e prot. n. 75414 del 14.10.2019 trasmesse al Direttore Generale il quale ha dichiarato:

a) di aver garantito la visibilità agli incarichi conferiti dall'Azienda Ospedaliera mediante pubblicazione del link al sito dell'Azienda in cui sono presenti;

b) di aver verificato il rispetto degli obblighi di pubblicazione relativamente agli incarichi conferiti.

Per una più agevole consultazione degli atti deliberativi dell'A.O.U., la Direzione Generale ha provveduto alla pubblicazione di una tabella riepilogativa degli incarichi di Direttore e di Vice Direttore conferiti e/o prorogati d'intesa *sino al 31.10.2019* (documentazione disponibile al link: <https://www.uniba.it/organizzazione/amm-centrale/dir-gen/uo-rapporti-con-il-servizio-sanitario-regionale-e-nazionale/rapporti-con-il-servizio-sanitario-nazionale-e-regionale/azienda-di-riferimento> .

## 10.17. MISURA SPECIFICA: PROCEDURE NEGOZiate

Descrizione: consiste nell'obbligo di inserimento, nel sistema di gestione contabile EASY da parte delle strutture interessate, dei dati concernenti le procedure negoziate, ai fini della pubblicazione di tabelle riepilogative delle predette procedure con elenco degli aggiudicatari.

Con D.R. n. 1965 del 10.04.2019 è stato adottato il "Regolamento di Ateneo per l'affidamento di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di rilevanza Europea", sulla base dell'art. 36 del Codice Appalti relativo ai contratti sottosoglia, del Regolamento di Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità e delle linee guida A.N.AC. n. 4 di attuazione del D.lgs. n. 50/2016 recanti "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici", approvate dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 1097 del 26 ottobre 2016 (aggiornate al D.lgs. n. 56/2017, con delibera del Consiglio n. 206 del 1 marzo 2018). Il predetto Regolamento disciplina in maniera uniforme per l'Amministrazione Centrale, i Dipartimenti di Didattica e di Ricerca, nonché per i singoli centri di responsabilità amministrativa dell'Università, gli adempimenti procedurali richiesti dalle norme vigenti, prevedendo anche l'utilizzo di mezzi elettronici per lo scambio di informazioni e per tutte le comunicazioni inerenti le gare, ivi comprese la ricezione delle domande di partecipazione e delle offerte ed in particolare l'utilizzo della piattaforma di E-Procurement denominata "TuttoGare".

A decorrere dal 18.10.2018 le procedure di gara in parola sono gestite tramite tale piattaforma con modalità interamente telematiche, anche nel rispetto della Circolare dell'AGID n. 3 del 6 dicembre 2016. All'interno del servizio Intranet sul portale UNIBA è stato creato il link "Sezione Contratti e Appalti: U.O. Appalti pubblici di Lavori, U.O. Appalti Pubblici di Servizi e Forniture" consultando il quale si può accedere – oltre ad altro materiale – alla visione dei primi due tutorial inerenti l'utilizzo della piattaforma telematica: l'uno – in formato PowerPoint (modalità video) e PDF per consentire la stampa delle slide – riguardante la procedura aperta con OEPV e l'altro – in PDF – riguardante l'affidamento diretto previa consultazione di operatori economici. Dei predetti tutorial è stata data apposita informativa a tutto il personale Universitario a mezzo e-mail.

Inoltre, al fine di offrire uno strumento a supporto ai colleghi che quotidianamente affrontano dinamiche complesse nella materia contrattuale, è stata creata, a cura della U.O. Appalti Pubblici di Servizi e Forniture, una casella istituzionale di posta elettronica dedicata alle FAQ in materia di appalti. L'interazione è infatti un'opportunità per conoscere, analizzare e, conseguentemente, approfondire e portare a soluzione le criticità emergenti con maggior frequenza nell'applicazione di tale specifica normativa di settore, garantendo soprattutto scelte e soluzioni omogenee.

In data 24 marzo 2018 è entrato in vigore il Decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti 16 gennaio 2018, n. 14 contenente il "Regolamento recante procedure e schemi-tipo per la redazione e la pubblicazione del programma triennale dei lavori pubblici, del programma biennale per l'acquisizione di forniture e servizi e dei relativi elenchi annuali e aggiornamenti annuali", in attuazione di quanto previsto dall'art. 21, co. 8 del nuovo Codice dei contratti pubblici adottato con il D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i. In ossequio a tale Decreto, la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha predisposto il programma biennale degli acquisti di beni e servizi, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21.12.2018 e pubblicato nell'apposita pagina della Sezione Amministrazione Trasparente.

È stato altresì approvato dal Consiglio di Amministrazione il "Regolamento di Ateneo relativo all'Albo dei professionisti di fiducia dell'Amministrazione per l'affidamento dei servizi di ingegneria e di architettura di importo inferiore a 100.000 euro.", secondo le disposizioni del d.lgs. 50/2016 e le relative Linee guida ANAC, stante altresì l'obbligo, come sopra evidenziato, per la stazione appaltante di utilizzare mezzi elettronici per lo scambio di informazioni e per tutte le comunicazioni inerenti le procedure di gara.

Finalità: favorire la rotazione degli operatori economici nelle procedure negoziate attraverso l'applicativo implementato nel 2017 che ha permesso l'estrazione automatica di tali dati e la successiva impaginazione e pubblicazione di un'unica tabella nella Sezione "Amministrazione trasparente – Bandi di gara e contratti"; disciplinare in maniera uniforme gli adempimenti procedurali richiesti dalle norme vigenti.

Riferimenti: P.N.A. 2013; Aggiornamento 2015 al P.N.A.; D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.; Legge n. 190/2012 e s.m.i.; Circolare prot.n. 25119 del 30.03.2016; D.lgs. n. 50/2016 come modificato dal D.lgs. n. 56/2017; Linee guida A.N.AC. n. 4 "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici" (approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 1097 del 26 ottobre 2016 ed aggiornate al D.lgs. n. 56/2017 con delibera del Consiglio n. 206 del 1 marzo 2018); Linee guida A.N.AC. n. 8 "Ricorso a procedure negoziate senza previa pubblicazione di un bando nel caso di forniture e servizi ritenuti

infungibili” approvate con determinazione n. 950 del 13.09.2017; Linee guida A.N.AC. n. 1 recanti “Indirizzi generali sull’affidamento dei servizi attinenti all’architettura e all’ingegneria” (approvate dal Consiglio dell’Autorità con delibera n. 973 del 14 settembre 2016 ed aggiornate al D.lgs. n. 56/2017 con delibera del Consiglio n. 417 del 15 maggio 2019); Circolare AGID n. 3 del 06.12.2016; Regolamento di Ateneo per l’affidamento di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di rilevanza Europea adottato con D.R. n. 1965 del 10.04.2019.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L’ANNO 2020

<b>Misura specifica: Procedure negoziate</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: pubblicazione, sul sito istituzionale, previo inserimento dei dati nel sistema di gestione di contabilità EASY concernenti le procedure negoziate con l’elenco degli operatori economici aggiudicatari	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi alla sottoscrizione del contratto	Direzione Generale  Direzioni amministrative  Avvocatura  Dipartimenti di Didattica e di Ricerca  Scuole	Inserimento dati ai fini della pubblicazione	ON
Fase 2: monitoraggio sull’attuazione della misura	Entro il 31.05.2020 per l’anno precedente	U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Risultati del monitoraggio sull’attuazione della misura nell’anno 2019

Il monitoraggio sull’attuazione degli adempimenti previsti dalla misura è stato avviato nel mese di ottobre, entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, dal R.P.C. T. con nota prot. n.75395 del 14.10.2019 trasmessa a tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell’Amministrazione centrale e n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole). Tutte le strutture interessate per quanto di competenza hanno dichiarato di aver provveduto all’inserimento, nel sistema di gestione di contabilità EASY, dei dati concernenti le procedure negoziate e relativi operatori economici aggiudicatari. I dati pubblicati riguardano: il CIG, la struttura proponente, l’oggetto, la procedura di scelta, l’elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l’aggiudicatario, l’importo di aggiudicazione, la data di effettivo inizio lavori, la data di ultimazione lavori e il totale liquidato.



## 10.18. MISURA SPECIFICA: MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO DI RISK MANAGEMENT

Descrizione: consiste nell'insieme delle attività coordinate finalizzate alla riduzione della probabilità che l'evento corruttivo si verifichi e, in particolare, all'aggiornamento dell'intero processo di gestione del rischio di corruzione e all'aggiornamento del processo di individuazione e valutazione delle misure di prevenzione del fenomeno corruttivo, tenuto conto delle conoscenze del contesto ambientale ed operativo delle attività gestite dai responsabili.

Per l'anno 2020, l'Ateneo, a seguito della pubblicazione dell'Allegato 1 al PNA 2019 denominato "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", da seguire nella predisposizione dei PTPCT, risultando superato l'Allegato 5 al PNA 2013, ha avviato l'attività di adeguamento graduale alla nuova metodologia di calcolo da adottarsi entro il PTPCT 2021-2023. Le attività svolte sono dettagliatamente descritte nel paragrafo dedicato alla gestione del rischio corruttivo, mentre la programmazione della misura è di seguito riportata.

In particolare, si rende necessario proseguire, con un approccio graduale, il lavoro di perfezionamento e armonizzazione dell'analisi di rilevazione dei processi/subprocessi, ottimizzando la definizione delle fasi, ed il livello di dettaglio, delle singole attività del processo, con il coinvolgimento di tutte le strutture dell'Ateneo, anche nella identificazione di fattori abilitanti (cause degli eventi rischiosi), per una valutazione complessiva dell'intera fase del processo di gestione del rischio che privilegi l'analisi di tipo qualitativo rispetto ad una impostazione di tipo solo quantitativo.

La gestione del rischio sarà attuata con il coinvolgimento dei dirigenti e dei responsabili delle strutture per le aree di rispettiva competenza, degli organi di Ateneo e degli stakeholder. Il processo di gestione del rischio è stato pianificato tenendo conto delle indicazioni fornite dal PNA 2019. Tutte le misure individuate contengono una descrizione delle fasi, della tempistica, dei soggetti responsabili, degli indicatori e dei target.

Finalità: migliorare l'efficacia e l'efficienza del processo di risk management al fine di individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi corruttivi sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Riferimenti: P.N.A. 2013; Aggiornamento 2015 al P.N.A. (determinazione A.N.AC. n.12 del 28.10.2015); P.N.A. 2019 ed in particolare Allegato 1 P.N.A. 2019 - Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura specifica: Miglioramento del processo di risk management</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: costituzione gruppo di lavoro per il presidio del processo di gestione del rischio corruttivo ed in particolare per l'approfondimento delle problematiche connesse all'adeguamento al PNA 2019 (Allegato 1)	Entro 29.02.2020	R.P.C.T. UO di Supporto al R.P.C.T	D.R. di nomina del gruppo di lavoro	ON
Fase 2: formazione dei referenti/responsabili/referenti TAC sul processo di risk management al fine di consentire lo sviluppo di specifiche competenze tecniche necessarie alla valutazione del rischio ed in particolare l'autoanalisi organizzativa e la mappatura delle attività presso le strutture pilota  (Collegamento con obiettivo performance 2020 DIR_07)	Entro il 15.06.2020	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione	Questionario sull'attività formativa	ON
Fase 3: analisi delle problematiche (revisione/aggiornamento dei subprocessi, mappatura e codifica delle attività con priorità relativamente		Gruppo di lavoro Tutti i Referenti per la prevenzione della	Report Gruppo di lavoro inviato	ON

<b>Misura specifica: Miglioramento del processo di risk management</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
alle aree di rischio individuate e fasi di rischio; analisi degli eventi rischiosi; eventuali ulteriori Key risk indicators, etc.) ed individuazione delle azioni per il 2020	Entro il 31.07.2020	corruzione e della trasparenza R.P.C.T. UO di Supporto al R.P.C.T.	a tutti i Referenti	
Fase 4: acquisizione da ciascun referente dei dati/informazioni contenenti un giudizio motivato sugli indicatori per ciascun subprocesso con l'individuazione del livello di esposizione al rischio dei subprocessi  (Collegamento con obiettivo performance 2020 DIR_01)	Entro il 30.09.2020	Tutti i Referenti R.P.C.T. UO di Supporto al R.P.C.T.	Trasmissione dello schema compilato	ON
Fase 5: analisi ed elaborazione dei dati per la predisposizione della bozza di PTPCT  (Collegamento con obiettivo performance 2020 DIR_01)	Entro il 31.10.2020	Staff Statistiche di Ateneo R.P.C.T. UO di Supporto al R.P.C.T.	Predisposizione delle tabelle di valutazione del livello di esposizione al rischio per Struttura (Direzioni, Dipartimenti, Scuole, U.O.; Staff)	ON
Fase 6: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12.2020	R.P.C.T. UO di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019:

La misura in argomento prevedeva per l'anno 2019 i seguenti obiettivi:

- Realizzare un questionario on-line per il calcolo del rischio sui processi, collegato con l'obiettivo di performance "2019 DIR\_DAI\_01". Entro il 31.05.2019, è stato realizzato il sistema di rilevazione on-line, progettato sulla base della tabella di valutazione del rischio (All. 5 al PNA 2013) adeguata all'assetto organizzativo gestionale dell'Ateneo. A tale obiettivo è collegato l'obiettivo di performance "Implementare il questionario on line per il calcolo del rischio sui processi nella piattaforma Lime Survey adattandolo alle specifiche tecniche dello strumento informatico". Lo Staff Statistiche di Ateneo, previa individuazione dell'applicativo informatico più adeguato (l'open source Lime Survey) ha implementato il questionario per ciascuna Struttura interessata dell'Ateneo, per un totale di n. 34 questionari. La U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione ha progettato, con il coordinamento del RPCT, il questionario on-line; ha predisposto apposite tabelle riportanti per ciascuna struttura l'elenco dei macroprocessi e dei relativi subprocessi, per un totale di n. 34 tabelle, unitamente alle note metodologiche ed ha provveduto alla verifica dei dati implementati. Al fine di agevolare l'attività di compilazione dei questionari di valutazione del rischio, sono stati svolti nel mese di giugno due incontri formativi coordinati dal RPCT con i Responsabili di Sezione e i Referenti TAC, compresi i Coordinatori dei Dipartimenti e i Responsabili delle Scuole.
- Identificare i processi/subprocessi a rischio e ponderare il rischio attraverso la somministrazione on-line dei questionari di valutazione del rischio. In data 12.06.2019, è stata avviata dal RPCT la somministrazione dei questionari di rilevazione del rischio corruttivo con apposita comunicazione ai Referenti per la Prevenzione della corruzione e della trasparenza, fissando il termine di conclusione della rilevazione al 31.07.2019.

- Analisi ed elaborazione dei dati. Al termine della rilevazione l'Ufficio di Supporto al R.P.C.T. ha inviato un file integrato, in data 02.10.2019 allo Staff Statistiche di Ateneo, per il calcolo del livello del rischio. Lo Staff Statistiche di Ateneo, come previsto dall'Obiettivo operativo 2019\_DIR\_DAI\_05 (in collegamento con 2019\_DIR\_DAI\_01), in data 31 ottobre 2019, ha trasmesso l'analisi ed elaborazione dei dati riguardante n. 1.174 subprocessi, utilizzando, sentito il RPCT, il criterio di valutazione del rischio descritto nel P.T.P.C. di Ateneo.

Il RPCT ha invitato altresì tutti i referenti ad associare, sulla base dell'aggiornamento 2017 al PNA e di quanto richiamato nello schema di PNA 2019, alle aree di rischio specifiche delle istituzioni universitarie i pertinenti processi/subprocessi mappati.

Successivamente all'acquisizione del parere del Nucleo di valutazione in merito alla proposta di graduale adeguamento alla nuova metodologia di calcolo per la valutazione del rischio descritta nel paragrafo precedente, il RPCT ha proceduto a richiedere allo Staff Statistiche di Ateneo e ad acquisire, in data 13.12.2019, la conseguente rielaborazione dei dati relativi ai subprocessi mappati e valutati a rischio, utilizzando la metodologia di calcolo condivisa. Ciò ha consentito di concludere di valutazione del rischio con la elaborazione della tabella relativa alla stima del livello di esposizione al rischio dei subprocessi, accorpati per area di rischio; l'elenco dei subprocessi in relazione ai quali non sono stati riscontrati eventi rischiosi e il registro degli eventi rischiosi. Le predette tabelle sono allegate con i nn. 1, 2, 3 e 4 al presente PTPCT.

#### 10.19. MISURA SPECIFICA: ATTIVITÀ DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DI ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE E/O CONTROLLATE

Descrizione: trattasi di una misura introdotta nel P.T.P.C. 2018-2021, in linea con quanto previsto nell'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione. In considerazione delle indicazioni fornite da A.N.AC. con le Linee guida n. 8/2015, è stata posta in essere, a decorrere dalla detta data, un'attività di ricognizione, seguita da un'attività di vigilanza nei confronti delle società ed enti censiti al fine di accertare il rispetto e, se del caso, di richiamarne l'applicazione degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione. A seguito dei nuovi criteri soggettivi introdotti dal D.lgs. n. 97/2016 e dell'adozione del testo definitivo dell'aggiornamento delle predette linee guida, approvate con Delibera A.N.AC. n. 1134/2017, è stata comunque avviata una nuova ricognizione finalizzata altresì all'attività di revisione straordinaria delle partecipazioni societarie, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21.12.2018, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 24 del D.lgs. n. 175/2016 "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica". Successivamente sono stati trasmessi alla competente Sezione della Corte dei Conti apposita relazione illustrativa, estratto dal verbale della citata seduta del 21.12.2018 e relativi allegati e in data 10 aprile 2019, attraverso l'applicativo "Partecipazioni" del Portale Tesoro del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Tesoro, si è concluso il procedimento di immissione dati relativi alle partecipazioni detenute da questa Università con la indicazione dei rappresentanti in Organi di Governo di società ed Enti, ex art. 17 D.L. n. 90/2014 e le informazioni relative alla revisione periodica delle partecipazioni pubbliche ex art. 20 del D.Lgs.n. 175/2016.

Nel mese di settembre 2019, le Società partecipate sono state invitate a compilare le schede riportanti le informazioni utili a porre in essere gli adempimenti richiesti dal citato T.U. e dal Ministero dell'Economia e Finanze, l'attività svolta nel corso dell'anno 2018 ed i progetti realizzati e/o in corso, nonché, per le società per le quali era stata deliberata, in data 21.12.2018, un'azione di razionalizzazione, gli adempimenti posti in essere; sono stati altresì invitati i rappresentanti legali di Consorzi, Associazioni, Fondazioni, Enti non annoverabili tra quelli oggetto di revisione periodica ai sensi dell'art. 20 del T.U.S.P. a trasmettere dati utili al fine del monitoraggio annuale per l'aggiornamento del piano di razionalizzazione di tutte le partecipazioni detenute da questa Università.

Con l'occasione è stata inviata la Pronuncia della Corte dei Conti - Sezioni riunite in sede di controllo del 20 giugno 2019, richiedendo alle Società partecipate di precisare se rientranti o meno nella configurazione di società a controllo pubblico, con conseguente osservanza degli obblighi previsti dal T.U.S.P. agli art. 6,11,14,19.24.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 20/23.12.2019, ha deliberato di approvare la ricognizione delle partecipazioni possedute dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro alla data del 31.12.2018, accertandole sulla base della relazione istruttoria degli Uffici, e le misure di razionalizzazione, con indicazione delle relative motivazioni, nonché gli adempimenti da porre in essere per altri enti partecipati non aventi forma giuridica di società.

In merito si evidenzia che sono state acquisite agli atti del R.P.C.T. e pubblicate nella Sezione "Amministrazione Trasparente" la relazione e le tabelle esplicative prodotte dalla competente Direzione Ricerca, Terza Missione e Internalizzazione sulle attività poste in essere ai fini della promozione ed adozione di misure di prevenzione della corruzione nei confronti di enti e società partecipate/controllate dall'Ateneo. Detti documenti sono stati altresì messi a disposizione degli organi di indirizzo; sono stati inoltre pubblicati/aggiornati nel sito istituzionale gli elenchi degli enti pubblici con le informazioni previste ai sensi dell'art. 22 co. 1 del D.lgs. n. 33/2013, in relazione alle diverse tipologie, alle rappresentazioni grafiche e ai provvedimenti di cui alla lett. d) bis del predetto articolo.

Nel triennio di riferimento del presente P.T.P.C., pur non potendo disporre di strumenti o mezzi di diretta influenza sulle decisioni delle società ed enti di cui all'art. 2 bis, co. 3 del D.lgs. n. 33/2013, in aderenza a quanto suggerito da A.N.AC. con delibera n. 1134/2017, continueranno ad essere poste in essere azioni finalizzate all'attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate nonché di promozione dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione.

L'aggiornamento al P.N.A. si è soffermato anche sulla costituzione di società Spin Off, disciplinata dal D.M. n. 168/2011, sull'effettivo funzionamento, sulle problematiche legate alla partecipazione del personale universitario agli stessi e sulla disciplina dei Regolamenti di Ateneo per definire ulteriori situazioni di incompatibilità, oltre quelle già individuate dal suddetto Decreto, e di conflitto di interesse, anche potenziale, tra lo svolgimento delle attività di Ateneo e lo svolgimento delle attività degli Spin Off, soprattutto nei casi in cui questi gestiscano ingenti risorse economiche e collaborazioni commerciali.

L'Amministrazione, con D.R. n. 696 del 27.02.2018, ha riformulato il "Regolamento per la costituzione di Spin Off e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso" al fine di consentire il

perseguimento delle proprie finalità di terza missione; in particolare detto regolamento, tra l'altro, prevede all'art. 10 comma 13 che i Direttori di Dipartimento di afferenza del docente e ricercatore socio della spin off sono chiamati a vigilare per garantire il rispetto dei doveri d'ufficio; inoltre l'art.17 prevede che gli Spin off sono tenuti a trasmettere annualmente all'Università una relazione sullo stato di attuazione degli obblighi previsti in materia di trasparenza ed anticorruzione e che i dipendenti universitari ad essi afferenti sono tenuti a comunicare annualmente al proprio Direttore di Dipartimento e/o Direttore Generale le cariche sociali e/o incarichi gratuiti o retribuiti evidenziando la sussistenza della compatibilità dell'impegno profuso nella società con gli obblighi derivanti dal proprio impegno a tempo pieno dell'Università.

In merito all'ambito soggettivo dell'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, la Delibera A.N.AC. n. 1134/2017, distingue tre tipologie di soggetti:

- le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.lgs. n. 165/2001, che adottano il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.);
- i soggetti di cui all'art. 2-bis comma 2 del D.lgs. 33/2013, tenuti ad adottare misure integrative del "modello 231";

i soggetti di cui all'art. 2-bis comma 3 del D.lgs. n. 33/2013, esclusi dall'ambito di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, auspicando una sollecita opera di delimitazione delle attività di pubblico interesse per contribuire alla migliore attuazione della legge tenendo adeguatamente conto della mappatura degli enti e della loro prevalente attività non di pubblico interesse.

Va evidenziato che la trasparenza di cui alle dette Linee guida consiste nella pubblicazione sui siti web interessati dei dati e dei documenti inerenti all'organizzazione e all'attività svolta, per i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, e dei dati e documenti relativi alle sole attività di pubblico interesse svolte, per gli altri soggetti di diritto privato, come individuati all'art. 2-bis, co.3, del d.lgs. 33/2013. L'Amministrazione già nel 2018 si è dichiarata disponibile ove necessario ad ospitare nel proprio sito le informazioni relative agli obblighi di pubblicazione degli organismi partecipati.

Sulle medesime categorie di atti e documenti per i quali non vi è obbligo di pubblicazione gli enti garantiranno altresì il diritto di accesso civico generalizzato.

Finalità: vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione da parte degli enti privati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 e della L. n. 190/2012, promozione da parte dell'Amministrazione dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione previste dalla delibera A.N.AC. n. 1134/2017, anche attraverso la stipula di protocolli di legalità, pubblicazione/aggiornamento nel sito istituzionale degli elenchi degli enti pubblici, comunque denominati, con le informazioni previste ai sensi dell'art. 22, co. 1 del D.lgs. n. 33/2013, in relazione alle diverse tipologie; delle rappresentazioni grafiche e dei provvedimenti di cui alla lettera d) bis del predetto articolo.

Riferimenti: artt. 2, 3, 5 D.lgs. n. 297/1999; art. 6, co. 9 L. n. 240/2010; D.M. MIUR n. 168 del 10.08.2011; artt. 2-bis, co. 3 e 22, co. 2, D.lgs. n. 33/2013; D.lgs. n. 175/2016 come modificato dal D.lgs. n. 100/2017; P.N.A. 2016; Aggiornamento 2017 al P.N.A.; Delibera A.N.AC. n. 1134/2017; P.N.A. 2019; Delibera A.N.AC. n. 620/2018; Delibera A.N.AC. n. 859/2019; Regolamento per la costituzione di Spin Off e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso (D.R. n. 696 del 27.02.2018).

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura specifica: Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: promozione da parte dell'Amministrazione dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione previste dalla delibera A.N.AC. n. 1134/2017, anche attraverso la stipula di protocolli di legalità	Entro il 30.11.2020	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione - Sezione Ricerca e Terza Missione	Report sulle attività poste in essere anche ai fini della stipula dei protocolli di legalità	ON
Fase 2: pubblicazione/aggiornamento	Entro il 30.11.2020	Direzione Ricerca, Terza missione e	Numero di elenchi con dati	100%

<b>Misura specifica: Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
nel sito istituzionale degli elenchi degli enti pubblici, comunque denominati, con le informazioni previste ai sensi dell'art. 22, co. 1, D.lgs. n. 33/2103, in relazione alle diverse tipologie; delle rappresentazioni grafiche e dei provvedimenti di cui alla lettera d) bis del predetto articolo		Internazionalizzazione - Sezione Ricerca e Terza Missione	aggiornati/ numero di elenchi con dati da aggiornare	
Fase 3: verifica del rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 10 e dell'art.18 c.2 del Regolamento per la costituzione di Spin Off e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso riformulato con D.R. 696 del 27.02.2018	Tempestivamente	Dipartimento di Didattica e di Ricerca	Attestazione concernente il rispetto degli adempimenti	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 10.12.2020 e solo per la fase 3 entro il 31.10.2020	U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Il PTPC 2019-2021 ha previsto nella programmazione della presente misura la verifica del rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 10 del nuovo Regolamento per la costituzione di Spin Off e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso. Il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dal succitato obiettivo è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con nota prot. n. 75395 del 14.10.2019, indirizzata ai Direttori di Dipartimento i quali hanno attestato:

- di aver verificato il rispetto degli adempimenti previsti nei tempi indicati nella misura dall'art.10 e dall'art.18 c.2 del nuovo Regolamento per la costituzione di Spin Off e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso (n.13 Dipartimenti);
- che sono in corso attività di formale ricognizione dei docenti e ricercatori afferenti al Dipartimento che ricoprono cariche sociali e gestionali all'interno di spin Off e di verifica del rispetto degli obblighi di cui all'art.10 del D.R. del 13.01.2014 e s.m.i. (n.2 Dipartimenti);
- che non ci sono state costituzioni di Spin Off nè partecipazioni del personale universitario ad attività degli stessi (n. 3 Dipartimenti).

Infine per n. 4 Dipartimenti le attività connesse al citato obiettivo non risultano di competenza della struttura.

Con riferimento al monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti nella misura è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con nota prot. n. 84763 del 15.11.2019, trasmessa al Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione che ha attestato di aver realizzato i seguenti obiettivi:

- promozione da parte dell'Amministrazione dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione previste dalla delibera A.N.AC. n. 1134/2017, anche attraverso la stipula di protocolli di legalità (22.1);

- pubblicizzazione/aggiornamento nel sito istituzionale degli elenchi degli enti pubblici, comunque denominati, con le informazioni previste ai sensi dell'art. 22 c. 1, D.Lgs. n. 33/2103, in relazione delle diverse tipologie; delle rappresentazioni grafiche e dei provvedimenti di cui alla lettera d) bis del predetto articolo (22.2).

In relazione a quest'ultimo obiettivo, la Direzione ha trasmesso uno specifico report contenente, tra l'altro, una sintesi del monitoraggio effettuato a seguito degli esiti pervenuti dai singoli organismi associativi partecipati da questa Università, con la compilazione di schede riepilogative che tengono conto delle informazioni previste dalla determina A.N.AC. 1134/2017 e dal relativo Allegato n. 1 in materia di trasparenza.

Di seguito si riporta un prospetto riepilogativo degli organismi associativi partecipati di questa Università e dei riscontri pervenuti:

TIPOLOGIA ORGANISMI ASSOCIATIVI	NUMERO	RISCONTRI PERVENUTI
Consorzi interuniversitari	14	14
Consorzi a partecipazione pubblico privata (2 in liquidazione)	3	1
Consorzi a partecipazione pubblico	1	0
Associazioni	19	16
Distretti tecnologici	6	6
Società partecipate (3 in liquidazione)	9	6
Società in controllo pubblico	1	1
Centri di competenza (tutti in liquidazione)	3	0
GAL (1 in liquidazione)	15	10
Fondazioni	6	2
Spin Off (3 in dismissione e 2 in liquidazione)	15	8
Totale	92	65

In esito al monitoraggio effettuato, la competente Direzione ritiene opportuno avviare un approfondimento della tematica relativa all'inquadramento dei Consorzi interuniversitari, coinvolgendo eventualmente il CODAU e la CRUI, al fine di addivenire ad una linea interpretativa univoca.

In relazione alla problematica concernente i Distretti tecnologici, che non rientrano nelle tipologie indicate all'art. 2 bis, comma 2 e comma 3 del D.Lgs. n. 33/2013, e gli enti rientranti nell'art. 2bis c.3 (quali i GAL), atteso che comunque si gestiscono fondi pubblici, è stata evidenziata l'opportunità di una interlocuzione rispettivamente con altre università ovvero con altri soggetti pubblici pugliesi, per la promozione di un sistema per prevenire eventuali eventi corruttivi, tenuto conto che detti enti sarebbero comunque tenuti, nel rispetto della normativa A.N.AC., ad adempiere limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea.

Per l'anno 2020 continuerà l'attività di promozione degli adempimenti di competenza degli organismi associativi partecipati da questa Università.

#### 10.20. MISURA SPECIFICA: PUBBLICAZIONE PERCENTUALI DI RIBASSO E/O DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI AGLI OFFERENTI

Descrizione: trattasi di una nuova misura introdotta nel P.T.P.C. 2018-2020, in linea con quanto previsto nell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, relativa alla selezione del contraente. Consiste nella pubblicazione, sul sito UNIBA, delle percentuali di ribasso e /o punteggi attribuiti agli offerenti all'esito dell'aggiudicazione definitiva.

È nella fase di selezione che gli enti sono chiamati a porre in essere misure concrete per prevenire eventuali conflitti di interesse o possibili applicazioni distorte delle diverse disposizioni del Codice, atte a condizionare gli esiti della procedura.

Gli elementi rivelatori di una non corretta gestione della procedura possono consistere nell'assenza di pubblicità del bando e dell'ulteriore documentazione rilevante, nella mancata osservanza di criteri motivazionali sufficienti a rendere trasparente l'iter logico seguito nell'attribuzione dei punteggi, nonché nella valutazione dell'offerta non chiara/trasparente/giustificata e nell'assenza di adeguata motivazione sulla non congruità dell'offerta.

Finalità: garantire la massima trasparenza ed evitare una non corretta gestione della procedura.

Riferimenti: P.N.A.2013; Aggiornamento 2015 al P.N.A.; D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.; Legge n. 190/2012 e s.m.i.; D.lgs. n. 50/2016 come modificato dal D.lgs. n. 56/2017.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura specifica: Pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: pubblicazione, sul sito istituzionale, delle percentuali di ribasso e/o punteggi attribuiti agli offerenti all'esito delle aggiudicazioni definitive	Entro 5 gg. dall'aggiudicazione e definitiva	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio – Sezione Contratti e Appalti	Numero di aggiudicazioni pubblicate/numero complessivo di aggiudicazioni nell'anno	100%
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.10.2020	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con nota prot. n. 75395 del 14.10.2019 trasmessa al Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, che ha attestato, con nota prot. n. 82335 del 08.11.2019, di aver pubblicato, sul sito istituzionale, le percentuali di ribasso e/o punteggi attribuiti agli offerenti all'esito delle aggiudicazioni definitive (entro 5 giorni dall'aggiudicazione definitiva).



## 10.21. MISURA SPECIFICA: DIFFUSIONE DELLE INIZIATIVE RIGUARDANTI LA RICERCA

Descrizione: trattasi di una misura introdotta nel P.T.P.C. 2018-2021, in linea con quanto previsto nell'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, tesa a favorire la massima circolazione delle informazioni sui bandi di finanziamento e sulle *facilities* di ateneo nei riguardi di tutti i ricercatori interni interessati o potenzialmente interessati; a predeterminare le regole per accedere ai bandi e veder valutati i progetti e come previsto nella programmazione strategica di Ateneo, l'Amministrazione 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 operanti sul territorio nazionale e internazionale.

L'Università intende promuovere, potenziare e consolidare a tutti i livelli i processi di integrazione e cooperazione con altre Università, Enti di ricerca e Organismi di alta qualificazione operanti sul territorio nazionale e internazionale. Particolare attenzione è dedicata alla valutazione della qualità della ricerca svolta nell'Università di Bari e al potenziamento dei servizi erogati dall'Amministrazione a supporto della partecipazione a progetti di ricerca su base nazionale, europea e internazionale. Il Sistema di "Qualità Totale" della Ricerca costituisce uno strumento garante dell'alto profilo degli studi condotti, attraverso processi di valutazione locale e poi nazionale (VQR).

Molteplici iniziative sono inoltre volte a garantire il pregio e la reputazione della ricerca svolta, attraverso la valorizzazione del merito e la condivisione dei principi dell'integrità nella ricerca ed il pieno coinvolgimento nella prevenzione delle "cattive condotte". Il tutto nell'ottica di una costante attenzione alle sfide globali, sia per il miglioramento continuo che per trarre ispirazione verso nuovi ambiti di sviluppo.

- Il flusso informativo che attraverso facilitatori internazionali transiterà in UNIBA viene raccolto su una pagina dedicata, impostata sul sito UNIBA, in cui bandi, opportunità di networking, survey europee, posizioni aperte in agenzie europee, richieste di partnership, lavori dei referenti italiani ministeriali sulla strutturazione del IX Programma Quadro, documenti strategici della Commissione europea saranno inserite al fine di aumentare la consapevolezza dell'importanza di essere informati sulle politiche europee per la partecipazione a progetti di respiro internazionale. La massima circolazione delle informazioni sul sito di Ateneo è assicurata anche in merito a bandi/avvisi finanziati dall'Università; inoltre l'Ateneo sensibilizza i docenti a iscriversi all'albo REPRISE, come indicato dall'ANAC nella delibera n. 1208/2017 e dal MIUR nell'atto di indirizzo n. 39/2018 (azione già attuata nell'ambito del bando PRIN). Per quanto riguarda la valutazione delle proposte relative a progetti che prevedono l'assegnazione di risorse interne, si procede con ampia diffusione dei bandi, contenenti precisi criteri deliberati dal Senato Accademico, su proposta della commissione ricerca. Inoltre, di concerto con il Responsabile URP e Redazione Web, la Direzione Ricerca inserisce, in tutti i bandi, comunicazione inerente le modalità di pubblicazione dei risultati, al fine di un giusto equilibrio fra il diritto alla riservatezza e il diritto a valutare la eventuale correttezza delle valutazioni per la tutela anche in via giurisdizionale dei diritti dei candidati, nell'ipotesi in cui fosse rilevato un eventuale errore nella valutazione stessa. La Sezione Ricerca e Terza Missione provvede alla divulgazione degli esiti di valutazione per progetti di ricerca attraverso le pagine riservate "Intranet" ([https://community.ict.uniba.it/in/acl\\_users/credentials\\_cookie\\_auth/require\\_login?came\\_from=https%3A//community.ict.uniba.it/in/ricerca](https://community.ict.uniba.it/in/acl_users/credentials_cookie_auth/require_login?came_from=https%3A//community.ict.uniba.it/in/ricerca)) e attraverso il portale Uniba (<https://www.uniba.it/ricerca/dottorati/archivio-dottorati-di-ricerca/32-ciclo/bando-miur-per-dottorati-di-ricerca-innovativi>).

Finalità: Evitare il verificarsi delle asimmetrie informative circa le opportunità di finanziamento che potrebbero portare a favorire determinati ambiti o determinati soggetti rispetto ad altri attraverso la pubblicizzazione dei bandi per l'acquisizione di risorse interne ed esterne dedicate alla ricerca e la definizione di criteri per l'accesso a bandi interni per finanziamenti alla ricerca, garantendo al contempo la massima circolazione possibile delle informazioni sull'esito delle valutazioni dei progetti di ricerca finanziati dall'Ateneo e dei criteri adottati per la selezione.

Riferimenti: Aggiornamento 2017 al P.N.A.; art. 1, co. 870, L. n. 296/2006; L. n. 1/2009; art. 5 L. n. 537/1993; art. 60 D.L. n. 69/2013; L. n. 98/2013; Regolamento per l'erogazione dei finanziamenti a progetti di ricerca di giovani ricercatori (D.R. n.3510 del 05.05.2000).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura specifica: diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: massima divulgazione delle informazioni sui bandi in essere per l'acquisizione di risorse interne/esterne destinate alla ricerca	entro 3 giorni dall'emanazione /dalla notizia del bando	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di bandi pubblicati sul portale UNIBA / n. di bandi emanati da UNIBA	≥ 90%
Fase 2: definizione ex ante dei criteri per l'accesso a bandi interni per finanziamenti alla ricerca	tempestivamente e in sede di emanazione del bando	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di bandi interni che prevedono ex ante i criteri per l'accesso a finanziamenti per la ricerca / numero totale di bandi emanati	≥ 90%
Fase 3: diffusione dell'esito delle valutazioni dei progetti di ricerca per finanziamenti erogati dall'Ateneo e dei criteri adottati per la selezione	10 giorni dall'esito/notifica delle valutazioni	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di esiti di valutazioni pubblicate nella Sezione Intranet del portale UNIBA / Numero di esiti totali	≥ 90%
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 10.12.2020	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Il monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, indirizzata al Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione che ha attestato con nota prot. n. 92389 del 12.12.2019 quanto segue:

- in relazione all'obiettivo “massima divulgazione di numerosi bandi”, di aver provveduto alla divulgazione di numerosi bandi di finanziamento regionali, nazionali e internazionali attraverso il portale Uniba (<https://www.uniba.it/ricerca/finanziamenti-alla-ricerca/opportunita-difinanziamento>), la lista di distribuzione “Infodocenti” e il periodico cartaceo e newsletter “Spazio Ricerca” della sezione stessa inserita nella rivista Unibà;
- in relazione all'obiettivo “definizione *ex ante* dei criteri per l'accesso a bandi interni per finanziamenti alla ricerca”, che detti criteri sono sempre stati deliberati dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, su proposta della Commissione Ricerca in occasione dell'autorizzazione all'emanazione del bando;
- in relazione all'obiettivo “diffusione dell'esito delle valutazioni dei progetti di ricerca per finanziamenti erogati dall'Ateneo e ai criteri adottati per la selezione”, di aver provveduto a implementare la pagina web dedicata alla ricerca, prevedendo anche pagine riservate cosiddette “Intranet”, nell'ambito delle quali

inserire informazioni che, alla luce della nuova normativa in tema di trattamento dei dati personali sono state ritenute non divulgabili tout court.

## 10.22. MISURA SPECIFICA: STANDARDIZZAZIONE E TRASPARENZA DI PROCEDIMENTI E PROCESSI

Descrizione: L'Ateneo ha avviato a conclusione dell'anno 2019 il processo di revisione della regolamentazione interna anche a seguito dell'emanazione del proprio Statuto, con DR n. 423 del 4.2.2019, pubblicato nella GU n. 46 del 23.2.2019. In particolare, è stata predisposta la bozza sottoposta all'attenzione degli Organi di Ateneo:

- del Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità (RAFC) in adeguamento alle disposizioni previste dal nuovo ordinamento contabile delle Università italiane in materia di contabilità economico-patrimoniale, prevedendo gli istituti specifici demandati all'autonomia normativa dell'Ateneo per la gestione dei processi amministrativi e contabili e le connesse responsabilità, in modo da assicurare la gestione efficace ed efficiente delle risorse, lo svolgimento dell'attività negoziale, la gestione del patrimonio e il sistema dei controlli sull'efficienza e sui risultati della gestione delle strutture organizzative dell'Università. L'Università adotterà nel 2020 altresì il Manuale di Contabilità come previsto nel RAFC;
- del Regolamento Generale di Ateneo (RGA), che detta le modalità di attuazione dello Statuto e le norme di coordinamento con altri atti regolamentari e contiene le disposizioni atte a conferire assetto funzionale all'Ateneo.

Nell'ambito del processo di revisione della regolamentazione interna tendente ad incentivare la qualità e il miglioramento continuo dei processi e lo svolgimento delle attività dell'Ateneo, nel rispetto dei principi di legalità e trasparenza, si individua, quale obiettivo da realizzare nell'anno 2020, lo sviluppo della regolamentazione e delle procedure interne per garantire l'integrità dei processi e la conformità a Leggi e Regolamenti, nel rigore nella gestione documentale, della completezza, affidabilità e tempestività delle informazioni e per la gestione dei rischi interni ed esterni, anche ai fini delle rilevazioni da eseguire ai sensi del PTPCT dell'Ateneo.

Finalità: regolazione dell'esercizio della discrezionalità e standardizzazione dei procedimenti amministrativi e dei processi di attività mediante l'adozione/aggiornamento di appositi regolamenti/linee guida; trasparenza e semplificazione dei procedimenti amministrativi anche mediante la eventuale revisione dei Regolamenti di funzionamento del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione (quale obiettivo di performance) e la protocollazione e repertoriatura delle delibere e dei verbali dei predetti Organi, del Nucleo di Valutazione e del Presidio della Qualità di Ateneo.

Riferimenti: Statuto di Ateneo, Regolamento per l'Amministrazione la finanza e la contabilità, Regolamento Generale di Ateneo, Regolamenti di funzionamento del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, Manuale di Gestione del Protocollo Informatico, Titolario unico di classificazione.

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura specifica: Standardizzazione e Trasparenza di procedimenti e processi</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: approvazione schema definitivo del nuovo Regolamento per l'amministrazione la finanza e la contabilità (RAFC)	Entro 45 gg dall'acquisizione delle osservazioni/pareri degli Organi preposti	Direzione Risorse finanziarie	Relazione istruttoria per gli Organi di Governo di accompagnamento al nuovo RAFC	ON
Fase 2: emanazione del Regolamento per l'amministrazione la finanza e la contabilità (RAFC)	Entro un mese dall'acquisizione del parere del Ministero	Direzione Risorse finanziarie	DR di emanazione	ON
Fase 3: pubblicazione del RAFC nella Gazzetta Ufficiale	Entro 15 giorni dalla emanazione del RAFC	Direzione Risorse finanziarie	Nota di trasmissione del RAFC per la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale	ON

<b>Misura specifica: Standardizzazione e Trasparenza di procedimenti e processi</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 4: linee guida operative per tutte le strutture interessate dell'Ateneo, finalizzate a garantire l'integrità, l'omogeneità e la conformità a Leggi e Regolamenti dei processi amministrativo-contabili relativi alla rilevazione dei ricavi e proventi da progetti di ricerca	Entro quattro mesi dall'avvio dei lavori	Direzione Risorse finanziarie	Trasmissione al Direttore Generale della bozza delle linee guida	ON
Fase 5: adozione delle linee guida	Entro 15 giorni dalle disposizioni del Direttore Generale	Direzione Risorse Finanziarie	Decreto del Direttore Generale	ON
Fase 6: analisi e studio del Manuale di gestione del protocollo Informatico e del Titolare unico di classificazione e formazione del personale	Entro il 31.05.2020	Direzione Affari Istituzionali – UU.OO. Supporto al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione – UU.OO. Supporto al Nucleo di Valutazione e al Presidio della Qualità di Ateneo  Direzione Generale - U.O. formazione	N. di partecipanti alla formazione/N. di personale assegnato alle strutture	80%
Fase 7: protocollazione e repertoriatura delle delibere e dei verbali (Collegamento con obiettivo performance 2020_DIR_06)	Entro il 30.09.2020	Direzione Affari Istituzionali – UU.OO. Supporto al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione – UU.OO. Supporto al Nucleo di Valutazione e al Presidio della Qualità di Ateneo	Report al Direttore Generale di avvio della protocollazione e repertoriatura delle delibere e dei verbali	ON
Fase 8: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.10.2020	R.P.C.T.  U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

## Stato di attuazione delle azioni avviate nell'anno 2019

Nell'anno 2019 lo Schema del Regolamento per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità, previo parere del Senato Accademico reso nella riunione del 19.11.2019, è stato sottoposto all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che, nella riunione del 22.11.2019, ha deliberato *“di prendere atto della bozza del nuovo Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità [...], dando avvio al percorso di adeguamento della normazione interna alle disposizioni del nuovo ordinamento contabile delle Università in materia di contabilità economico-patrimoniale, con invito ai consiglieri a formalizzare, in tempi brevi, le osservazioni espresse nel corso del dibattito e a far pervenire eventuali ulteriori osservazioni e/o proposte di modifica in merito”*.

# 11– SEZIONE TRASPARENZA

---

## 11.1 - INTRODUZIONE: ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE

L'art. 1, co. 2, del D.lgs. 33/2013, nel riferirsi alla normativa sulla trasparenza sancisce che essa è “condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta al servizio del cittadino”. In questa ottica sono richiamati, tra le forme di partecipazione previste dalla normativa: l'accesso civico; l'accesso civico generalizzato; la partecipazione per l'adozione dei Codici di Comportamento dell'Amministrazione, etc.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare sul proprio sito internet, in una apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente”, accessibile dalla home page, tutti i contenuti previsti dalla normativa vigente, seguendo una griglia definita. Le apposite linee guida emanate dall'A.N.AC. indicano più specificamente i contenuti e la periodicità di aggiornamento. Ai contenuti obbligatori si aggiungono, poi, quelli ulteriori che i singoli enti intendono diffondere per affermare il principio della trasparenza.

La gestione dei contenuti da pubblicare in “Amministrazione trasparente” rappresenta un onere non indifferente per l'Università, anche in considerazione del fatto che, a seconda della competenza, le informazioni sono detenute da uffici diversi e anche decentrati rispetto all'Amministrazione Centrale. È questo il caso dei Dipartimenti e di altre strutture presenti in località diverse della Regione Puglia (Bari – Taranto – Valenzano, etc.)

L'organizzazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è presente sul sito istituzionale al link <http://www.uniba.it/organizzazione>.

L'assetto organizzativo delle strutture è pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente” del portale, secondo quanto previsto dall'art. 13, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. n. 33/2013.

Oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione sono individuati obiettivi attraverso i quali è stata sostenuta l'integrazione del ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e in generale alla prevenzione della corruzione, in un'ottica di responsabilizzazione delle strutture interne ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza.

Per il dettaglio delle azioni previste che esplicitano la portata dell'implementazione della trasparenza per quanto attiene alla comunicazione, si rimanda anche alla Performance organizzativa e individuale e al Paragrafo Comunicazione e Trasparenza del Piano Integrato.

Il P.T.P.C. nella presente sezione intende implementare la trasparenza sia verso l'esterno, intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni (secondo il principio sancito dai decreti legislativi 150/2009 e novellato 33/2013) che al proprio interno, attraverso la predisposizione di strumenti di condivisione affinché ciascun componente della comunità accademica sia reso consapevole dei processi e delle informazioni messi in campo dall'amministrazione.

## 11.2 - PROCESSO DI ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE NELLA SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” E GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI

L'art.10 del D.lgs. n. 33/2013, così come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, prevede che ogni amministrazione indichi, in un'apposita sezione del Piano, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dello stesso decreto. Tali responsabili sono individuati nella tabella “obblighi di pubblicazione UNIBA”.

Come previsto nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016 e nel P.T.P.C.T. 2017-2019, è stata predisposta la matrice delle responsabilità, una matrice che associa i dati oggetto di pubblicazione alle strutture responsabili dei dati stessi. Nel dicembre del 2016, l'A.N.AC. ha pubblicato lo schema di linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, divenute definitive in data 28 dicembre 2016 e pubblicate sul sito istituzionale dell'A.N.AC. il giorno successivo. Alle linee guida è allegata una griglia con l'elenco degli obblighi di pubblicazione, che sostituisce il precedente elenco individuato nell'all.1 alla delibera n. 50/2013 della Civit. Tale matrice si configura anche come uno strumento utile che consente a ciascun Dirigente di verificare l'assolvimento degli obblighi per quanto di competenza.

Nel mese di aprile 2017, il Consiglio di Amministrazione di Ateneo ha deliberato di approvare l'integrazione al Piano Integrato comprensivo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della

Trasparenza 2017-2019 con la tabella “obblighi di pubblicazione UNIBA”, predisposta dal R.P.C.T. in collaborazione con i Dirigenti.

Nella predetta tabella, in corrispondenza di ciascun obbligo di pubblicazione individuato nell'all. 1 alla Delibera A.N.AC. n. 1310/2016, vengono riportati i seguenti campi:

- responsabile della elaborazione/trasmissione dei dati;
- responsabile della pubblicazione dei dati;
- termine di scadenza per la pubblicazione;
- comunicazione al R.P.C.T. – monitoraggio.

Nel corso dell'anno 2019 anche a seguito dell'emanazione del D.D.G. n. 662 del 21.12.2018, concernente l'assetto organizzativo gestionale dell'Ateneo a decorrere dal 1° gennaio 2019, il R.P.T.C. ha chiesto ai Referenti di aggiornare/modificare, ove necessario e per quanto di competenza, la tabella degli Obblighi di pubblicazione Uniba. La U.O. di Supporto al R.P.C.T. ha provveduto ad aggiornare conseguentemente la predetta tabella, che costituisce l'allegato n. 5 al presente Piano.

I documenti devono essere pubblicati in formato aperto e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in tema di privacy. Nel caso in cui le informazioni, i documenti o i dati da pubblicare siano già presenti in altre parti del portale UNIBA, al fine di evitarne la duplicazione all'interno dello stesso, i Responsabili della pubblicazione dei dati, ferma restando la responsabilità in capo al soggetto competente, comunicano al responsabile della U.O. URP e Redazione web i collegamenti ipertestuali ai contenuti stessi da inserire all'interno della sezione “Amministrazione Trasparente”.

L'art. 45, co. 1, del D.lgs. n. 33/2013, come modificato dall'art. 36, co. 1, lett. a) e b), del D.lgs. n. 97/2016, attribuisce all'A.N.AC. il compito di controllare “l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni ai sensi del presente decreto, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza”.

Il D.lgs. n. 97/2016 ha valorizzato il ruolo degli OIV ai fini della verifica degli obiettivi connessi alla trasparenza, oltre che a quelli inerenti in generale alla prevenzione della corruzione, prevedendo che a tal fine l'OIV possa chiedere al R.P.C.T. le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo. Inoltre, ai sensi dell'art. 45, co. 2 del D.lgs. n. 33/2013, l'A.N.AC. può chiedere all'OIV ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

Con la determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016, l'Autorità ha adottato le “Prime Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016” rivolgendosi in particolare alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2-bis, co. 1, del D.lgs. n. 33/2013. Successivamente, con determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017, l'Autorità ha approvato le “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” fornendo indicazioni ai soggetti interessati sull'attuazione della normativa e predisponendo una mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le società/enti, secondo il criterio della compatibilità di cui all'art. 2-bis del D.lgs. n. 33/2013.

Inoltre, con la legge di bilancio per l'anno 2019 sono state apportate tra l'altro modifiche agli art. 19, 46 e 47 del D.lgs.33/2013.

Il primo articolo è relativo all'obbligo di pubblicazione “Bandi di concorso”; alle informazioni da pubblicare già previste si aggiungono “le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori”. Inoltre, è prevista la pubblicazione, tramite il Dipartimento della funzione pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri, del collegamento ipertestuale dei dati di cui al predetto art. 19.

Gli artt. 46 e 47 riguardano, rispettivamente, la responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in

materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico e le sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici.

Ai sensi dell'art. 46 del D.lgs. 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, ed è valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Anche per il triennio 2020-22 proseguirà il processo di miglioramento nell'attuazione della trasparenza, con le seguenti azioni:



- programmare ulteriori azioni di raccordo tra il R.P.C.T. e i Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Questa azione servirà a favorire la implementazione del flusso informativo fra il R.P.C.T. e le varie Strutture organizzative responsabili degli adempimenti di trasparenza;
- standardizzare ulteriormente il processo di pubblicazione delle informazioni in modo da rendere tempestivo l'aggiornamento ed omogeneo il formato dei dati pubblicati;
- aggiornare costantemente la Sezione intranet al fine di agevolare il lavoro degli operatori coinvolti nel processo di pubblicazione e, comunque, nella consultazione delle informazioni.

In particolare, si ricorda che l'art. 19 comma 9 della legge n. 114/2014 trasferisce alla Funzione Pubblica le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance fino ad allora in capo all'Autorità Anticorruzione, che rimane titolare del ruolo di indirizzo in tema di trasparenza e anticorruzione. Altri provvedimenti normativi citati (L. 190/2012 e D.lgs. 33/2013) esortano le amministrazioni ad armonizzare la programmazione di performance, trasparenza e anticorruzione.

In tale ottica si inserisce l'art. 44 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, secondo cui "i soggetti deputati alla misurazione e valutazione della performance utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obiettivi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati".

Con l'adozione del documento integrato, dunque, si è resa esplicita la connessione del ciclo di gestione della performance con la visione dell'università attraverso le politiche e la programmazione strategica di Ateneo.

In tal modo si evita la copresenza di più documenti non coerenti tra loro sotto diversi punti di vista e inutili duplicazioni scaturenti dalla stratificazione normativa dalla quale sono state interessate le università negli ultimi anni con l'intento di migliorare la qualità e le prestazioni della pubblica amministrazione.

In data 15.05.2019, è stata emanata una circolare informativa avente ad oggetto "Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti - dati aperti e riutilizzo (art. 7 del d.lgs.33/2013)" a firma del Magnifico Rettore e del R.P.C.T., in relazione alla pubblicazione di curricula, avvisi di vacanza di insegnamento per i quali, oltre a dover assicurare la conformità al vigente modello europeo, occorre rispettare la normativa in materia di privacy e la durata delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente", secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013, invitando i responsabili del procedimento di pubblicazione on line dei curricula a qualunque titolo a voler provvedere alla sostituzione di tutti quei curricula contenenti dati personali non pertinenti ed eccedenti rispetto alle finalità perseguite dalla norma con documenti che garantiscano il bilanciamento tra il principio di trasparenza e il diritto alla riservatezza.

Il R.P.C.T. ha altresì evidenziato la problematica delle banche dati a seguito dell'introduzione dell'art. 9 bis del D.lgs. n. 33 del 2013, ricordando in particolare che la norma prevede che le amministrazioni titolari di banche dati "centrali" che contengono dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria da parte di tutte le altre PA, debbano renderle pubbliche in modo tale che i soggetti a cui si applica il D.lgs. n. 33/2013, possano assolvere agli obblighi di pubblicazione del decreto inserendo in "Amministrazione trasparente" un link ipertestuale alle stesse banche dati. In base al predetto articolo, l'amministrazione dovrà sostituire nelle apposite sottosezioni in "Amministrazione trasparente" il dato di origine con il corrispondente collegamento ipertestuale alla banca dati previa verifiche sia in ordine alla corrispondenza dei dati, sia in ordine alla loro effettiva pubblicazione in chiaro da parte delle banche dati "centrali".

Nel caso in cui si decidesse di continuare a pubblicare direttamente in "Amministrazione trasparente" i dati oggetto di comunicazione alle banche dati, dovrà comunque essere verificata l'esatta corrispondenza tra dati comunicati e dati pubblicati. Tanto anche in considerazione delle indicazioni contenute nell'atto di segnalazione A.N.AC. n. 6 del 20 dicembre del 2017, in cui peraltro si mette in evidenza la difficile attuazione della citata disposizione normativa a causa del disallineamento o sola parziale coincidenza fra i dati acquisiti nelle banche dati e gli atti o i documenti che le PA sono tenute a pubblicare ai sensi del D.lgs. n. 33/2013.

Come previsto dall'obiettivo definito nella presente misura già dall'anno 2018, a seguito dei monitoraggi effettuati, la U.O. di Supporto al R.P.C.T. ha compilato e inviato allo stesso appositi report in formato tabellare in cui si è data evidenza, in corrispondenza di ciascun obbligo, delle criticità evidenziate, delle azioni poste in essere e dei riscontri pervenuti.

Complessivamente la pubblicazione dei dati è risultata coerente con la normativa vigente, seppur in presenza di elementi perfezionabili. Va tenuta in debita considerazione la complessità e la specificità dell'organizzazione in relazione alla tempistica di attuazione.

Il monitoraggio effettuato consentirà di condurre un'analisi quali-quantitativa dei dati, utile per la progettazione dei futuri monitoraggi che tengano conto delle esigenze dell'organizzazione e permetterà

di focalizzare l'attenzione su alcune possibili soluzioni organizzative per rendere più efficace ed efficiente il processo di attuazione della trasparenza, anche in termini qualitativi.

Al fine di intraprendere eventuali azioni correttive per migliorare il sito web, in termini di contenuti e navigabilità viene effettuato il monitoraggio dei dati di traffico.

Per rilevare l'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente" l'Università si avvale di Google Analytics, un servizio che Google mette a disposizione gratuitamente. Attraverso questo sistema è possibile rilevare oltre che il grafico delle visite complessive giornaliere anche dati dettagliati su:

- specifici contenuti consultati;
- sorgenti di traffico;
- tipologie di visitatori (nuovi o abituali);
- tempo medio delle visite;
- origine geografica dei visitatori;

Il monitoraggio è effettuato trimestralmente e i risultati relativi all'anno 2019 sono pubblicati sul sito al seguente link <https://www.uniba.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-uteriori/statistiche/statistiche-accessi-2019.pdf/view>

### 11.3 – INDICATORI AREA GESTIONE DELLA COMUNICAZIONE E DELLA TRASPARENZA

In data 30.12.2019 la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato la circolare recante "Indicatori comuni per le funzioni di supporto alle Amministrazioni Pubbliche – ciclo della *performance* 2020-22, al fine di fornire indicazioni in ordine all'utilizzo dei predetti indicatori", a decorrere dal 2020, nelle seguenti quattro aree: gestione delle risorse umane, gestione degli approvvigionamenti e degli immobili, gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione, gestione della comunicazione e della trasparenza. Nella circolare si precisa che le amministrazioni possono utilizzare tali indicatori, in tutto o in parte, all'interno del Piano della Performance 2020-22 e che il mancato inserimento di alcune aree di attività nello stesso non significa non controllarle, in quanto esse dovrebbero essere presidiate attraverso le informazioni provenienti dai sistemi direzionali o di controllo di gestione.

Nell'ambito dell'area "Gestione della comunicazione e della trasparenza" sono stati individuati i seguenti indicatori: consultazione del portale istituzionale; grado di trasparenza dell'amministrazione.

In relazione al primo indicatore, il numero totale di accessi al portale UNIBA, pari a 11.282.651/365 giorni, determina n. 30.911 accessi medi giornalieri.

Il secondo indicatore, calcolato come rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV, è pari al 100%.

La parte dedicata alle Pubbliche Amministrazioni conta 190 celle di cui 80 riferite ad obblighi considerati dall'OIV Uniba non applicabili perché la relativa documentazione è da adottarsi "a seguito di approvazione di apposito Decreto, ad oggi non emanato" o ad obblighi non applicabili "come da tabella obblighi di pubblicazione UNIBA" o ad obblighi la cui documentazione è da adottarsi "a seguito di approvazione di apposito Schema tipo, ad oggi non emanato".

Le celle oggetto di esame sono state quindi 110.

La somma dei punteggi assegnati ad ogni singola cella della griglia di rilevazione dall'OIV (di cui alla delibera ANAC n. 141 del 2019) è 308.

La somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella è 308.

### 11.4 – ATTESTAZIONI DELL'OIV SULL'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Allo scopo di verificare l'effettiva pubblicazione di dati previsti dalla normativa vigente, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza del 27 febbraio 2019 (Delibera A.N.AC. n. 141/2019 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2018 e attività di vigilanza dell'Autorità"), ha individuato specifiche categorie di dati cui gli OIV, ex art. 44 del d.lgs. 33/2013 o gli organismi con funzioni analoghe nelle amministrazioni e negli enti di diritto privato che non abbiano un OIV, erano tenuti ad attestare la pubblicazione al 31 marzo 2019. L'attestazione viene pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" o "Società trasparente" entro il 30 aprile 2019.

Agli OIV o agli organismi con funzioni analoghe è stato pertanto richiesto di attestare l'assolvimento di alcuni obblighi di pubblicazione, concentrando l'attività di monitoraggio su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo dell'uso delle risorse pubbliche.

Come previsto dalla succitata Delibera A.N.AC., in data 16.04.2019, il Nucleo di Valutazione di questa Università, con la collaborazione richiesta e assicurata dal R.P.C.T., ha attestato l'assolvimento degli specifici obblighi di pubblicazione definiti nella griglia di rilevazione.

In particolare, nella scheda di sintesi compilata dal Nucleo, in relazione alle *“Procedure e modalità seguite per la rilevazione”*, è riportato che *“La verifica si è svolta sulla base di previa attività istruttoria disimpegnata dalla Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, seguita da accessi diretti sul sito istituzionale e da colloqui con i responsabili della trasmissione dei dati. Si è verificata un’ottima procedimentalizzazione dei flussi informativi e delle modalità di pubblicazione”*. Negli *“Aspetti critici riscontrati nel corso della rilevazione”* è riportato invece che *“In un solo caso, nelle note, è indicato un aspetto perfezionabile”*, peraltro evidenziato dal RPCT nella sua attività istruttoria. Successivamente, con la circolare informativa recante *“Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti”* (nota prot. n. 37235 del 15.05.2019 - cfr. Misura 25 *“Trasparenza”*), è stata ricordata ai Referenti per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza la Delibera ANAC n. 39 del 20.1.2016. Nel documento di validazione della Relazione sulla performance relativa all’anno 2018, il Nucleo ha attestato, tra l’altro, che *“sono chiare le correlazioni con i documenti finanziari e con il Piano anticorruzione e trasparenza”*. Nella predetta Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 03.06.2019 e validata dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 01.07.2019, è stata riportata, nel paragrafo 4.2 *“Comunicazione, trasparenza e anticorruzione”*, la rendicontazione degli obiettivi attraverso i quali è stata sostenuta l’integrazione del ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, in un’ottica di responsabilizzazione delle strutture interne ai fini dell’effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza. Il progetto 2018\_PROG\_03, di cui era Project Manager il R.P.C.T., aveva come obiettivo *“Implementare le misure di trasparenza e anticorruzione previste dall’Aggiornamento al PNA 2017 con specifico riferimento alle università e adeguamento delle pubblicazioni al Nuovo Modello Organizzativo”*, indicatore *“Grado di realizzazione delle azioni intermedie affidate al RPCT”* e target *“≥50%”*. Il valore consuntivo al 31.12.2018 è stato pari al 100%.

#### 11.5 – OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE PER I TITOLARI DI INCARICHI DIRIGENZIALI

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione in epigrafe, si registra la vicenda riguardante la pubblicazione anche per i titolari di incarichi dirigenziali (art. 14 co. 1 bis), dei dati relativi ai compensi di qualsiasi natura connessi all’assunzione della carica, importi di viaggi di servizio e missioni pagati con soldi pubblici, situazione patrimoniale e reddituale, già previste per i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo. La novella legislativa ha determinato un groviglio di pronunce del TAR e di decisioni dell’Autorità, conclusosi temporaneamente con la decisione dell’A.N.AC. a seguito dell’ordinanza del TAR Lazio (che ha anche rimesso alla Consulta la questione di legittimità costituzionale delle suddette norme contestate dai dirigenti del Garante privacy), di sospendere la propria delibera n. 241/2017 per tutti i dirigenti appartenenti alle diverse amministrazioni pubbliche e agli enti simili, limitatamente alle indicazioni relative all’applicazione delle suddette disposizioni. Detta decisione sostanzialmente ha avuto l’effetto di sospendere anche gli obblighi sanciti dalle disposizioni stesse, nonostante essi fossero stati formalmente sospesi solo per i dirigenti del Garante.

Sulla questione è intervenuta la Corte Costituzionale che, con la sentenza n. 20 del 23.01.2019, ha affrontato il tema della ricerca dell’equilibrio tra trasparenza e riservatezza. Le novità legislative consacrano il *“diritto all’accessibilità totale”*, il quale, tuttavia, secondo la Corte, deve necessariamente essere bilanciato con il diritto alla riservatezza, che si configura oggi come *“diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e si giova, a sua protezione, dei canoni elaborati in sede europea per valutare la legittimità della raccolta, del trattamento e della diffusione dei dati personali”*.

Inquadrandosi così la questione, la Corte giunge a dichiarare l’illegittimità costituzionale dell’art. 14, comma 1, lett. f) del n. 33 del 2013, che impone alle pubbliche amministrazioni la *“pubblicazione di dichiarazioni e attestazioni contenenti dati reddituali e patrimoniali (propri e dei più stretti congiunti), ulteriori rispetto alle retribuzioni e ai compensi connessi alla prestazione dirigenziale”*, riguardanti indistintamente i titolari di incarichi politici e di governo, i titolari di incarichi dirigenziali a qualsiasi titolo conferiti, a seguito di procedura pubblica o per nomina politica, nonché i titolari di posizioni organizzative con funzioni dirigenziali. Una simile equiparazione, secondo la Corte costituzionale, comporta la violazione dell’art. 3 della Costituzione, sotto il profilo della ragionevolezza, poiché non tiene in considerazione le differenziazioni esistenti *“in ordine al livello di potere decisionale o gestionale”*, nonostante sia *“manifesto che tale livello non può che influenzare, sia la gravità del rischio corruttivo –*

che la disposizione stessa, come si presuppone, intende scongiurare – sia le conseguenti necessità di trasparenza e informazione”.

La Corte pertanto identifica i titolari d'incarichi dirigenziali ai quali la disposizione possa essere applicata, ossia gli incarichi previsti dall'art. 19 co.3 e 4 del D.lgs.165/2001 (relativi alle Amministrazioni dello Stato), rilevando l'opportunità di un intervento del legislatore volto a “ridisegnare, il complessivo panorama, necessariamente diversificato, dei destinatari degli obblighi di trasparenza”, alla luce del principio di gradualità e delle “molteplici possibilità di classificare i livelli e le funzioni, all'interno della categoria dei dirigenti pubblici, anche in relazione alla diversa natura delle amministrazioni di appartenenza”. Sul punto è intervenuta l'ANAC che con delibera n. 586 del 26 giugno 2019 ha espresso l'avviso che, al fine di dare corretta attuazione alle indicazioni della Corte, è indispensabile che le amministrazioni non statali e quelle a cui non si applica direttamente l'art. 19, co. 3 e 4, del d.lgs. 165/2001 (che fa riferimento ai ministeri), indichino chiaramente in un apposito atto organizzativo (ad esempio nel regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero integrando, ove necessario, l'organigramma) quali sono le posizioni dirigenziali equivalenti a quelle dell'art. 19, co. 3 e 4, ritenute dalla Corte sottoposte al regime di trasparenza rafforzata sui dati reddituali e patrimoniali. Di tanto il R.P.C.T. ha fornito apposita informativa i Dirigenti in data 29.07.2019.

Si segnala infine che il D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 recante “Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica” ha previsto che fino al 31 dicembre 2020, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2019, n. 20, ai soggetti di cui all'art. 14, co. 1-bis, del D.lgs.33/20103, non si applicano le misure di cui agli articoli 46 e 47 del medesimo decreto e che conseguentemente, con regolamento da adottarsi, entro il 31 dicembre 2020, con le procedure di cui all'art. 17, c. 1, della Legge n. 400/1988, saranno individuati i dati di cui al co. 1 dell'art. 14 del succitato decreto che le pubbliche amministrazioni devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi comprese le posizioni organizzative.

#### 11.6 - TRASPARENZA: LE PRINCIPALI NOVITÀ

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 97/2016 concernente “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”, che ha in gran parte novellato il D.lgs. n. 33/2013, che disciplina il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicazione e di trasparenza delle pubbliche amministrazioni, sono state introdotte in tema di trasparenza le seguenti novità:

##### □ Accesso civico generalizzato

Una delle novità più significative del citato D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 è costituita dall'introduzione, all'art. 5, co. 2, di una ulteriore modalità di accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle P.P.A.A, sul modello del Freedom of Information Act (FOIA) di origine anglosassone. Tale accesso, definito generalizzato, si aggiunge all'accesso civico già previsto dall'art. 5, c.1 del D.lgs. n. 33/2013 e riconosce ad ogni soggetto il “diritto di accedere ai dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” ai sensi del D.lgs. n. 33/2013, come innovato dal D.lgs. n. 97/2016, indipendentemente dalle situazioni giuridiche soggettive e nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

Il diritto di “accesso civico generalizzato” si sostanzia in un vero e proprio diritto a titolarità diffusa, potendo essere esercitato da chiunque e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente; si fa presente, inoltre, che l'istanza di accesso civico non richiede motivazione. Con la Delibera n. 1309 del 28.12.2016, l'A.N.AC. ha fornito indicazioni operative relativamente alle esclusioni e ai limiti all'accesso generalizzato; tali linee guida orientano l'attività di esame e valutazione delle richieste di accesso.

All'istituto dell'accesso civico generalizzato è stata data immediata applicazione a decorrere dal 23 dicembre 2016, con apposita circolare informativa a firma del R.P.C.T. (nota prot. n. 89029 del 22/12/2016).

Ai sensi dell'art. 5 co. 3 del D.lgs. n. 33/2013, le istanze di cui trattasi dovranno essere presentate alternativamente ad uno dei seguenti uffici:

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;

- all'ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P.);
- alla "U.O. Protocollo e gestione documentale".

Il procedimento di accesso civico dovrà concludersi con provvedimento espresso e motivato sia in caso di accoglimento che in caso di diniego totale o parziale dell'accesso nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati (art. 5 co. 6 del D.lgs. n. 33/2013).

A riguardo si rammenta che, ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. n. 33/2013 "I dirigenti responsabili dell'amministrazione e il Responsabile della trasparenza controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico".

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza può chiedere agli uffici interessati informazioni sull'esito delle istanze.

Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Resta fermo che, ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 5 co.1 del D.lgs. n. 33/2013), la stessa deve essere presentata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza secondo le modalità già presenti nella sezione Amministrazione Trasparente all'indirizzo <http://www.uniba.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/altri-contenuti-accesso-civico/accessocivico>.

Nel corso dell'anno 2018, in ossequio a quanto previsto nell'ambito della misura "Monitoraggio dei tempi procedurali" del P.T.P.C. 2018-2020, il R.P.C.T. ha predisposto la bozza di un unico regolamento in materia di "attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e per la disciplina dei procedimenti relativi all'accesso ai sensi della legge 241/1990, all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro". Tale regolamento, aggiornato anche con le normative più recenti in materia di privacy e di prevenzione della corruzione, è stato approvato dagli organi di governo, emanato con D.R. n. 1804 del 28.03.2019, pubblicato nel Bollettino ufficiale ed è consultabile al seguente link [https://www.uniba.it/ateneo/bollettino-ufficiale/DR\\_1804\\_28.03.2018\\_Regolamento%20procedimento%20e%20accesso.pdf](https://www.uniba.it/ateneo/bollettino-ufficiale/DR_1804_28.03.2018_Regolamento%20procedimento%20e%20accesso.pdf). (cfr. misura "Monitoraggio dei tempi procedurali – Tabella 16").

Il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato in data 5 luglio 2019, a seguito di un percorso congiunto avviato dal Dipartimento della funzione pubblica con l'Autorità Nazionale Anticorruzione e il Garante per la protezione dei dati personali, la Circolare n.1/2019 sull'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA).

Nella circolare sono contenute alcune novità che riguardano essenzialmente:

- la promozione dell'utilizzo di soluzioni tecnologiche per la semplificazione sia dell'accesso dei cittadini sia della gestione delle richieste, valorizzando il ruolo dei Responsabili per la transizione digitale;
- l'individuazione di obiettivi dirigenziali legati all'attuazione del decreto trasparenza;
- il rafforzamento della partecipazione dei controinteressati al procedimento, sia consentendo il loro coinvolgimento anche alla fase di riesame, sia semplificando le attività di notifica;
- la definizione del termine per proporre le istanze di riesame ed evitare incertezza circa la durata del procedimento;
- alcuni chiarimenti in merito al principio di gratuità del FOIA, in quanto la barriera economica non può configurarsi come un ostacolo all'esercizio del diritto.

Il documento suggerisce, altresì, raccomandazioni operative che integrano quelle contenute nella Circolare FOIA n. 2/2017 e che attengono ai seguenti profili:

- criteri applicativi di carattere generale;
- regime dei costi;
- notifica ai controinteressati;
- partecipazione dei controinteressati alla fase di riesame;
- termine per proporre l'istanza di riesame;
- strumenti tecnologici di supporto.

Come previsto nella sezione Trasparenza del P.T.P.C.T. 2017-2019, è stata implementata dalla U.O. URP e Redazione web la sezione Intranet Trasparenza e Anticorruzione, disponibile al seguente link <http://www.uniba.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-intranet-trasparenza-anticorruzione>.

L'utilizzo dello strumento dell'Intranet consente di agevolare il lavoro di tutti gli operatori coinvolti nei processi connessi alle tematiche della Trasparenza e dell'Anticorruzione e comunque, in generale, nella consultazione delle informazioni.

L'obiettivo, infatti, è quello di ottimizzare i processi interni di attuazione della trasparenza e dell'anticorruzione, anche attraverso la riduzione dei tempi di esecuzione degli adempimenti e di massimizzare i risultati, rendendo più facilmente accessibile e rintracciabile la documentazione necessaria ai fini dello svolgimento delle attività di competenza.

La sezione intranet è costantemente aggiornata dalla U.O. supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione che provvede a pubblicare la documentazione in materia di Trasparenza e Anticorruzione (norme, direttive, regolamenti, note a firma del R.P.C.T., etc.).

In data 13.07.2017 il R.P.C.T. ha comunicato ai Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e ai Referenti TAC l'implementazione della predetta sezione, accessibile tramite autenticazione, invitandoli alla consultazione. In un secondo momento, a seguito delle richieste pervenute, la sezione è stata resa accessibile a tutto il personale, sempre previa autenticazione.

Si segnala l'istituzione di un apposito indirizzo istituzionale, [trasparenza.curricula@uniba.it](mailto:trasparenza.curricula@uniba.it), per la trasmissione dei curricula vitae al fine dell'adempimento della pubblicazione dei curricula dei titolari di posizione organizzative, come previsto dall'art. 14, comma 1-quinquies del d.lgs.33/2013. Con apposita informativa trasmessa dal Direttore della Direzione Risorse Umane a tutto il personale interessato, è stato richiesto l'invio dei curricula da redigersi in conformità al modello europeo, in formato PDF accessibile e nel rispetto della normativa in materia di privacy.

#### □ Accesso civico

Con riferimento all'istituto dell'accesso civico, previsto dall'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013, è riconosciuto a chiunque il diritto di richiedere, gratuitamente e senza necessità di motivazione, documenti, informazioni o dati di cui le pubbliche amministrazioni hanno omesso la pubblicazione prevista dalla normativa vigente. L'Amministrazione ha pubblicato sul sito istituzionale le modalità per l'esercizio del diritto in oggetto.

Il R.P.C.T. ha una funzione di controllo sulla regolare attuazione dell'accesso civico e, in relazione alla gravità, segnala i casi d'inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione all'ufficio competente per l'attivazione del relativo procedimento disciplinare.

#### □ Il Regolamento per la protezione dei dati dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Dal 25 maggio 2018 ha piena efficacia operativa il nuovo Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo (L119/34) (GDPR) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, pubblicato sulla GU UE del 4 maggio 2016.

Il Regolamento è direttamente applicabile e vincolante in tutti gli Stati membri, non richiedendo una legge di recepimento nazionale, fatta eccezione per alcuni ambiti per i quali rimanda, deroga o richiede l'integrazione regolatoria dei singoli Stati. Con il D.lgs. 101 del 10 agosto 2018, entrato in vigore in data 19 settembre 2018, sono state recepite dal sistema italiano le disposizioni del predetto regolamento.

La principale novità del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) riguarda il principio di accountability (responsabilizzazione) dei Titolari e dei Responsabili posto alla base della nuova normativa, ossia l'adozione di comportamenti proattivi e tali da dimostrare la concreta adozione di misure finalizzate ad assicurare l'applicazione del regolamento (artt. 23-25, in particolare, e Capo IV del GDPR).

Con l'entrata in vigore del GDPR, le amministrazioni hanno l'onere di determinare e mettere in atto le misure tecniche e organizzative ritenute adeguate in base alla propria realtà per garantire ed essere in grado di dimostrare la conformità alla normativa in materia di protezione dei dati personali (superamento del principio delle misure minime).

Tra le misure organizzative rientrano le azioni poste in essere dall'Amministrazione per formare ed informare, ai sensi dell'art. 39 del GDPR, il personale al corretto trattamento dei dati personali nel rispetto di quanto stabilito dal GDPR e dal D.Lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", e s.m.e.i.

In linea con i tempi previsti dal Regolamento, con D.R. n. 1275 del 10 maggio 2018 è stato nominato il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) di questa Università, raggiungibile al seguente indirizzo di posta elettronica: [rpd@uniba.it](mailto:rpd@uniba.it).

Nel corso dell'anno 2018 si è provveduto agli adempimenti più urgenti per l'adeguamento della policy privacy di Ateneo a quanto richiesto dalla normativa europea, tra cui la compilazione del Registro dei trattamenti, nelle more della individuazione di una idonea procedura informatizzata da adottare per la gestione degli adempimenti di adeguamento al GDPR e il Consiglio di Amministrazione ha approvato le linee guida in materia di protezione dei dati personali, condividendo una prima bozza di Regolamento in materia di protezione dei dati personali al quale l'Università ha lavorato in collaborazione con l'Università di Torino. Con D.R. n. 1587 del 13.03.2019 è stato adottato il Regolamento in materia di protezione dei dati personali" dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

Le attività realizzate in ambito formativo/informativo nel 2019 dall'Ateneo hanno riguardato la:

- ☐ filiera delle responsabilità e nomina Autorizzati al trattamento
- ☐ formazione del Personale

A tal fine il RPD:

- ha svolto un ciclo di incontri di informazione diretta ai dirigenti, ai responsabili di posizione organizzativa dell'amministrazione centrale e ai coordinatori dei dipartimenti di didattica e di ricerca e l'amministrazione ha pubblicato in un'area riservata del sito web il materiale informativo
- ha condotto un ciclo di audizioni presso i Dipartimenti di didattica e di ricerca, in un clima di piena collaborazione istituzionale con i Responsabili Interni/Direttori di Dipartimento.
- ha progettato e realizzato, senza oneri di spesa per l'Università, con il supporto della U.O. Servizi formazione a distanza (FAD) per l'Amministrazione centrale, un corso sul Regolamento (EU) 2016/679, fruibile da tutto il personale universitario attraverso la piattaforma FAD-UNIBA composto di 6 moduli della durata di circa 40 minuti ciascuno; al termine di ognuno dei sei moduli è stato previsto un test di apprendimento finale con il rilascio dell'attestato di partecipazione.

#### 11.7 - OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'obiettivo strategico individuato in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, al quale è associato per l'anno 2020 il progetto della Direzione Affari istituzionali, è il seguente:

Cod. Obiettivo	Descrizione Obiettivi strategici	Referente	Indicatori	Target 2020	Target 2021	Target 2022
F5	Implementare misure di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di gestione del rischio corruttivo	RPCT	Percentuale delle azioni realizzate rispetto al totale delle azioni	57%	70%	100%

#### 11.8 - REGISTRO DEGLI ACCESSI

L'A.N.AC. e il Dipartimento della Funzione Pubblica, con due distinti provvedimenti, hanno richiesto alle Amministrazioni di pubblicare un Registro degli accessi, contenente l'elenco delle richieste ricevute e il relativo esito, distinguendo tra l'accesso agli atti ex Legge 241/1990 e l'accesso civico c.d. semplice e generalizzato.

L'Ateneo ha disciplinato il registro degli accessi all'art. 38 e 39 del regolamento in materia di procedimento amministrativo e accessi sopra citato; detto regolamento prevede, in linea con la Delibera A.N.AC. n. 1309 del 28.12.2016, l'istituzione del registro, predisposto in forma di banca dati, relativo alle tre tipologie di accesso: documentale ex lege n. 241/90 e s.m.i., civico ex art. 5, co.1, del D.Lgs. n. 33/2013 e generalizzato ex art. 5, co. 2, del D.Lgs. n. 33/2013.

Per ciascuna istanza di accesso, il registro prevede i seguenti campi:

- a) la data di presentazione della richiesta e il numero di protocollo;
- b) l'oggetto della richiesta di accesso;
- c) il riferimento normativo;
- d) il nominativo del richiedente;
- e) le modalità di trasmissione della richiesta;
- f) l'ufficio che ha ricevuto la richiesta;
- g) l'ufficio responsabile dell'istruttoria;
- h) l'individuazione di eventuali controinteressati;
- i) la data di conclusione del procedimento;
- j) l'esito;
- k) una sezione "note" in cui vengono annotate eventuali contestazioni in sede di riesame e/o contenzioso e l'esito dei ricorsi.

Come previsto dalla succitata Delibera A.N.AC., il registro è pubblicato sul sito web istituzionale, ferma restando la necessità di non pubblicare i dati personali eventualmente presenti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, co.3 del D.Lgs. 196/2013, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi nella sezione Amministrazione trasparente, "altri contenuti – accesso civico". Il registro pubblicato contiene le informazioni relative alle lettere a- b-c-i-j.

Il responsabile del procedimento di accesso è il dirigente o il responsabile della struttura competente alla formazione e/o detenzione dei documenti, dati o informazioni oggetto della richiesta di accesso, il quale può affidare ad altro dipendente, previamente individuato, l'attività istruttoria ed ogni altro adempimento inerente il procedimento, mantenendone comunque la responsabilità.

La compilazione del registro degli accessi, disponibile al seguente link <http://www.uniba.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico/registro-accessi>, avviene previa autenticazione.

Nell'anno 2018 si è provveduto alla informatizzazione del registro degli accessi; il nuovo sistema di gestione e pubblicazione del registro degli accessi prevede l'inserimento anche parziale dei dati che vengono salvati e conservati per successive modifiche, fino alla definitiva chiusura del procedimento e alla relativa pubblicazione. I dati pubblicati possono successivamente essere scaricati dall'utenza nei tre formati: PDF, TXT ed Excel. Una volta reso pubblico dall'operatore, il dato diventa immediatamente visibile on line (il sistema seleziona in automatico i campi definiti "a monte" come pubblicabili e mantiene in privato ma sempre disponibili altri dati inseriti).

Il predetto sistema ha consentito di rendere conforme quanto pubblicato con quanto richiesto dalla normativa vigente in tema di accessibilità e riutilizzo dei dati pubblicati per fini di trasparenza, oltre a rendere il registro graficamente coerente con gli altri applicativi utilizzati in Uniba (consulenti e collaboratori, incarichi al personale, bandi di lavoro, albo online ecc.).

Nell'anno 2019 risultano pubblicate nel registro degli accessi n. 57 richieste, tutte relative all'accesso documentale.

#### 11.9 - "DATI ULTERIORI"

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013, l'amministrazione si impegna a pubblicare entro la fine dell'anno e nel triennio, in tabelle in formato aperto, i feedback e i suggerimenti che pervengono dagli stakeholder attraverso le forme di comunicazione e coinvolgimento.

Al fine di valutare la possibilità di implementare i dati ulteriori da pubblicare sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto-sezione "ulteriori dati", questi sono oggetto di esame da parte del Responsabile della Trasparenza e dei dirigenti.

Nell'anno 2018 era stato predisposto e somministrato il questionario "Misuriamoci" al fine di rilevare la qualità dei servizi erogati dai Dipartimenti e dalle strutture dell'Amministrazione Centrale ad essi funzionalmente collegate. Anche nell'anno 2019 è stato somministrato il predetto questionario, ampliando il numero di servizi oggetto di valutazione e la tipologia di utenti a cui è stato somministrato.

Gli ulteriori contenuti pubblicati, attualmente, ai fini della trasparenza sono:

- ☐ Giornate della trasparenza
- ☐ Atti di notifica
- ☐ Statistiche di accesso alla sezione Amministrazione trasparente
- ☐ Risultati Questionario sulla Giornata della trasparenza

L'Università, nell'ottica di favorire l'implementazione di un sistema di accountability nei confronti di tutti i portatori di interesse e di promuovere un miglioramento continuo dei servizi resi, già da tempo pubblica sul proprio sito, attraverso banche dati centralizzate e anche delle singole Strutture, una serie di informazioni che favoriscono la conoscenza della propria organizzazione anche ai fini della valutazione delle attività da parte degli utenti.

Nella sezione "Amministrazione trasparente – Performance – Benessere organizzativo" vengono pubblicati i risultati dell'indagine di Benessere Organizzativo pur non essendo più previsto quale obbligo di pubblicazione in base al D.lgs. 97/2016.

Al fine di garantire la partecipazione di tutta la Comunità universitaria e facilitare la circolazione delle informazioni istituzionali sono resi disponibili, attraverso il sito web, gli atti deliberativi degli organi accademici.

Ai sensi della Delibera A.N.AC. n. 39/2016 sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e di trasmissione delle informazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione, le amministrazioni individuano i soggetti tenuti alla elaborazione e alla pubblicazione delle informazioni di cui al predetto articolo, relative ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, e il R.P.C.T. controlla



il relativo adempimento degli obblighi di pubblicazione e di comunicazione all'Autorità, da effettuarsi entro il 31 gennaio, come fissato nel medesimo articolo.

In particolare, con D.D.G. n. 64 del 30.01.2014 sono state individuate le unità di personale incaricate di curare tutti gli adempimenti di natura informatica intesi ad assicurare il rispetto della normativa predetta. Nel mese di gennaio 2019 questa Amministrazione ha pubblicato i dati previsti, relativi all'anno 2018, e in data 24.01.2019 ha trasmesso via PEC all'Autorità l'URL di pubblicazione degli stessi, secondo le specifiche tecniche dalla stessa stabilite, dandone informativa al R.P.C.T. A seguito dei tentativi di accesso automatizzato all'URL da parte di A.N.AC., la comunicazione da parte dell'Università è risultata valida e le specifiche tecniche sono risultate rispettate. In data 10.01.2020 A.N.AC. ha confermato anche per l'anno 2020 le modalità operative per la pubblicazione e la trasmissione dei dati riguardanti l'anno 2019.

#### 11.10 - MISURA TRASPARENZA

L'Università degli studi di Bari Aldo Moro adotta l'ulteriore misura generale di trasparenza, successivamente riportata, che segue la numerazione delle misure riportate nel paragrafo 10.

##### 10.23 - Misura generale: Trasparenza

Descrizione: consiste nell'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di pubblicare sul proprio sito internet tutti i contenuti previsti dal D.lgs. n. 33/2013 e da altre fonti normative, seguendo una griglia definita, nonché nelle attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti relative all'Amministrazione universitaria, alle sue attività, come disciplinate dai Regolamenti interni, nonché a società ed enti partecipati e/o controllati.

In particolare si richiama la determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016, l'Autorità ha adottato le "Prime Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016" rivolgendosi in particolare alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2-bis, co. 1, del D.lgs. n. 33/2013.

Finalità: migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'Amministrazione e delle responsabilità connesse alla corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Riferimenti: D.lgs. n. 33/2013; L. n. 190/2012; D.lgs. n. 97/2016 L. 241/1990; P.N.A. 2013: par. 3.1.2 – All. 1 - par. B.3 - Tavola 3; Regolamenti di Ateneo; Delibera A.N.AC. n. 1310 del 28.12.2016; Delibera A.N.AC. n. 141 del 21.02.2018.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<b>Misura generale: Trasparenza</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: implementare criteri standardizzati per la pubblicazione degli atti di Ateneo all'Albo ufficiale on-line  (Collegamento con obiettivo performance 2020_DIR_04)	Entro il 30.11.2020	Direzione Affari Istituzionali – Sezione servizi istituzionali – U.O. U.R.P. e redazione web	Realizzazione e diffusione del vademecum	ON
Fase 2: implementare uno strumento informatico di supporto al flusso documentale	Entro 30.04.2020	Staff Data Engineering	Report per l'utilizzo	ON

<b>Misura generale: Trasparenza</b>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
per il monitoraggio delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione  (Collegamento con obiettivo performance 2020_DIR_03)		U.O. Supporto al R.P.C.T.	dell'applicativo al R.P.C.T.	
Fase 3: monitoraggio degli obblighi di pubblicazione	Entro i termini previsti dalla tabella "Obblighi di pubblicazione UNIBA" allegata al PTPCT	R.P.C.T.  U.O. di supporto al R.P.C.T.	Predisposizione di appositi report	ON

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2019

Con riferimento al monitoraggio dell'obiettivo "Implementare l'informatizzazione dei processi e del flusso documentale per la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente: analisi e progettazione tecnico-organizzativa (redazione studio di fattibilità)" è stato realizzato uno studio di fattibilità dal quale si rileva l'opportunità dell'adozione di modelli standard per organizzare e rappresentare in maniera uniforme determinate categorie di dati delle diverse strutture universitarie, in relazione agli ambiti di competenza riconosciuti dallo Statuto di Ateneo, e dell'implementazione di banche dati centralizzate per la pubblicazione delle informazioni relative ai seguenti obblighi, realizzata preferibilmente attraverso l'implementazione dei software già in uso presso l'Amministrazione, quale ad esempio il software Easy oppure attraverso lo sviluppo di specifiche applicazioni in house o in alternativa ricorrendo a società esterne:

- 1) Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici › Atti di concessione
- 2) Provvedimenti › Provvedimenti organi indirizzo politico › Accordi stipulati
- 3) Bandi di gara e contratti › Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura
- 4) Bandi di concorso.

Inoltre è stato redatto un corposo documento di analisi delle attestazioni dell'OIV/Nucleo di Valutazione UniBA sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione su Amministrazione trasparente.

Dall'analisi si evince un graduale miglioramento del livello di pubblicazione dei dati da parte di UNIBA sul sito istituzionale in conformità a quanto richiesto annualmente dalle delibere ANAC.

Da una situazione iniziale già giudicata apprezzabile dall'OIV nell'anno 2013, si passa negli anni 2014 e 2015 ad un giudizio di coerenza della pubblicazione dei dati con la normativa vigente seppure in presenza di elementi perfezionabili riferibili principalmente alla omogeneità dei dati e alla dinamicità dell'organizzazione (Attestazioni OIV 2014, 2015 e 2016). Negli anni 2017 e 2018 l'OIV ribadisce il giudizio di coerenza della pubblicazione con la normativa vigente, sino a riscontrare nel 2019 un'ottima procedimentalizzazione dei flussi informativi e delle modalità di pubblicazione.

È stato altresì prodotto uno studio di fattibilità relativamente alla parte inerente il sito web per automatizzare le fasi di gestione e di pubblicazione dei contenuti nella sezione Amministrazione trasparente del portale web UniBA, in cui si evidenzia la necessità che l'amministrazione si doti di una soluzione applicativa integrabile con i sistemi gestionali già in uso presso l'Ateneo, al fine di creare flussi di pubblicazione efficienti e affidabili, attraverso il riuso gratuito di software messi a disposizione della Pubblica Amministrazione, quali ad esempio PAT - Portale Amministrazione Trasparente. L'applicativo web permetterebbe di gestire in modo omogeneo, semplice e guidato le informazioni e i dati necessari ad adempiere alle disposizioni del quadro normativo, predisponendo i flussi autorizzativi in funzione del contenuto, dal suo inserimento fino alla pubblicazione sul relativo Portale della Trasparenza dell'ente

stesso. L'APP "PAT - Portale Amministrazione Trasparente" personalizzata per AgID è disponibile sia per Android che per IOS. La problematica è all'attenzione dell'Amministrazione.

L'attuazione della presente misura si è svolta altresì attraverso l'attività di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, in base a quanto previsto dalla tabella "Obblighi di pubblicazione UNIBA". Tale attività si è svolta già dall'anno 2018 in modo più strutturato rispetto agli anni precedenti.

Hanno dato riscontro al monitoraggio di giugno-luglio n. 33 strutture su n. 34 coinvolte; al monitoraggio di ottobre n. 6 strutture su n. 6 coinvolte e al monitoraggio di dicembre n. 19 strutture su n. 34 interessate e proseguono i riscontri.

Il predetto monitoraggio è stato avviato dal R.P.C.T., entro i tempi previsti dal P.T.P.C. 2019-2021, con note prot. n. 47269 del 17.06.2019 (monitoraggio giugno-luglio), prot. n. 74231 del 09.10.2019 (monitoraggio ottobre) e prot. n. 92138 del 11.12.2019 (monitoraggio dicembre) trasmesse ai Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.