



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA BASILICATA
Direzione Generale

PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE 2020 – 2022

(Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 03 marzo 2020)

INDICE

1. Premessa	1
Parte I - Piano Triennale della Performance	2
1. Parte Generale	2
1.1. <i>Chi siamo</i>	2
1.2. <i>Cosa facciamo</i>	2
1.2.1 <i>La didattica</i>	2
1.2.2 <i>La ricerca</i>	4
1.3. <i>Come operiamo</i>	6
1.4. <i>L'identità</i>	6
1.4.1 <i>Dati fisici</i>	6
1.4.2 <i>Situazione finanziaria</i>	10
1.4.3 <i>Mandato Istituzionale e Missione</i>	10
2. Il Processo di Programmazione.	12
2.1 <i>Il Contesto UniBas</i>	12
2.2 <i>Analisi SWOT</i>	16
2.3 <i>Albero della performance</i>	17
3. Obiettivi strategici	18
3.1 <i>Area strategica didattica e servizi agli studenti</i>	19
3.2 <i>Area strategica ricerca</i>	19
3.3 <i>Area strategica Terza Missione e Public Engagement</i>	19
3.4 <i>Area strategica gestione e innovazione manageriale</i>	20
3.5 <i>Aree strategiche e budget disponibili</i>	21
4. Obiettivi di performance individuale e di struttura	22
5. Processo e azioni di miglioramento	23
Allegati Tecnici	
Allegato 1 - Matrice Aree Strategiche – Obiettivi Strategici – Obiettivo Operativo – Linee di Azione – Indicatori e Target triennio 2020 - 2022	25
Allegato 2 - Scheda obiettivi Direttore Generale, Dirigenti, Elevate Professionalità	26
Parte II - Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	44

1. Premessa

L'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 pone in capo alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di redigere annualmente il Piano della Performance, nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, devono trovare accoglimento gli obiettivi posti a presupposto della misurazione e valutazione della performance medesima.

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento del Piano Integrato della Performance 2018-2020, comprensivo, in ottemperanza alle *Linee guida* dell'Anvur e alle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Nello specifico, il Piano Integrato della Performance 2020-2022 assume a riferimento i documenti di pianificazione e di programmazione di Ateneo e si innesta su un processo di crescente raccordo tra la fase di programmazione strategica, di competenza degli Organi di governo, e la pianificazione operativa, di pertinenza delle strutture e degli attori dotati di poteri gestionali, assicurando, in questo modo, l'integrazione del ciclo di gestione della performance con la programmazione triennale ai sensi del DM 989/2019.

Il presente documento si compone di una parte introduttiva generale, nella quale sono tratteggiate le finalità istituzionali dell'Ateneo, gli strumenti e le risorse impegnati per la loro realizzazione, le condizioni di contesto esogene ed endogene e gli elementi costitutivi dell'analisi SWOT. Segue la definizione degli obiettivi strategici di Ateneo relativi alle aree di cui all'Albero della Performance.

Il Piano Integrato, invece, comprende:

- a) Il Piano Triennale della Performance, strutturato secondo le modalità di redazione indicate dalla CIVIT con delibera n. 112 del 28 ottobre 2010;
- b) Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;¹
- c) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (che non viene riportato quale allegato al presente Piano, in quanto la normativa di settore richiede che lo stesso formi oggetto di separata approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo).²

¹ "Come già indicato anche nel PNA 2016, i PTPC sono strettamente coordinati con i Piani della performance e con gli altri strumenti di programmazione adottati dalle università. Ciò affinché gli obiettivi di prevenzione del rischio corruttivo siano sostenibili e coerenti con quelli stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e vengano inclusi negli indicatori di performance individuale e organizzativa" (Piano Nazionale Anticorruzione 2017, approvato con Delibera ANAC n. 1208 del 22.11.2017). Sul punto, l'ANVUR ha convenuto sulla necessità di "distinguere i due piani triennali ..., quello integrato (della performance) e quello finalizzato alla prevenzione del rischio corruttivo (PTPC). Al riguardo l'ANVUR, coerentemente con quanto affermato nelle Linee Guida del 2015, invita gli Atenei ... ad attenersi alle disposizioni ANAC in ambito anticorruzione e trasparenza, suggerendo di mantenere comunque la denominazione del documento e la visione "integrata" (Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020).

² L'ANVUR ha chiarito che, alla luce degli attuali assetti normativi, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance può intendersi come "allegato al Piano" (Nota del 3.7.2017) e che nel 2018, "per la prima applicazione della nuova disciplina, i due documenti potranno essere deliberati e pubblicati contemporaneamente" (Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020, in data 20.12.2017).

Parte I

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE

1. Parte generale.

1.1. Chi siamo.

Istituita con la Legge n. 219/81, relativa ai provvedimenti di ricostruzione e sviluppo delle aree colpite dal sisma del 1980, e simbolicamente inaugurata il 23 novembre 1983, l'Università degli Studi della Basilicata risponde ai principali fabbisogni culturali, professionali e tecnologici delle comunità territoriali di riferimento. Il potenziamento della dotazione infrastrutturale e il consolidamento ed ampliamento dell'offerta didattica hanno posto le fondamenta per un ulteriore sviluppo dell'Ateneo.

In un'ottica di sinergia tra il mondo dei saperi e gli stakeholders istituzionali ed imprenditoriali, la Regione Basilicata, nel riconoscere *“il ruolo dell'Ateneo lucano nei processi di sviluppo socio-economico e culturale del territorio regionale”*, al fine *“di rendere stabili ed efficaci le funzioni dell'Università”*, ha approvato la L.R. n. 12 del 24 luglio 2006 (*“Sostegno all'Università degli studi della Basilicata per la promozione di uno sviluppo regionale di qualità”*) e disposto il trasferimento di risorse finanziarie in capo all'Ateneo medesimo (nella misura e secondo le modalità oggi previste dal Piano dodicennale 2013-2024 e dagli Accordi di programma triennali).

1.2. Cosa facciamo.

Ai sensi dello Statuto di Ateneo, l'Università *“ha per fine primario la promozione e lo sviluppo della ricerca, l'elaborazione e la trasmissione delle conoscenze” nonché la promozione e l'attuazione della “connessione fra le attività di ricerca e le attività formative ...”*.

1.2.1 La didattica.

L'offerta formativa relativa all'anno accademico 2019/2020 è articolata in 365 Corsi di Laurea, di seguito elencati (15 Corsi di Laurea, di cui 1 internazionale, 18 Corsi di laurea Magistrale, di cui 2 Internazionali, 3 Corsi di Laurea a Ciclo Unico):

a) Corsi di Studio/Classi di Laurea:

- *Operatore dei Beni Culturali (Internazionale) - DICEM*
- *Biotecnologie – DIS*
- *Ingegneria Civile e Ambientale - SI*
- *Ingegneria Meccanica - SI*
- *Studi Umanistici - DISU*
- *Economia aziendale - DIMIE*
- *Tecnologie Agrarie - SAFE*
- *Scienze Forestali e Ambientali - SAFE*
- *Tecnologie Alimentari - SAFE*
- *Chimica - DIS*
- *Scienze e Tecnologie Informatiche - DIMIE*
- *Scienze Geologiche - DIS*
- *Matematica - DIMIE*

- *Paesaggio Ambiente e Verde Urbano – DICEM*
- *Tecniche per l'edilizia e la gestione del territorio - SI*

b) Lauree Magistrali:

- *Biotechnologie per la diagnostica medica, farmaceutica e veterinaria - DIS*
- *Ingegneria Civile - SI*
- *Ingegneria Informatica e delle Tecnologie dell'Informazione - SI*
- *Ingegneria Meccanica - SI*
- *Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio - SI*
- *Matematica - DIMIE*
- *Scienze Antropologiche e Geografiche per i Patrimoni Culturali e la Valorizzazione dei Territori - DICEM*
- *Scienze Chimiche - DIS*
- *Scienze e Tecnologie Agrarie - SAFE*
- *Scienze e Tecnologie Alimentari (Internazionale) - SAFE*
- *Sustainable management of food quality "EDAMUS" (Internazionale) - SAFE*
- *Scienze Forestali e Ambientali - SAFE*
- *Geoscienze e Georisorse - DIS*
- *Scienze filosofiche e della comunicazione - DISU*
- *Storia e civiltà europee - DISU*
- *Archeologia e studi storia dell'arte - DICEM*
- *Economia & Management - DIMIE*
- *Filologia Classica e Moderna – DISU*

c) Lauree Magistrali a CU:

- *Farmacia - DIS*
- *Architettura - DICEM*
- *Scienze della formazione primaria - DISU*

L'offerta formativa *post lauream* prevede:

- a) Corsi di Dottorato di ricerca, istituiti in collaborazione con enti pubblici e privati e/o con altre università italiane o straniere. Nello specifico, il XXXV ciclo si articola nei seguenti corsi:
- *Ingegneria per l'innovazione e lo sviluppo sostenibile*
 - *Scienze e tecnologie agrarie, forestali e degli alimenti*
 - *Applied biology and environmental safeguard*
 - *Cities and landscapes: architecture, archeology, cultural heritage, history and resources*
 - *Storia, culture e saperi dell'Europa mediterranea dall'antichità all'età contemporanea*
 - *Chimica (in consorzio, sede amministrativa università degli studi di Salerno)*
 - *Matematica e informatica (in consorzio, sede amministrativa università del Salento)*
- b) Master di I e II livello a carattere di perfezionamento scientifico e di alta formazione:
- **Master di I livello anno accademico 2019-2020**

- *Europrogettazione e Professioni Europee - EUROPRO*
- *Idrocarburi e Riserve: Sicurezza e Controllo Ambientale nelle attività di produzione di idrocarburi naturali*
- *Osteopatia strutturale*
- **Master di II livello anno accademico 2019-2020**
 - *Business Administration (MBA)*
 - *Geosciences for Energy Transition*
 - *Space Economy*

c) Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici.

La Scuola è articolata nei due indirizzi di Archeologia classica e Archeologia Tardo antica e medievale ed ha l'obiettivo di garantire una preparazione scientifica nel campo delle discipline archeologiche e delle metodologie di indagine, nonché di fornire le competenze professionali finalizzate alla tutela, conservazione e valorizzazione del patrimonio archeologico.

1.2.2 La ricerca.

A norma dell'art. 3 dello Statuto, l'Università degli Studi della Basilicata *"concorre attivamente allo sviluppo scientifico e culturale del territorio, anche favorendo i rapporti con le istituzioni pubbliche e private"*. A tal fine, l'Ateneo valorizza *"la connessione tra le attività di ricerca e le attività formative, favorisce la collaborazione tra le differenti discipline scientifiche"* e promuove l'innovazione e il trasferimento tecnologico delle conoscenze.

Nel precedente triennio, in coerenza con il relativo piano strategico Unibas ha ottenuto importanti risultati nella partecipazione a bandi competitivi (PON Ricerca e Innovazione, AIM, PRIN, programmi quadro dell'UE, POT e PLS). Unibas ha inoltre promosso sinergie con l'agenzia regionale per l'Innovazione, T3-Innovation, e con Sviluppo Basilicata, l'incubatore d'Impresa, ospitando queste strutture all'interno dei due campus di Matera e Potenza. Inoltre Unibas ha contribuito ad elaborare e sviluppare i temi della Smart Specialization Strategy (S3) regionale nell'ambito del Programma FESR 2014-20, animando i relativi Cluster e finanziando in partenariato con la Regione Basilicata, per tre cicli consecutivi, borse di dottorato di ricerca industriale in stretta collaborazione con il tessuto imprenditoriale regionale.

Per il prossimo triennio è particolarmente importante proseguire sui temi tracciati e lanciati dalla S3 regionale ed europea, confermando la stabile e proficua collaborazione tra Unibas e Regione Basilicata, secondo le modalità da condividere tra le parti; occorre inoltre favorire le condizioni per consentire ai gruppi di ricerca più attivi di poter sviluppare ricerca di ottimo livello, anche attraverso adeguati supporti amministrativi per la gestione delle fasi di progettazione e rendicontazione dei progetti di livello nazionale e internazionale. Sarà inoltre importante supportare adeguatamente i gruppi che, per scarsità di fondi o per ridotto numero di componenti e di ruoli, non sono stati in condizione di dare corpo ad idee che potrebbero risultare altamente innovative.

L'obiettivo è quello di innalzare il livello medio della ricerca in Unibas ottenendo un incremento della qualità e del numero dei prodotti scientifici, senza sacrificare in alcun modo i gruppi di eccellenza tali a livello nazionale e internazionale, per loro natura più capaci di attrarre finanziamenti significativi.

1.3 Come operiamo.

Lo Statuto di Ateneo, approvato con D.R. n. 88 del 12 aprile 2012, disciplina la composizione e le competenze degli organi necessari al governo dell'Ente (Rettore, Senato accademico, Consiglio di amministrazione, Collegio dei revisori dei conti, Nucleo di valutazione e Direttore generale) e degli ulteriori organi (Collegio di disciplina, Comitato unico di garanzia, Comitato per lo sport, Garante degli Studenti, Consiglio degli Studenti e Consiglio del personale tecnico amministrativo).

In particolare:

a) Organi di governo.

- Il Rettore (dal 1° ottobre 2014 si è insediata la prof.ssa Aurelia Sole) rappresenta l'Università, esercita funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività scientifiche, didattiche e di formazione per la realizzazione dei fini istituzionali dell'Ateneo, secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito;
- il Senato Accademico è organo elettivo di governo dell'Università, rappresentativo della comunità universitaria. Propone ed esprime pareri in materia di didattica, di ricerca e di servizi agli studenti, ispira strategie di sviluppo e svolge funzioni di coordinamento e di raccordo tra le strutture primarie;
- al Consiglio di Amministrazione sono attribuite funzioni di indirizzo strategico, di approvazione della programmazione finanziaria e del personale, di vigilanza sull'amministrazione, sul patrimonio e sulla sostenibilità finanziaria delle attività.

b) Organi di controllo, valutazione e gestione.

- Il Collegio dei Revisori dei conti è l'organo al quale sono attribuite le funzioni di verifica e di controllo sulla regolarità della gestione economico-finanziaria, patrimoniale e contabile dell'Ateneo;
- il Nucleo di Valutazione è l'organo preposto alla valutazione della gestione amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio e del corretto utilizzo delle risorse pubbliche, della produttività della ricerca e della didattica, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa;
- il Direttore Generale è responsabile del funzionamento e dell'organizzazione degli uffici, dei servizi e delle risorse strumentali dell'Università. Coordina l'attività dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo, conformando la sua attività agli indirizzi, agli obiettivi ed ai programmi degli organi di Ateneo.

c) Altri organi.

Ai sensi dello Statuto, si qualificano come tali il Collegio di disciplina, il Comitato per lo sport, il Garante degli Studenti, il Consiglio degli Studenti, il Consiglio del personale tecnico amministrativo, nonché il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

d) Strutture primarie di didattica e ricerca

In attuazione della L. n. 240/2010, l'Ateneo si è dotato di un nuovo assetto organizzativo, con i seguenti Scuole e Dipartimenti:

- Dipartimento delle Culture Europee e del Mediterraneo: Architettura, Ambiente, Patrimoni Culturali – sede Matera;
- Dipartimento di Matematica, Informatica ed Economia – sede Potenza;
- Dipartimento di Scienze – sede Potenza;
- Dipartimento di Scienze Umane – sede Potenza;

- Scuola di Ingegneria – sede Potenza;
- Scuola di Scienze Agrarie, Forestali, Alimentari ed Ambientali – sede Potenza.

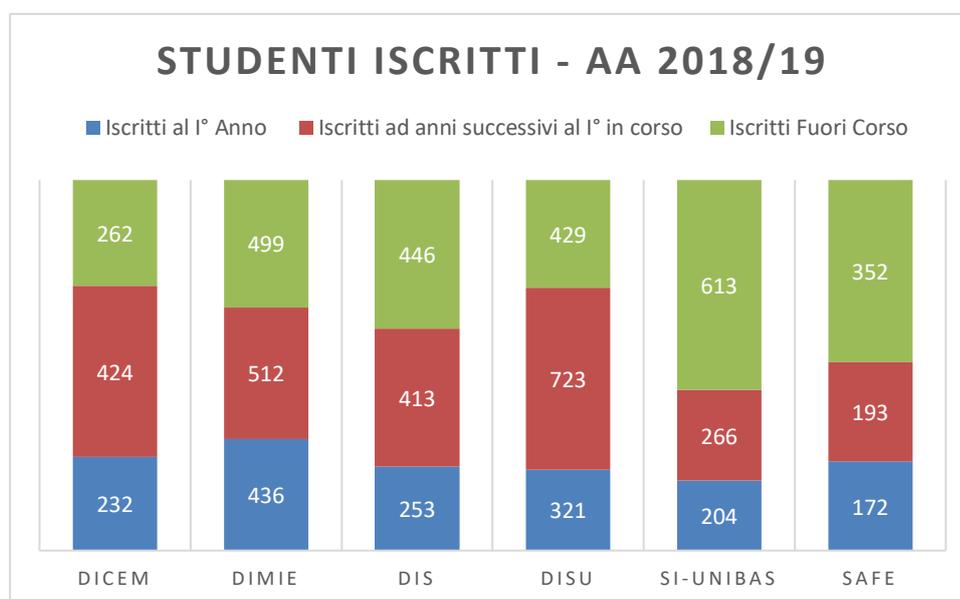
1.4. L'identità.

1.4.1. Dati fisici.

Le tabelle di seguito riportate sintetizzano i dati più significativi relativi agli studenti e al personale dell'Ateneo.

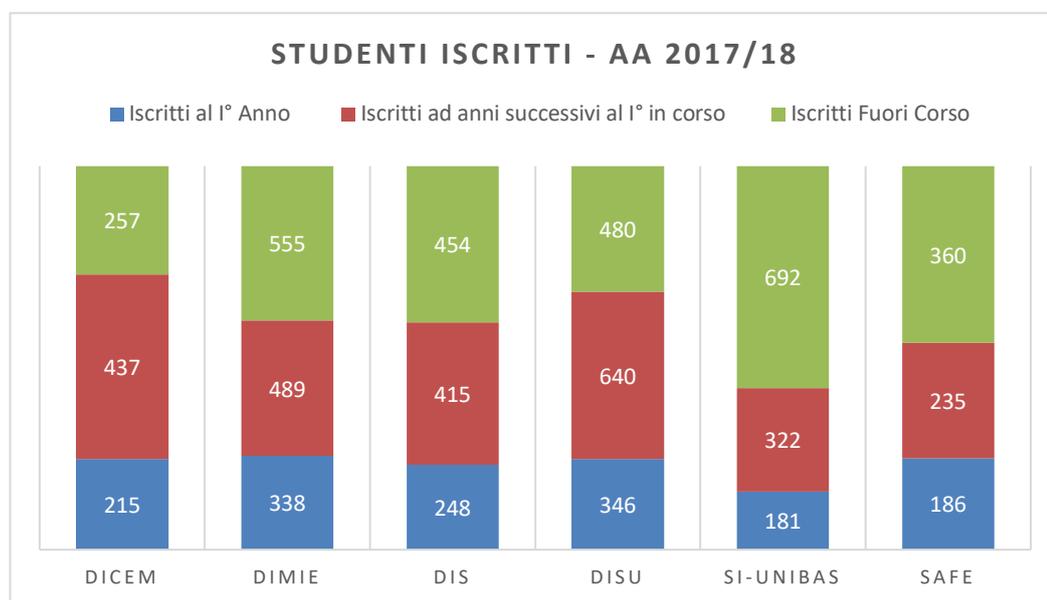
Studenti iscritti nell'a.a. 2018/2019 al 31/07/2019 (fonte dati: Esse3 - dati estratti al 20/11/2019)

Struttura Primaria	n. studenti iscritti al I anno	n. studenti iscritti ad anni successivi al I in corso	n. studenti iscritti Fuori Corso	Totale iscritti
DICEM	232	424	262	918
DIMIE	436	512	499	1447
DiS	253	413	446	1112
DiSU	321	723	429	1473
SI-UniBas	204	266	613	1083
SAFE	172	193	352	717
Totale	1618	2531	2601	6750



Studenti iscritti nell'a.a. 2017/2018 al 31/07/2018 (fonte dati: Esse3 - dati estratti al 31/07/2018)

Struttura Primaria	n. studenti iscritti al I anno	n. studenti iscritti ad anni successivi al I in corso	n. studenti iscritti Fuori Corso	Totale iscritti
DICEM	215	437	257	909
DIMIE	338	489	555	1382
DiS	248	415	454	1117
DiSU	346	640	480	1466
SI-UniBas	181	322	692	1195
SAFE	186	235	360	781
TOTALE	1514	2538	2798	6850



Strutture al 31/12/2019

Aule	N.
Aule condivise tra le strutture primarie per un totale di N. 1769 posti a sedere	24
Aule ad uso esclusivo (da ridistribuire tra le strutture primarie)	87

Biblioteche	N.
Biblioteca interdipartimentale	
- posti lettura	206
- volumi	110350
- periodici elettronici	1308
- abbonamenti a periodici cartacei	301
Biblioteche dipartimentali	5
- posti lettura	150
- volumi	7598
- abbonamenti a periodici cartacei	297

Laboratori	N.
Laboratorio informatico interdipartimentale	1
- postazioni (in rete)	110
Laboratori informatici dipartimentali	7
- postazioni (in rete)	189

Mensa	N.
Mensa	1
- posti	180

Docenti afferenti alle Scuole/Dipartimenti – anno 2018

(Fonte MIUR dati al 31/12/2018)

Strutture	Ordinari	Associati	Ricercatori	Rtda	rtdb	Tot.
DiCEM	10	16	12	3	3	44
DiMIE	6	17	16	2	3	44
DiS	11	28	30	0	0	69
DiSU	6	13	7	0	6	32
SI-UniBas	9	31	22	0	1	63
SAFE	12	26	13	0	2	53
TOTALI	54	131	101	5	15	305

Docenti afferenti alle Scuole/Dipartimenti – anno 2019
(Fonte MIUR dati al 31/12/2019)

Strutture	Ordinari	Associati	Ricercatori	RtdA	RtdB	Tot.
DiCEM	10	18	12	4	1	45
DiMIE	6	19	15	4	3	47
DiS	11	27	27	6	1	72
DiSU	6	17	6	9	5	43
SI-UniBas	9	31	22	5	2	69
SAFE	9	27	13	1	3	53
TOTALI	51	139	95	29	15	329

P.T.A. e Collaboratori ed esperti linguistici in servizio al 31/12/2019

	<i>Amm.vi bibliotecari</i>	<i>Tecnici</i>	Totale
Dirigenti	2(*)	1	3
Categoria EP	11	1	12
Categoria D	58	22	80
Categoria C	105	36	141
Categoria B	19	3	22
Totale parziale	195	63	258
<u>CELL</u>		10	10
Totale generale			268

(*) ivi compreso il Direttore Generale

P.T.A. e Collaboratori ed esperti linguistici in servizio al 31/12/2018

	<i>Amm.vi bibliotecari</i>	<i>Tecnici</i>	Totale
Dirigenti	2(*)	1	3
Categoria EP	11	1	12
Categoria D	58	22	80
Categoria C	107	36	143
Categoria B	7	16	23
Totale parziale	161	103	264
<u>CELL</u>		10	10
Totale generale			272

(*) ivi compreso il Direttore Generale

1.4.2. Situazione finanziaria

Si riportano, da ultimo, i dati relativi all'ISP e all'ISEF (assunti a riferimento dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ai fini del dimensionamento dei trasferimenti finanziari e dell'assegnazione di "punti organico" in favore dell'Ateneo – DM 740/2019 Dati EF 2018):

FFO e Spese di personale 2018	
1. Totale	37.267.841
2. Spese per il personale	36.524.406
3. Contributo Regione Basilicata	<u>10.000.000</u>
4. Spesa netta per il personale a carico dell'Ateneo	26. 524.406

Indicatore Spese per il Personale (limite all'80%) = $26. 524.406/37.267.841 * 100 = 71,17\%$
ISEF = $30.559.630/26. 524.406 = 1,15\%$

1.4.3 Mandato Istituzionale e Missione.

Missione

L'Ateneo della Basilicata ha fra i suoi obiettivi la crescita delle persone e del territorio e la possibilità di collocare entrambi in un contesto sempre più aperto ed internazionale.

In questo documento strategico sono delineate sinteticamente le linee e gli obiettivi strategici del prossimo triennio 2019-2021 che potranno indirizzare le strutture di Ateneo in tutte le scelte operative in ambito accademico e gestionale, in linea con quanto previsto nello statuto e coerentemente con le linee della programmazione triennale MIUR DM 989/2019.

L'Università degli Studi della Basilicata, grazie alla sua presenza nelle due città Capoluogo, può agire su tutto il territorio regionale, un luogo ricco di risorse naturali e beni culturali, con alcune concentrazioni industriali e una forte vocazione all'agricoltura biologica e di qualità. Di contro soffre di un deficit infrastrutturale e demografico. In questo contesto la missione dell'Ateneo non è solo quella dell'alta formazione delle nuove generazioni, ma assume il ruolo di presidio culturale ed elemento di promozione del territorio e del suo sviluppo economico e sociale, favorendo i processi di internazionalizzazione attraverso le proprie reti di ricerca.

Valori

I valori dell'Università della Basilicata, declinati nel proprio Statuto, si ispirano alla Costituzione della Repubblica e alla *Magna Charta* sottoscritta dalle Università europee, e sono:

- Pensiero Critico – Autonomia Istituzionale
- Apertura verso il territorio - Libertà Accademica
- Responsabilità Cooperazione Integrità

Visione

In continuità con la precedente programmazione, nella ridefinizione delle tre missioni istituzionali dell'Ateneo (didattica, ricerca e terza missione) l'Università delle Basilicata ritiene di valore strategico puntare anche su un altro obiettivo, quello della "Quarta Missione", attraverso il dialogo continuo con il territorio in cui si articolano le sue strutture, presidi e centri per lo sviluppo della cultura, della ricerca e dell'innovazione. Un approccio che, pur continuando ad impegnare l'Ateneo nella buona ricerca internazionale e nella buona didattica, intende far agire nuove forze che siano in grado tanto di favorire il rilancio produttivo, l'innovazione, il trasferimento tecnologico per le piccole e medie imprese, la creazione di posti di lavoro, quanto di avviare processi volti ad arrestare il fenomeno dello spopolamento, che rappresenta uno dei maggiori problemi regionali.

L'Università pone al centro le studentesse e gli studenti, valorizzando il merito e promuovendo il diritto allo studio.

Consapevole del proprio ruolo nella società di oggi e della propria responsabilità nei confronti delle generazioni future, l'Università promuove la sostenibilità come strategia di sviluppo.

2. Il Processo di programmazione.

Nella definizione della Programmazione Triennale, il cui documento viene approvato dagli Organi di Governo ed a cui si fa espresso rinvio, l'Ateneo si basa sull'analisi delle variabili di contesto, al fine di individuare le risorse a disposizione, i vincoli esistenti, le opportunità, i punti di forza e di debolezza.

Per condurre tale analisi e dare evidenza agli elementi che incidono sulle scelte strategiche dell'Ateneo sono state prese in esame le seguenti fonti:

- il quadro normativo più recente, con particolare attenzione agli schemi di finanziamento pubblico del sistema universitario;
- il DM 989/2019 sulle Linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università 2019/2021 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati;
- gli indirizzi espressi dal Rettore nel corso dei principali incontri pubblici tenutisi dall'inizio del mandato;
- il Rapporto sullo stato del Sistema Universitario e della Ricerca dell'ANVUR, pubblicato nel 2018;
- i Rapporti del Nucleo di Valutazione;
- il Piano Strategico 2019 - 2021;
- il documento sulle Politiche per la Qualità, corredato dal sistema dei ruoli, responsabilità e flussi informativi nel sistema di Assicurazione della Qualità;
- Il Piano dodicennale 2013-2024 tra l'Unibas e la Regione Basilicata e il conseguente Accordo triennale 2019-2021;
- i risultati della visita delle CEV svoltasi in data 24/11/2017 ;
- le *Note di indirizzo* e le *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della performance* dell'ANVUR.

2.1 Il contesto UNIBAS

L'Unibas è stata oggetto di visita in loco di accreditamento periodico da parte delle CEV nel novembre del 2017. A conclusione della visita, la CEV ha redatto una dettagliata relazione esprimendosi su ciascuno dei punti di attenzione in cui sono articolati gli indicatori relativi ai requisiti di assicurazione della qualità.

Gli organi di governo dell'Ateneo hanno ritenuto opportuno utilizzare i risultati dell'analisi condotta dalla CEV, unitamente alle osservazioni del NVA, per definire il contesto interno dell'Ateneo distinguendo tra Punti di Forza e Aree di miglioramento (punti di debolezza) che lo caratterizzano.

Punti di Forza:

- **Autovalutazione dei CdS e dei Dipartimenti e verifica da parte del Nucleo di Valutazione:** metodica e costante azione di verifica del Nucleo di Valutazione (NdV) ed efficace supporto del Presidio della Qualità (PQA) nel miglioramento dei processi di autovalutazione dei corsi di studio e dei dipartimenti e più in generale nel potenziamento del sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo.
- **Monitoraggio della ricerca scientifica e interventi migliorativi:** messa a punto di un efficace strumento di monitoraggio dei risultati della ricerca (sistema per il calcolo dell'indice di produttività) attraverso cui gli organi di governo sono messi in grado di monitorare l'andamento della ricerca di Ateneo e di analizzare i risultati ottenuti.
- **Programmazione dell'offerta formativa:** L'Ateneo ha sviluppato uno sforzo verso

l'internazionalizzazione, vista anche come un mezzo per superare l'isolamento della regione (basta pensare alle difficoltà che si incontrano per raggiungere le sedi con i mezzi pubblici).

- **Reclutamento e qualificazione del corpo docente:** l'Ateneo è all'avanguardia nella misurazione degli indici di produttività dei docenti, quindi potrà misurare gli effetti sulla qualità del reclutamento a lungo termine.
- **Strutture e servizi di supporto alla didattica e alla ricerca Personale tecnico amministrativo:** l'Ateneo possiede strumenti di monitoraggio delle strutture del personale impegnato nello svolgimento dei servizi di supporto alla didattica ed è impegnato in alcune iniziative di miglioramento delle attività, per esempio tramite un servizio di *mentoring e counselling*.
- **Sistema di AQ:** trova il proprio fulcro e centro propulsore in un Presidio Qualità estremamente attivo e dinamico nella sua funzione di indirizzo, stimolo e supporto operativo all'implementazione della cultura della qualità. E ciò è dimostrato dall'assidua produzione di linee guida, rapporti di monitoraggio, visite in loco. Partecipazione attiva della componente studentesca in tutte le sedi istituzionali, sempre latrice di preziose informazioni e validi suggerimenti.

Aree di Miglioramento (Punti di debolezza)

Didattica

- **Sostenibilità della didattica:** trend in crescita del numero di ore di didattica erogata; necessità di emanare il regolamento di Ateneo sugli obblighi didattici dei professori e ricercatori e sulle modalità di conferimento degli incarichi didattici.
- **Progettazione e aggiornamento dei CdS:** scarto tra l'anelito a intestarsi una "quarta missione" regionale, che si traduce in opportune collaborazioni con la regione in vari ambiti accademici, e la sua declinazione nel campo della riforma dell'offerta formativa, che appare ancora limitata.
- **Progettazione del CdS e consultazione iniziale delle parti interessate:** necessità di potenziare la consultazione con il mondo della produzione, dei servizi e delle professioni (più rappresentativa come settori e geograficamente, anche a livello nazionale) per definire in maniera adeguata la domanda di formazione e le nuove esigenze in alcuni settori rilevanti. L'attività di consultazione, condotta specificatamente per i CdS, deve essere resa sistematica e documentata.
- Il **numero di immatricolati dell'ateneo**, anche se rapportato alla sua ridotta dimensione, è significativamente **inferiore a quello medio di area geografica**. E tale fenomeno appare piuttosto generalizzato (con l'eccezione dei corsi di studio di tipo economico-aziendale), con diverse punte negative decisamente preoccupanti. Si pone pertanto l'esigenza di indagare le cause del limitato numero di studenti, per comprendere se esso sia l'effetto di un bacino di utenza naturale ristretto (popolazione regionale esigua) o di scarsa attrattività o, ancora, di inadeguata ripartizione delle risorse umane accademiche tra le diverse aree di formazione. Al riguardo, si suggerisce, come misura immediata, di investire prioritariamente nelle aree che hanno dimostrato incontrare un "gradimento territoriale" maggiore;

Ricerca e Terza Missione

- **I) Strategia e politiche di Ateneo per la qualità della ricerca:** l'Ateneo non si è limitato a definire un piano strategico ma ne ha verificato (nel 2017) lo stato di avanzamento prendendo in considerazione le azioni previste e classificandole opportunamente rispetto al loro effetto e

alla loro efficacia. Nel fare questo ha preso in considerazione l'esito della VQR 2011-14, traendo le opportune considerazioni e predisponendo un piano di azione. Lo stesso è stato fatto nei confronti delle azioni che prevedevano un'interazione con il contesto regionale. Di diversa natura è il parere degli organi di governo relativamente al grado di coinvolgimento delle strutture primarie nell'attuazione del piano strategico, data l'evidenza di comportamenti non sempre coerenti con tale piano, nonostante l'impianto organizzativo dell'Ateneo stabilisca con chiarezza responsabilità e compiti.

- **Distribuzione delle risorse, definizione e pubblicizzazione dei criteri:** l'esercizio di autovalutazione è svolto esclusivamente per l'assegnazione di risorse economiche alle aree scientifiche, non rilevando nella documentazione analizzata alcun collegamento con una politica di reclutamento di cui si parla solo parzialmente nel piano strategico in riferimento all'assunzione di personale docente di fascia RTD-A. Oltre a quanto rilevato non risultano in atto altre iniziative di distribuzione di incentivi e premialità.
- **Programmazione, censimento e valutazione delle attività di terza missione:** il sistema di monitoraggio appare limitato alla rendicontazione finanziaria alla regione.

Servizi agli Studenti

- **Ammissione e carriera degli studenti:** Carente comunicazione verso i potenziali utenti, manca una versione in lingua inglese del sito. Non sembra che sia presente una politica trasparente di Ateneo sul tutorato in itinere o sul sostegno per studenti in difficoltà. Problemi per i trasporti pubblici. Criticità sulle procedure per il rilascio del diploma supplement.
- **Orientamento e tutorato:** necessità di reimpostare le iniziative di orientamento e tutoraggio in entrata e in itinere in modo da tener conto in maniera esplicita e continua dei risultati del monitoraggio del corso stesso e delle carriere degli studenti, in particolare il monitoraggio delle iniziative di confronto tra studenti e mondo del lavoro. Migliorare la chiarezza sulle modalità di superamento degli OFA dovrebbero essere rese pubbliche in maniera maggiormente completa e chiara.

Risorse Umane

- **Reclutamento e qualificazione del corpo docente:** l'Ateneo ricorre ai programmi ministeriali per il reclutamento di docenti di elevato profilo scientifico, ma non ha definito una politica per l'uso delle risorse destinate al 20% delle risorse rivolto a docenti esterni all'Ateneo e ha preferito precisare le procedure per la distribuzione interna delle risorse tra le strutture primarie piuttosto che predisporre politiche di Ateneo in grado di guidare le singole strutture. Manca un sistema che monitori l'effetto del reclutamento predisposto dalle singole strutture rispetto alle linee di Ateneo.
- **Strutture e servizi di supporto alla didattica e alla ricerca Personale tecnico amministrativo:** da più parti sono state segnalate criticità dovute a mancanza di personale tecnico amministrativo, situazione che non sembra facilmente superabile a causa dei limiti di bilancio.

Programmazione e Gestione Manageriale

- **Programmazione Strategica:** Sebbene l'Unibas si sia data **indirizzi strategici**, ben formalizzati in specifici documenti, sembra piuttosto **debole l'influenza** che essi riescono a esprimere nell'orientare i comportamenti concreti. Raramente si riscontrano nelle delibere degli organi e delle strutture di ateneo riferimenti espliciti (ma spesso anche impliciti) ai documenti strategici; piuttosto, le scelte di volta in volta intraprese appaiono il risultato di situazioni di contesto contingenti di volta in volta analizzate. Va tuttavia evidenziato che quanto appena detto appare più vero in relazione alla didattica che in relazione a ricerca e terza missione;
- **Definizione delle linee strategiche:** assenza, o mancato completamento dell'iter di approvazione, dei Piani Strategici di Dipartimento sulla ricerca e la terza missione, temporalmente allineati con il Piano strategico di Ateneo e coerenti con le politiche e le linee strategiche ivi definite.
- **Definizione e pubblicizzazione dei criteri di distribuzione delle risorse:** assenza, o mancato completamento dell'iter di approvazione, del regolamento di Dipartimento sui criteri per la distribuzione interna delle risorse per la ricerca assegnate dall'Ateneo.
- **La qualità della ricerca e della didattica nelle politiche e nelle strategie dell'Ateneo:** documenti di pianificazione incompleti a causa della mancata indicazione di priorità e risorse. Mancato rispetto delle tempistiche, nei casi in cui queste sono state definite. L'Ateneo non è stato ancora in grado di affrontare compiutamente i problemi sui quali ha mostrato di avere una chiara visione.

Qualità

- **Revisione critica del funzionamento del sistema di AQ:** dal monitoraggio effettuato dal PQA sul sistema di assicurazione della qualità emerge un insufficiente coinvolgimento dell'intera comunità accademica nei processi di assicurazione della qualità delle diverse attività accademiche. La CEV suggerisce all'Ateneo di seguire le linee guida emesse dall'ANVUR e di garantire la terzietà delle Commissioni Paritetiche docenti studenti (evitando che i Coordinatori dei CdS siano membri effettivi della CPDS).
- **Gestione dell'AQ e monitoraggio dei flussi informativi tra le strutture responsabili:** si nota l'assenza esplicita di dati relativi alla terza missione, dati che compaiono nei documenti identificati nell'allegato al documento sul sistema di AQ.

2.2 Analisi SWOT.

Di seguito sono evidenziati i principali punti di forza (*Strengths*), debolezza (*Weaknesses*), opportunità (*Opportunities*) e minacce (*Threats*) relativi all'Università degli Studi della Basilicata.

<i>Punti di forza</i>	<i>Punti di debolezza</i>
<ul style="list-style-type: none">a) Ridotta dimensione dell'Ateneob) Varietà ed ampiezza dell'offerta formativac) Basso rapporto studenti regolari/docenti (in particolare nell'area scientifico-tecnologica);d) Elevato indice di gradimento da parte degli studentie) Presenza di gruppi di eccellenza nella ricerca, in settori diversificati;f) "Filiera corta" (relazioni semplificate) nei rapporti docenti/servizi e studenti;g) Assenza di indebitamento;h) Buona architettura del Sistema di Assicurazione della Qualità periodicamente sottoposto a revisione critica;i) Compartecipazione degli studenti ai processi decisionali/gestionali in materia di AQ;j) Buoni risultati nei processi di Valutazione dell'ANVUR;k) Mobilità internazionale in uscita;l) Graduale riduzione degli studenti fuori corso.	<ul style="list-style-type: none">a) Alto tasso di abbandono studentesco tra il primo e secondo anno per alcuni CDS triennalib) Ritardi di carriera e presenza di studenti fuori corso di CDS non più attivic) Basso numero di immatricolati in alcuni CDSd) Difficoltà nella mobilità internazionale studenti in ingressoe) Infrastrutture di Ricerca carenti per alcune areef) Scarsa attrattività della formazione post-laurea (Master)g) Rigidità e inadeguatezza numerica della dotazione del PTAh) Rigidità e inadeguatezza numerica della dotazione del personale docente e ricercatorei) Sotto finanziamento Statalej) Rigidità del bilancio, con elevate spese fisse

<i>Opportunità</i>	<i>Minacce</i>
<ul style="list-style-type: none">a) Basso tasso di iscrizione dei diplomati della Scuola Secondaria Superiore residenti in Basilicata;b) Recettività del territorio per i processi di trasferimento tecnologico e Liaison Office;c) Avvio Accademy di Ateneo;d) Potenziale recettività del territorio per i processi di formazione post lauream;e) Assenza, nel territorio regionale, di qualificati competitors;f) Disponibilità di finanziamenti per progetti di ricerca applicata;g) Miglioramento del grado di attrattività di studenti stranieri, soprattutto dell'area del Mediterraneo;h) Matera 2019 capitale della cultura 2019.	<ul style="list-style-type: none">a) Basso tasso di infrastrutturazione del territorio regionale (in specie per il sistema dei trasporti);b) Mancato incremento o riduzione dei trasferimenti a valere sul Fondo di Finanziamento Ordinario;c) Ritardi o insufficienza dei trasferimenti dei fondi regionali a valere sugli Accordi di Programma triennali;d) Possibile calo delle iscrizioni;e) Debolezza del contesto socio-economico e infrastrutturale regionale

2.3 Albero della performance.

L'Albero della performance rappresenta "i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi. Tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione".

Il presente Piano riprende quanto presente nel Piano Strategico 2019 -2021 "L'Ateneo della Basilicata definisce nelle tre missioni fondamentali, gli obiettivi e le azioni strategiche da attuare nel prossimo triennio 2019-2021; ciascuna delle tre azioni è e sarà imprescindibile dalla promozione dell'ambito strategico dell'Internazionalizzazione. Allo stesso modo, ciascuna delle tre missioni, incluso il processo dell'internazionalizzazione, saranno investite dal pieno consolidamento e dallo sviluppo ulteriore del percorso, già ottimamente intrapreso, relativo al miglioramento dei processi di assicurazione della qualità, elemento imprescindibile per l'Ateneo che necessariamente dovrà coinvolgere tutti coloro che vi operano investendo trasversalmente tutte le attività previste. Le missioni dell'ateneo permeate dalle politiche per l'internazionalizzazione e per la qualità sono realizzate anche per realizzare la "Quarta missione" e dunque per promuovere le politiche per lo sviluppo del territorio da attuare in collaborazione con enti pubblici e privati regionali."

"All'interno del Piano Integrato per la gestione della Performance, Unibas intende riportare gli indicatori di risultato, attraverso i quali monitorare l'avanzamento delle attività, e valutare i risultati raggiunti attraverso i target di risultato da conseguire annualmente."

Il Piano strategico individua tre principali linee strategiche:



Trasversalmente alle tre principali aree strategiche individuate nel Piano Strategico 2019—2021 si colloca una quarta relativa alla **gestione e innovazione manageriale**.

3. Obiettivi strategici.

In una logica di continuità con i processi definiti nel precedente Piano Integrato della Performance 2019-2021, per ciascuna delle aree strategiche sono stati declinati gli obiettivi di riferimento. Gli stessi recepiscono le strategie dell'Ateneo e i documenti correlati, come definiti all'esito di un lavoro di compartecipazione con il Consiglio di Amministrazione e le strutture tecnico-amministrative dell'Ateneo, nonché gli obiettivi di sistema e delle azioni previste dalle indicazioni del Miur relative alla programmazione triennale³.

E' appena il caso di rilevare che il D. Lgs. n. 74/2017 prevede l'individuazione, in seno a linee guida triennali approvate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di obiettivi generali che identifichino le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni.⁴ Secondo quanto rilevato dall'ANVUR (*Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020*, approvata dal Consiglio Direttivo in data 20.12.2017), *"in assenza di tali obiettivi generali, le università e gli EPR sono invitati a rafforzare l'ancoraggio della programmazione della performance ai propri documenti strategici ... nelle more di quanto previsto dal medesimo articolo del d.lgs. n. 150/2009. Soltanto nel caso in cui le linee guida fossero emanate dal Governo prima del 31 dicembre 2017, i Piani Integrati 2018-2020 dovranno fare riferimento anche agli obiettivi generali"*.

L'Ateneo individua i propri obiettivi di performance all'interno delle aree strategiche individuate nel paragrafo precedente.

La sostenibilità costituisce il focus strategico delle attività dell'Ateneo.

La didattica, la ricerca, la terza missione, e, più in generale, ogni obiettivo ed azione strategica di Ateneo sono permeati - là dove possibile - dal concetto di sostenibilità in tutte le sue declinazioni: sostenibilità ambientale, ecologica, economica, culturale, sociale secondo i 17 obiettivi riportati nell'Agenda 2030 e adottati in toto dalle politiche di Ateneo per il triennio 2019-2021.

Gli obiettivi strategici, distinti per Area strategica, sono stati declinati in linee di azione che spiegano le attività che si intendono svolgere per il raggiungimento degli obiettivi. Ad essi, in una logica SMART, sono stati collegati indicatori e target di riferimento.

Le linee di azione vengono aggiornate annualmente, tenendo conto dei risultati raggiunti negli anni precedenti.

Dagli obiettivi strategici e dalle relative linee di azione discendono gli obiettivi per il personale tecnico amministrativo (individuale e di struttura) in una logica a cascata. La definizione degli obiettivi del personale, che comprende quella del Direttore Generale, dei Dirigenti degli EP e a cascata dei responsabili di strutture/settori di categoria D e C, prevede il contributo della componente accademica in quanto nei processi gestionali dell'Ateneo sono coinvolti i Direttori delle strutture primarie e i Pro-rettori, per i rispettivi ambiti di delega.

Tale relazione con la componente accademica è ancora più evidente nella definizione degli obiettivi di performance di struttura e nella capacità di raggiungimento degli obiettivi strategici di

³ Al riguardo si rileva che al momento della redazione del Documento Piano Integrato non è ancora disponibile il DM relativo alla programmazione del sistema universitario 2019/2021.

⁴ Al riguardo, la nota dell'ANVUR del 3.7.2017 evidenzia che *"Nel rispettare i principi del nuovo decreto, infatti, le università ... hanno ora l'opportunità di considerare congiuntamente le priorità nazionali (a cui dovranno agganciare gli obiettivi) e le proprie strategie liberamente indicate dagli Organi di Governo, in virtù del principio di autonomia..."*.

Ateneo in quanto il sistema organizzativo del PTA è in funzione di supporto.

Basti pensare ad obiettivi afferenti all'Area Strategica della Didattica, ad esempio il miglioramento della qualità e della efficacia della formazione erogata, o della Ricerca, ad esempio migliorare il livello di internazionalizzazione della ricerca o la il livello di valutazione della qualità della ricerca, che dipendono dalle decisioni e dalle attività della componente accademica.

Di seguito vengono riportati per Area Strategica gli Obiettivi Strategici individuati e le relative finalità.

In allegato (**Allegato 1**) per ogni Area Strategica e Obiettivo Strategica sono riportati le linee di azione, gli indicatori, il valore iniziale dell'indicatore e il target triennale.

3.1 Area Strategica didattica e dei servizi agli studenti

Gli obiettivi relativi all'Area in oggetto possono essere così sintetizzati:

- a) *Miglioramento della qualità e dell'efficacia della formazione erogata e della sua dimensione internazionale*, al fine di:
 - Migliorare la regolarità del percorso di studio;
 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa, e incrementare la mobilità di docenti e studenti.
- b) *Incremento del tasso di attrattività dell'Ateneo*, al fine di:
 - Incrementare il numero degli studenti immatricolati ed iscritti anche extra regionali, ed attrarre, nel medio lungo periodo, utenza dai Paesi del bacino del Mediterraneo.
- c) *Consolidamento e sviluppo dell'Offerta Formativa*, al fine di:
 - Assicurare la sostenibilità dei Corsi di Studio esistenti e rimodulare l'offerta didattica;
 - Consolidare e ampliare l'offerta formativa di Master di I o II livello, per rispondere ad esigenze occupazionali riscontrabili in ambito locale e nazionale;
 - Consolidare e ampliare il numero di dottorati in convenzione con altri atenei italiani e stranieri, con particolare riguardo ai dottorati innovativi e industriali;
 - Offrire al territorio piani formativi long-life learning per l'aggiornamento del personale delle pubbliche amministrazioni e degli ordini professionali.

3.2 Area strategica Ricerca

Gli obiettivi relativi all'Area in oggetto possono essere così individuati

- a) *Miglioramento della qualità della Ricerca e della sua dimensione internazionale*, al fine di:
 - Migliorare gli indicatori nelle procedure di valutazione esterna;
 - Migliorare il livello di internazionalizzazione delle attività di ricerca;
 - Migliorare le opportunità di accesso a bandi europei.

3.3 Area strategica Terza Missione e Public Engagement

Gli obiettivi relativi all'Area in oggetto possono essere così individuati

- a) *Consolidamento delle Politiche di Terza Missione dell'Ateneo*, al fine di:
 - Migliorare il contributo dell'Ateneo alla Strategia Regionale di Specializzazione;
 - Potenziare le attività di trasferimento tecnologico e di comunicazione dei risultati e delle attività di ricerca;
 - Contribuire a migliorare la competitività delle imprese che operano nel territorio regionale;

- Potenziare le attività di public engagement;
- Potenziare le attività e i progetti di cooperazione internazionale allo sviluppo, cooperazione transnazionale e interregionale.

3.4 Area strategica gestione e innovazione manageriale

Gli obiettivi relativi all'Area in oggetto possono essere così individuati:

- a) *Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi; al fine di:*
 - Dematerializzare i processi e le procedure amministrative;
 - Migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi attraverso un percorso di semplificazione e riorganizzazione che renda l'operato dell'ateneo sempre più trasparente e accessibile alla comunità universitaria e alla collettività;
- b) *Sistematizzazione dei processi di integrazione del Ciclo integrato della Performance, al fine di:*
 - migliorare il livello di integrazione degli strumenti di gestione del personale con il Ciclo della Performance;
 - consolidare gli elementi di raccordo tra gli strumenti di programmazione e pianificazione e la gestione del Ciclo della Performance;
 - potenziare gli strumenti e i processi di pianificazione strategica e programmazione.
- c) *Avanzamento nella gestione dei processi in materia di anticorruzione e trasparenza, al fine di:*
 - potenziare l'istituto della Trasparenza;
 - rafforzare il sistema di governo del rischio;
 - informatizzare i servizi agli stakeholder.
- d) *Avanzamento del processo di spending review in un'ottica di sostenibilità economica, ambientale e sociale, al fine di:*
 - Razionalizzare e rendere sostenibile la spesa;
 - Consentire la valutazione economica dei servizi e delle attività dell'Ateneo attraverso un sistema di Controllo di Gestione per verificare l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- e) *Avanzamento nel Processo Assicurazione Qualità di Ateneo, al fine di:*
 - consolidare il percorso di miglioramento della qualità, semplificazione e innovazione, attraverso la revisione dei modelli di organizzazione ed erogazione dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla Terza Missione;
 - Contribuire, in relazione alla mission indicata nei rispettivi regolamenti istitutivi, alla qualità dei percorsi formativi, al rafforzamento della ricerca fondamentale e applicata, allo sviluppo del ruolo dell'Ateneo nel territorio, al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi erogati.
- f) *Promozione e tutela dell'uguaglianza e delle pari opportunità della comunità universitaria, al fine di:*
 - migliorare il benessere organizzativo e il welfare della comunità universitaria

3.6 Integrazione tra Aree strategiche e budget.

Il budget 2020 così come approvato con delibera di Consiglio di Amministrazione del 30/12/2019, per l'annualità 2020 prevede l'assegnazione ai processi strategici di Ateneo delle risorse appresso sinteticamente indicate (per un totale ricavi di euro 53.540.537). Nello specifico, la ripartizione è stata articolata, sulla base delle classificazioni del bilancio, per "Macroaree di gestione", all'interno delle quali trovano accoglimento le Aree strategiche di cui ai precedenti paragrafi.

<i>Macroaree di gestione</i>	<i>Bilancio triennale 2020 – 2022 Risorse 2020</i>
<i>Relazioni internazionali</i>	
Sostegno studenti (mobilità internazionale, progetti comunitari)	347.564
<i>Servizi agli studenti</i>	
Collaborazioni studentesche + att.tà socio culturali e sportive + borse post lauream	206.110
<i>Dottorati di ricerca</i>	
Borse di studio	2.074.352
<i>Personale</i>	
Personale docente e ricercatore	25.972.936
Personale TA/CEL e dirigenti	10.663.649
<i>Funzionamento</i>	
Spese generali	
Oneri diversi	8.707.026
Servizi bibliotecari	569.000
<i>Dipartimenti e Centri</i>	
Didattica	800.000
Progetti	4.199.900
Funzionamento (budget economico)	53.540.537
<i>Investimento</i>	
Edilizia 2020 su risorse proprie	150.000

4. Obiettivi di performance individuale e di struttura

Gli obiettivi di performance individuali programmati per il 2020 sono stati selezionati e assegnati al Direttore Generale, ai Dirigenti e al Personale di categoria EP secondo criteri di priorità, competenza ed equità.

E' da precisare che, nello specifico, che gli obiettivi di performance individuale, conferiti ai quadri dirigenziali e al personale inquadrato nella categoria delle *Elevate Professionalità (EP)*, strettamente integrati con i documenti strategici di Ateneo sopra citati e collegati agli obiettivi strategici, non sono esaustivi dell'intero volume di progetti/processi in corso di realizzazione da parte delle pertinenti Aree/Settori ma centrano l'attenzione sulla parte dei predetti progetti/processi su cui sarà parametrata la valutazione delle prestazioni. L'**Allegato 2** contiene le schede relative agli obiettivi assegnati al Direttore Generale, ai Dirigenti e al personale inquadrato nella categoria delle *Elevate Professionalità* per il 2020 con relativi indicatori e target;

Le schede con gli obiettivi di performance del personale TA di categoria D e C con posizione di responsabilità di struttura/settore, saranno successivamente approvate con Provvedimento del Direttore Generale e verranno collegate al piano in una scheda strutturata in modo che per ogni obiettivo risultino evidenti:

- La dipendenza con Area strategica/obiettivo Strategico;
- Eventuale trasversalità dell'obiettivo tra più strutture, la cosa comporta che lo stesso obiettivo deve essere presente nelle schede delle strutture coinvolte;
- La distinzione tra azioni individuali (responsabile di struttura o UO) e di struttura;
- Indicatore/i scelto/i per il monitoraggio degli obiettivo/i;
- I valori soglia, intermedio e target che indicano i tre livelli di performance. Il valore target corrisponde al pieno raggiungimento dell'obiettivo.

Le verifiche periodiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi saranno effettuate dal personale a tanto preposto, sulla base di metodologie improntate ad esigenze di snellimento e speditezza delle procedure amministrative. In particolare, è prevista la convocazione di riunioni periodiche con i Responsabili di Area e di Settore dell'Amministrazione centrale e con le figure apicali delle Strutture Primarie e dei Centri di Servizio, al fine di monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi e, più in generale, condividere e strutturare azioni finalizzate al miglioramento delle performance amministrative dell'Ateneo.

La fase di monitoraggio prevista a metà 2020 rappresenta un importante momento di verifica. In taluni casi potrà essere necessario procedere ad una rimodulazione dell'obiettivo assegnato. La rimodulazione degli obiettivi verrà approvata con provvedimento del Direttore Generale.

I risultati raggiunti dagli indicatori e le eventuali variazioni degli obiettivi, individuali e di struttura, verificatisi durante l'anno di riferimento saranno oggetto della Relazione sulla Performance e verranno valutate dal Nucleo di Valutazione ai fini della sua validazione.

Ai fini delle Progressioni Economiche Orizzontali, la valutazione sulla performance assumerà a riferimento il grado di raggiungimento degli obiettivi nel periodo individuato dai pertinenti accordi di contrattazione decentrata integrativa, in coerenza con quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo.

Vale segnalare che il raccordo tra gli strumenti di programmazione e quelli di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa, di cui al menzionato *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione*, trova riscontro anche nella definizione degli obiettivi strategici inseriti nel presente Piano.

5. Processo e azioni di miglioramento

Il processo di definizione del Piano Integrato della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- analisi di contesto e di posizionamento dell'Ateneo;
- definizione degli obiettivi strategici e delle azioni, in coerenza con i Documenti strategici sopra citati e con quanto emerso dall'analisi di contesto e di posizionamento;
- definizione di specifici indicatori da associare ad ogni obiettivo;
- definizione di specifici target riferiti ai risultati conseguiti nell'anno precedente a quello di competenza;
- condivisione del documento elaborato con il contributo del Gruppo permanente di lavoro nominato con apposito Provvedimento direttoriale;
- approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.

Nella Tabella che segue sono riportate le fasi del processo relativo alla redazione del Piano Integrato della Performance:

CRONOPROGRAMMA E FASI DEL PROCESSO DEL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE

Attività	APR	MAG	GIU	LUG	SETT	OTT	NOV	DIC	GEN
Analisi del contesto e di posizionamento: 1. Incontri con gli attori per individuare punti di forza e debolezza dell'Ateneo; 2. Analisi dei dati sulla performance di Ateneo									
Monitoraggio stato di attuazione e analisi dati									
Relazione annuale sulla Performance									
Definizione degli obiettivi strategici ed operativi, indicatori e target									
Condivisione del documento con gli organi di governo									
Rimodulazione del documento sulla base degli eventuali feedback									
Approvazione del Ciclo Integrato della Performance									

Come risulta dal documento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'Amministrazione, attraverso un metodo incrementale, progressivo e in un'ottica pluriennale,

sta muovendosi nella direzione di un allineamento tra obiettivi strategici, obiettivi di struttura e obiettivi individuali, in un processo di *“raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo e di programmazione esistenti in Ateneo o in fase di implementazione”*.

Tale prospettiva necessita di una visione di medio termine, a fronte delle significative novità sul piano degli assetti organizzativi dell'Ateneo, come rivenienti dalla riforma del sistema universitario (e della conseguente istituzione delle Strutture Primarie) nonché dalla recente riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale.

E' stato, altresì, avviato uno scrutinio tecnico finalizzato all'aggiornamento dell'anzidetto Sistema, che tenga conto delle indicazioni emerse da interlocuzioni con il Nucleo di Valutazione e dai più recenti documenti approvati dall'ANVUR.

Le indagini di clima ed il monitoraggio periodico del benessere organizzativo, effettuate anche per il tramite del Comitato Unico di Garanzia, concorreranno all'individuazione di elementi di miglioramento in termini di efficacia degli *asset* organizzativi e di adeguamento alle disposizioni legislative di settore, in un'ottica di condivisione di tipo *bottom-up* (comunque favorita dalle dimensioni dell'Ateneo e dalla diffusa e sostanziale compartecipazione e/o conoscenza dei processi di maggiore rilevanza).

Il coinvolgimento della componente studentesca nelle dinamiche gestionali e decisionali dell'Ateneo rappresenta, già allo stato, un elemento fortemente caratterizzante gli assetti dell'Ente, con precipuo riguardo alla gestione dei processi in materia di Assicurazione della Qualità (v., ad es., il lavoro delle Commissioni paritetiche docenti–studenti, la rilevazione delle opinioni degli studenti, la partecipazione degli stessi agli Organi di Governo di Gestione e Controllo, ai Consigli dei Corsi di studio e ai Gruppi di Riesame, nonché ai Consigli delle Strutture Primarie). Il Presidio della Qualità di Ateneo sta altresì valutando (e sperimentando) la partecipazione e l'eventuale formale inserimento dell'anzidetta componente in seno al Presidio medesimo.

Allegato 1 – vedi file allegato

Allegato 2 – Obiettivi Individuali

Direttore Generale

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi			
Obiettivo 1	Ipotesi di revisione dell'organizzazione dell'Ateneo			
Descrizione	Definizione di una nuova ipotesi di organizzazione degli assetti amministrativo-gestionali delle Strutture primarie e dell'Amministrazione centrale Obiettivo coinvolge dirigente ARFU, dirigente area Tecnica e il Settore Pianificazione e Programmazione			
Indicatore	Documento proposta di riorganizzazione			
Criteri di misura	Data invio agli organi di governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	20	31/07/2020	15/10/2020	30/11/2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Sistematizzazione dei processi di integrazione del Ciclo integrato della Performance			
Obiettivo 2	Documento di Programmazione triennale del Personale Tecnico -Amministrativo			
Descrizione	Predisposizione del Documento di Programmazione triennale del personale tecnico amministrativo come disposto dal DLgs 49/2012			
Indicatore	Documento di Programmazione triennale del personale tecnico amministrativo come disposto dal DLgs 49/2012 Obiettivo condiviso con il dirigente ARFU e con SPROG			
Criteri di misura	Data invio agli organi di governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	20	30/06/2020	30/07/2020	30/10/2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento nella gestione dei processi in materia di anticorruzione e trasparenza.			
Obiettivo 3	Adozione del Piano di Comunicazione			
Descrizione	Il Piano della Comunicazione è strumento di programmazione ma anche operativo in merito a campagne di comunicazione, organizzazione eventi, strumenti di comunicazione, ecc... che riguardano tutti gli ambiti delle attività dell'Ateneo Obiettivo condiviso con il responsabile Settore Comunicazione			
Indicatore	Documento Piano della Comunicazione			
Criteri di misura	Data invio del Piano agli Organi di Governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	20	30/07/2020	15/10/2020	30/12/2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento nella gestione dei processi in materia di anticorruzione e trasparenza			
Obiettivo 4	Predisposizione del Documento Bilancio Sociale			
Descrizione	<p>Promuovere la misurazione dei risultati perseguiti con gli obiettivi del Piano strategico 2019-21 - attraverso l'adozione e l'elaborazione di appositi allegati al Bilancio consolidato 2019 - in tema di Bilancio Sociale, Bilancio di sostenibilità e Bilancio di Genere (impatto dell'Ateneo in tema di lotta alla povertà educativa ed alla restituzione di opportunità)</p> <p>Introduzione del Bilancio di Sostenibilità (introduzione di strumenti di gestione e management di ateneo in linea con i goal di Agenda 2030)</p> <p>Obiettivo condiviso Obiettivo condiviso con il dirigente ARFU e dirigente Area tecnica</p>			
Indicatore	Documento Bilancio Sociale			
Criteri di misura	Data invio agli organi di governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	20	30/12/2020	15/01/2021	30/01/2021

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento nella gestione dei processi in materia di anticorruzione e trasparenza			
Obiettivo 5	Rafforzare il sistema di governo del rischio			
Descrizione	<p>Formulazione di un Proposta rotazione del personale assegnato ai Settori e Uffici con incarichi di responsabilità, rientranti comunque tra le aree generali di rischio</p>			
Indicatore	Formulazione di un Proposta rotazione del personale			
Criteri di misura	Data invio agli organi di governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	20	30/11/2020	15/12/2020	30/12/2020

Dirigente Area Risorse Finanziarie e Umane

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Sistematizzazione dei processi di integrazione del Ciclo integrato della Performance			
Obiettivo 1	Documento di Programmazione triennale del Personale Tecnico -Amministrativo			
Descrizione	Predisposizione del Documento di Programmazione triennale del personale tecnico amministrativo come disposto dal DLgs 49/2012			
Indicatore	Documento di Programmazione triennale del personale tecnico amministrativo come disposto dal DLgs 49/2012 Obiettivo condiviso con il Direttore Generale e con SPROG			
Criteria di misura	Data invio agli organi di governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	25%	30/06/2020	30/07/2020	30/10/2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento nella gestione dei processi in materia di anticorruzione e trasparenza			
Obiettivo 2	Predisposizione del Documento Bilancio Sociale			
Descrizione	Promuovere la misurazione dei risultati perseguiti con gli obiettivi del Piano strategico 2019-21 - attraverso l'adozione e l'elaborazione di appositi allegati al Bilancio consolidato 2019 - in tema di Bilancio Sociale, Bilancio di sostenibilità e Bilancio di Genere (impatto dell'Ateneo in tema di lotta alla povertà educativa ed alla restituzione di opportunità) Introduzione del Bilancio di Sostenibilità (introduzione di strumenti di gestione e management di ateneo in linea con i goal di Agenda 2030 Obiettivo condiviso Obiettivo condiviso con il Direttore Generale e dirigente Area tecnica			
Indicatore	Documento Bilancio Sociale			
Criteria di misura	Data invio agli organi di governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	25%	30/12/2020	15/01/2021	30/01/2021

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento del processo di spending review interna e implementazione di un sistema di controllo di gestione			
Obiettivo 3	Incremento delle competenze del personale TA in tema di contabilità economico-patrimoniale.			
Descrizione	Proposta di Progetto formativo sull'utilizzo del software di gestione della contabilità con focus sulla gestione e riprogrammazione dei residui attivi e passivi Obiettivo in condivisione con l'Ufficio Formazione del Personale			
Indicatore	Organizzazione e erogazione del corso di formazione			
Criteria di misura	Data di erogazione del corso			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	25%	30 maggio 2020	30 luglio 2020	30 ottobre 2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento del processo di spending review interna e implementazione di un sistema di controllo di gestione			
Obiettivo 4	Affidamento del servizio di cassa di Ateneo			
Descrizione	Definizione del capitolato tecnico di gara per l'affidamento			
Indicatore	Documento Capitolato tecnico di gara			
Criteri di misura	Data di invio al Dirigente dell'Area Servizi Tecnici e gestione del Patrimonio			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	25%	30 marzo 2020	15 aprile 2020	30 aprile 2020

Dirigente Area Servizi Tecnici e Gestione del Patrimonio

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Sistematizzazione dei processi di integrazione del Ciclo integrato della Performance			
Obiettivo 1	Documento di Programmazione triennale del Personale Tecnico -Amministrativo			
Descrizione	Predisposizione del Documento di Programmazione triennale del personale tecnico amministrativo come disposto dal DLgs 49/2012			
Indicatore	Documento di Programmazione triennale del personale tecnico amministrativo come disposto dal DLgs 49/2012 Obiettivo condiviso con il Direttore Generale e con SPROG			
Criteria di misura	Data invio agli organi di governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	25%	30/06/2020	30/07/2020	30/10/2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento nella gestione dei processi in materia di anticorruzione e trasparenza			
Obiettivo 2	Predisposizione del Documento Bilancio Sociale			
Descrizione	Promuovere la misurazione dei risultati perseguiti con gli obiettivi del Piano strategico 2019-21 - attraverso l'adozione e l'elaborazione di appositi allegati al Bilancio consolidato 2019 - in tema di Bilancio Sociale, Bilancio di sostenibilità e Bilancio di Genere (impatto dell'Ateneo in tema di lotta alla povertà educativa ed alla restituzione di opportunità) Introduzione del Bilancio di Sostenibilità (introduzione di strumenti di gestione e management di ateneo in linea con i goal di Agenda 2030 Obiettivo condiviso Obiettivo condiviso con il Direttore Generale e dirigente Area tecnica			
Indicatore	Documento Bilancio Sociale			
Criteria di misura	Data invio agli organi di governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	25%	30/12/2020	15/01/2021	30/01/2021

Area Strategica	Area strategica didattica e servizi agli studenti			
Obiettivo Strategico	Miglioramento quali-quantitativo dei servizi e degli interventi in favore degli studenti			
Obiettivo 3	Implementazione attrezzature ed impianti per il miglioramento degli ambienti didattici in Ateneo			
Descrizione	Progetto di realizzazione di un'aula 4.0 presso il campus di Macchia Romana per: Salvare contenuti visualizzati; Scambio dei contenuti; Registrazione e predisposizione contenuti per e-learning; Implementazione sistemi integrati audio video e di controllo; Streaming e visualizzazione contenuti su canali multimediali; Multiconferenza Obiettivo condiviso con il Responsabile del Settore Approvvigionamenti e Patrimonio Mobiliare			
Indicatore	Redazione di un progetto e programmazione degli interventi			
Criteria di misura	Data invio agli Organi di Governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	25%	30 giugno 2020	15 luglio 2020	31 luglio 2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento del processo di spending review in un ottica di sostenibilità economica, ambientale e sociale			
Obiettivo 4	Fruibilità di tutti gli spazi interni ed esterni all'Ateneo con analisi proposte abbattimento barriere architettoniche (mense, parcheggi, luoghi di studio, spazi per la socializzazione)			
Descrizione	Proposta progetto di riqualificazione degli spazi del cd. "Cannolo" da adibire ad uffici.			
Indicatore	Redazione del progetto			
Criteri di misura	Data di invio agli organi di governo di Ateneo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	25%	30 ottobre 2020	15 novembre 2020	31 dicembre 2020

Elevate Professionalità – EP

Responsabile Settore Pianificazione e Programmazione

Responsabile Settore Gestione della Didattica Scuola SAFE *ad interim*

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Sistematizzazione dei processi di integrazione del Ciclo integrato della Performance			
Obiettivo 1	Documento di Programmazione triennale del Personale Tecnico -Amministrativo			
Descrizione	Predisposizione del Documento di Programmazione triennale del personale tecnico amministrativo come disposto dal DLgs 49/2012 Obiettivo condiviso con il Direttore Generale e il Dirigente ARFU			
Indicatore	Presentazione al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione			
Criteri di misura	Data invio agli organi di governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	30%	30/06/2020	30/07/2020	30/10/2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale/Servizi strumentali alle funzioni istituzionali			
Obiettivo strategico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi			
Obiettivo 2	Migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi attraverso un percorso di semplificazione e riorganizzazione che renda l'operato dell'ateneo sempre più trasparente e accessibile alla comunità universitaria e alla collettività			
Descrizione	Redazione di un documento che rappresenti una linea guida utile per l'implementazione dell'approccio per processi presso l'Università degli Studi della Basilicata Obiettivo condiviso con i Responsabili dei Settori Assicurazione della qualità, Affari Generali e Bilancio			
Indicatore	Documento "Road map per l'implementazione dell'approccio per processi presso l'Università degli Studi della Basilicata"			
Criteri di misura	Data della nota di trasmissione del documento al Direttore Generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	35%	31.07.2020	15.09.2020	30.09.2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale/Servizi strumentali alle funzioni istituzionali			
Obiettivo strategico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi			
Obiettivo 3	Migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi attraverso un percorso di semplificazione e riorganizzazione che renda l'operato dell'ateneo sempre più trasparente e accessibile alla comunità universitaria e alla collettività			
Descrizione	Applicazione della metodologia descritta nel documento "Road map per l'implementazione dell'approccio per processi presso l'Università degli Studi della Basilicata" per la mappatura del processo di adozione del Piano Integrato della Performance e la reingegnerizzazione dello stesso Obiettivo condiviso con i Responsabili dei Settori Assicurazione della qualità, , Affari Generali e Bilancio			
Indicatore	Documentazione relativa al processo "Iter di adozione del Piano Integrato della Performance": WBS, Flow Chart, Matrice delle responsabilità sia nella situazione attuale (AS IS) sia dopo l'intervento di reingegnerizzazione (TO BE)			
Criteri di misura	Data email di trasmissione della documentazione al Direttore Generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	35%	31.10.2020	30.11.2020	31.12.2020

Responsabile del Settore Assicurazione della Qualità

Responsabile del Settore Gestione della Didattica della SI-Unibas *ad Interim*

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo strategico	Avanzamento nel Processo di Assicurazione della Qualità di Ateneo			
Obiettivo 1	Potenziamento della cultura della Qualità			
Descrizione	Organizzazione ed erogazione di attività formative in materia di Assicurazione della Qualità rivolte a studenti e al personale tecnico-amministrativo Obiettivo che prevede, in fase organizzativa, il coinvolgimento dell'Ufficio Formazione e Progetti di Ateneo			
Indicatore	Svolgimento n. 2 seminari formativi in materia di Assicurazione della Qualità			
Criteria di misura	Data entro cui svolgere seminari formativi in materia di Assicurazione della Qualità			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	30%	31.05.2020 (n. 1 seminario)	30.06.2020 (n. 2 seminari)	31.12.2020 (n. 2 seminari)

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale/Servizi strumentali alle funzioni istituzionali			
Obiettivo strategico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi			
Obiettivo 2	Migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi attraverso un percorso di semplificazione e riorganizzazione che renda l'operato dell'ateneo sempre più trasparente e accessibile alla comunità universitaria e alla collettività			
Descrizione	Redazione di un documento che rappresenti una linea guida utile per l'implementazione dell'approccio per processi presso l'Università degli Studi della Basilicata Obiettivo condiviso con i Responsabili dei Settori Programmazione e Pianificazione, Affari Generali e Bilancio			
Indicatore	Documento "Road map per l'implementazione dell'approccio per processi presso l'Università degli Studi della Basilicata"			
Criteria di misura	Data della nota di trasmissione del documento al Direttore Generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	35%	31.07.2020	15.09.2020	30.09.2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale/Servizi strumentali alle funzioni istituzionali			
Obiettivo strategico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi			
Obiettivo 3	Migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi attraverso un percorso di semplificazione e riorganizzazione che renda l'operato dell'ateneo sempre più trasparente e accessibile alla comunità universitaria e alla collettività			
Descrizione	Applicazione della metodologia descritta nel documento "Road map per l'implementazione dell'approccio per processi presso l'Università degli Studi della Basilicata" per la mappatura del processo di adozione del Piano Integrato della Performance e la reingegnerizzazione dello stesso Obiettivo condiviso con i Responsabili dei Settori Programmazione e Pianificazione, Affari Generali e Bilancio			
Indicatore	Documentazione relativa al processo "Iter di adozione del Piano Integrato della Performance": WBS, Flow Chart, Matrice delle responsabilità sia nella situazione attuale (AS IS) sia dopo l'intervento di reingegnerizzazione (TO BE)			
Criteria di misura	Data email di trasmissione della documentazione al Direttore Generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	35%	31.10.2020	30.11.2020	31.12.2020

Responsabile Settore Bilancio

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento del processo di spending review interna e implementazione di un sistema di controllo di gestione			
Obiettivo 1	Monitoraggio fabbisogno finanziario di Ateneo 2020 – limite dei pagamenti con effetti sul fabbisogno statale			
Descrizione	Monitoraggio dei limiti assegnati all'Ateneo, verifica delle classificazioni di bilancio ed elaborazione di un piano di ripartizione delle spese.			
Indicatore	Report di monitoraggio			
Criteri di misura	Data invio al Direttore Generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	25%	30 04 2020	30 05 2020	30 06 2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale/Servizi strumentali alle funzioni istituzionali			
Obiettivo strategico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi			
Obiettivo 2	Migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi attraverso un percorso di semplificazione e riorganizzazione che renda l'operato dell'ateneo sempre più trasparente e accessibile alla comunità universitaria e alla collettività			
Descrizione	Redazione di un documento che rappresenti una linea guida utile per l'implementazione dell'approccio per processi presso l'Università degli Studi della Basilicata Obiettivo condiviso con i Responsabili dei Settori Assicurazione della qualità, Programmazione e Pianificazione e Affari Generali			
Indicatore	Documento "Road map per l'implementazione dell'approccio per processi presso l'Università degli Studi della Basilicata"			
Criteri di misura	Data della nota di trasmissione del documento al Direttore Generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	35%	31.07.2020	15.09.2020	30.09.2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale/Servizi strumentali alle funzioni istituzionali			
Obiettivo strategico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi			
Obiettivo 3	Migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi attraverso un percorso di semplificazione e riorganizzazione che renda l'operato dell'ateneo sempre più trasparente e accessibile alla comunità universitaria e alla collettività			
Descrizione	Applicazione della metodologia descritta nel documento "Road map per l'implementazione dell'approccio per processi presso l'Università degli Studi della Basilicata" per la mappatura del processo di adozione del Piano Integrato della Performance e la reingegnerizzazione dello stesso Obiettivo condiviso con i Responsabili dei Settori Assicurazione della qualità, Programmazione e Pianificazione e Affari Generali			
Indicatore	Documentazione relativa al processo "Iter di adozione del Piano Integrato della Performance": WBS, Flow Chart, Matrice delle responsabilità sia nella situazione attuale (AS IS) sia dopo l'intervento di reingegnerizzazione (TO BE)			
Criteri di misura	Data email di trasmissione della documentazione al Direttore Generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	35%	31.10.2020	30.11.2020	31.12.2020

Responsabile del Settore Relazioni Internazionali

Area Strategica	DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI			
Obiettivo Strategico	<i>Miglioramento della qualità e dell'efficacia della formazione erogata e della sua dimensione internazionale</i>			
Obiettivo 1	Potenziamento Servizi offerti agli Studenti attraverso il sito web: Progetto Gestione in Esse3 delle procedure di partecipazione a bandi di mobilità internazionale.			
Descrizione	<p>Attivazione processo della mobilità Internazionale all'interno di ESSE3</p> <p>Il progetto (seguito dello studio di fattibilità) sarà realizzato con il supporto del Cis(IT) per le procedure di configurazione dei servizi on line. Prevede l'impiego di n. 1 unità di personale a tempo pieno fino alla conclusione del progetto, da formare in loco a cura di Cineca.</p> <p>La gestione attraverso Esse3 consentirà agli studenti dell'Ateneo di proporre la candidatura, gestire la documentazione pre e post bando, eliminando la presentazione del cartaceo. Lo studente è agevolato nell'inserimento dei requisiti di partecipazione e dei dati oggetto di valutazione, già presenti nella propria carriera. Eliminati i controlli sulle autocertificazioni su dati presenti in Esse3. All'implementazione del processo è legato il sistema obbligatorio di gestione on line "Erasmus Without Paper"(EWP).</p> <p>Obiettivo condiviso con il Responsabile del Cis(IT)</p>			
Indicatore	Caricamento dati / Progetto concluso			
Criteri di misura	a) I fase: Data caricamento dati b) II fase: Progetto concluso			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	40%	a) 30 giugno 2020	a) 30 novembre 2020	b) 31 dicembre 2020

Area Strategica	DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI			
Obiettivo Strategico	<i>Miglioramento della qualità e dell'efficacia della formazione erogata e della sua dimensione internazionale</i>			
Obiettivo 2	Migliorare l'internazionalizzazione <i>at home</i>			
Descrizione	Organizzazione/partecipazione eventi di promozione dei programmi di mobilità internazionale dedicati a studenti (outgoing e incoming) per migliorare l'orientamento in uscita, favorirne la mobilità e per incrementare l'attrattività dell'Ateneo, studenti in entrata.			
Indicatore	n. eventi organizzati/ partecipazione a eventi			
Criteri di misura	Data eventi			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	30%	30 maggio 2020 1	30 novembre 2020 2	31 dicembre 2020 2

Area Strategica	RICERCA			
Obiettivo Strategico	<i>Migliorare la qualità della Ricerca e la sua dimensione internazionale</i>			
Obiettivo 3	Promuovere la competitività e la Cooperazione internazionale dell'Ateneo			
Descrizione	Mappatura delle attività svolte nell'ambito degli accordi di collaborazione accademica e scientifica stipulati dall'Ateneo con Università estere per valutarne l'efficacia. Aggiornamento del database della rete delle collaborazioni interuniversitarie internazionali nel mondo "Accordi internazionali Miur-Crui – Mae".			
Indicatore	Documento di sintesi-aggiornamento database			
Criteri di misura	Data di invio al Direttore Generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	30%	30 luglio	30 settembre	31 dicembre

Settore Comunicazione e Relazioni Istituzionali

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Informatizzare i servizi agli stakeholder.			
Obiettivo 1	Redazione Piano della Comunicazione			
Descrizione	Il Piano della Comunicazione è strumento di programmazione ma anche operativo in merito a campagne di comunicazione, organizzazione eventi, strumenti di comunicazione, ecc... che riguardano tutti gli ambiti delle attività dell'Ateneo. Obiettivo condiviso con il Direttore Generale			
Indicatore	Documento Piano della Comunicazione			
Criteri di misura	Data di invio del Piano agli Organi di Governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	35%	31 luglio 2020	30 ottobre 2020	31 dicembre 2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Informatizzare i servizi agli stakeholder.			
Obiettivo 2	Identità visiva di Ateneo			
Descrizione	Costruire un'identità visiva per dare un'immagine all'Ateneo sia su formato cartaceo che elettronico in modo da rendere riconoscibile la nostra università			
Indicatore	Realizzazione di un manuale dell'identità visiva			
Criteri di misura	Data di invio al Direttore Generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	30%	31 luglio 2020	30 ottobre 2020	31 dicembre 2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Informatizzare i servizi agli stakeholder.			
Obiettivo 3	Realizzazione della Web Radio di Ateneo e completamento del Portale Today			
Descrizione	Comunicazione con il web, non solo attraverso il portale Today da riempire di contenuti ma anche con l'uso di una radio-web aperta anche agli studenti per portare un'informazione costante e continua anche fuori dell'Ateneo.			
Indicatore	Messa in onda del primo palinsesto sulla web-radio e dei primi articoli sul portale Today			
Criteri di misura	Data			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	35%	31 luglio 2020	30 ottobre 2020	31 dicembre 2020

Responsabile del Settore Affari generali
Responsabile dell'Ufficio amministrativo per l'edilizia ad interim

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo strategico	Avanzamento nella gestione dei processi in materia di anticorruzione e trasparenza			
Obiettivo 1	Potenziare l'istituto della trasparenza			
Descrizione	Predisposizione dichiarazioni obbligatorie e modelli di monitoraggio - aggiornamento mappa responsabilità - inserimento documenti nell'Area intranet riservata			
Indicatore	Inserimento nell'Area riservata e comunicazione ai soggetti obbligati/responsabili/referenti			
Criteria di misura	Data invio comunicazione al Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	30%	30.09.2020	31.10.2020	31.12.2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale/Servizi strumentali alle funzioni istituzionali			
Obiettivo strategico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi			
Obiettivo 2	Migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi attraverso un percorso di semplificazione e riorganizzazione che renda l'operato dell'ateneo sempre più trasparente e accessibile alla comunità universitaria e alla collettività			
Descrizione	Redazione di un documento che rappresenti una linea guida utile per l'implementazione dell'approccio per processi presso l'Università degli Studi della Basilicata Obiettivo condiviso con i Responsabili dei Settori Assicurazione della qualità, Programmazione e Pianificazione e Bilancio			
Indicatore	Documento "Road map per l'implementazione dell'approccio per processi presso l'Università degli Studi della Basilicata"			
Criteria di misura	Data della nota di trasmissione del documento al Direttore Generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	35%	31.07.2020	15.09.2020	30.09.2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale/Servizi strumentali alle funzioni istituzionali			
Obiettivo strategico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi			
Obiettivo 3	Migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi attraverso un percorso di semplificazione e riorganizzazione che renda l'operato dell'ateneo sempre più trasparente e accessibile alla comunità universitaria e alla collettività			
Descrizione	Applicazione della metodologia descritta nel documento "Road map per l'implementazione dell'approccio per processi presso l'Università degli Studi della Basilicata" per la mappatura del processo di adozione del Piano Integrato della Performance e la reingegnerizzazione dello stesso Obiettivo condiviso con i Responsabili dei Settori Assicurazione della qualità, Programmazione e Pianificazione, Bilancio			
Indicatore	Documentazione relativa al processo "Iter di adozione del Piano Integrato della Performance": WBS, Flow Chart, Matrice delle responsabilità sia nella situazione attuale (AS IS) sia dopo l'intervento di reingegnerizzazione (TO BE)			
Criteria di misura	Data email di trasmissione della documentazione al Direttore Generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	35%	31.10.2020	30.11.2020	31.12.2020

Responsabile Settore Approvvigionamenti e Patrimonio Mobiliare

Area Strategica	Area strategica didattica e servizi agli studenti			
Obiettivo Strategico	Miglioramento quali-quantitativo dei servizi e degli interventi in favore degli studenti			
Obiettivo 1	Implementazione attrezzature ed impianti per il miglioramento degli ambienti didattici in Ateneo Obiettivo condiviso con il Dirigente Area Tecnica			
Descrizione	Progetto di realizzazione di un'aula 4.0 presso il campus di Macchia Romana per: Salvare contenuti visualizzati; Scambio dei contenuti; Registrazione e predisposizione contenuti per e-learning; Implementazione sistemi integrati audio video e di controllo; Streaming e visualizzazione contenuti su canali multimediali; Multiconferenza			
Indicatore	Redazione di un progetto e programmazione degli interventi			
Criteri di misura	Data invio agli Organi di Governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	34%	30 giugno 2020	15 luglio 2020	31 luglio 2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Razionalizzazione della spesa			
Obiettivo 2	incentivazione della mobilità sostenibile, car e/o bike, all'interno dell'Ateneo.			
Descrizione	Redazione di una proposta per implementazione di soluzioni green ed economicamente sostenibili in tema di mobilità tra le sedi universitarie			
Indicatore	Redazione di un progetto e programmazione degli interventi			
Criteri di misura	Data di invio del Documento al Dirigente dell'Area			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	33%	30 giugno 2020	15 luglio 2020	31 luglio 2020

Area Strategica	Area strategica servizi agli studenti			
Obiettivo Strategico	Miglioramento quali-quantitativo dei servizi e degli interventi in favore degli studenti			
Obiettivo 3	Concessione del servizio di distribuzione di bevande e snack orientato alla sostenibilità Obiettivo condiviso con la referente RUS di Ateneo			
Descrizione	In accordo con le linee di indirizzo del Piano Strategico di Ateneo incentrato a realizzare una serie di attività e scelte per promuovere la cultura della sostenibilità, verranno definite le specifiche finalizzate all'affidamento in concessione del servizio di distribuzione di bevande e snack.			
Indicatore	Definizione del capitolato			
Criteri di misura	Data di invio del Documento al Dirigente dell'Area			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	33%	30 ottobre 2020	15 novembre 2020	31 dicembre 2020

Responsabile Settore Affari Legali

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi			
Obiettivo 1	Supporto Legale all'Amministrazione Centrale e alle Strutture Primarie			
Descrizione	Produzione sulla base degli elementi forniti dalle strutture interessate di memorie utili alla costituzione e alla difesa in giudizio dell'Ente			
Indicatore	Pareri resi			
Criteri di misura	Numero di pareri resi/Numero di pareri richiesti			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	34	80%	70%	50%

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi			
Obiettivo 2	Miglioramento dell'impatto della normativa e dei regolamenti			
Descrizione	Migliorare i flussi informativi e l'efficienza della gestione dei servizi e delle attività istituzionali d'Ateneo attraverso la produzione di report trimestrali di aggiornamento normativo e giurisprudenziale sulle materie di interesse dell'Amministrazione centrale e delle strutture primarie.			
Indicatore	Report di aggiornamento normativo o giurisprudenziale			
Criteri di misura	Report trimestrale di aggiornamento normativo o giurisprudenziale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	33	31/03/2020 30/06/2020 30/09/2020 31/12/2020	15/04/2020 15/07/2020 15/10/2020 15/01/2021	30/04/2020 30/07/2020 31/10/2020 31/01/2021

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei processi amministrativi			
Obiettivo 3	Migliorare la qualità dei servizi legali			
Descrizione	Potenziare e razionalizzare i processi interni all'Ufficio attraverso la digitalizzazione dello stato dei contenziosi			
Indicatore	Realizzazione in house di un data base			
Criteri di misura	Realizzazione in house di un data base			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	33	30/06/2020	15/07/2020	31/07/2020

Responsabile CISIT

Area Strategica	DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI			
Obiettivo Strategico	<i>Miglioramento della qualità e dell'efficacia della formazione erogata e della sua dimensione internazionale</i>			
Obiettivo 1	Potenziamento Servizi offerti agli Studenti attraverso il sito web: Progetto Gestione in Esse3 delle procedure di partecipazione a bandi di mobilità internazionale. Obiettivo condiviso con il Responsabile delle Relazioni Internazionali e il referente CINECA di Ateneo.			
Descrizione	Attivazione processo della mobilità Internazionale all'interno di ESSE3 Il progetto (seguito dello studio di fattibilità) sarà realizzato con il supporto del Cis(IT) per le procedure di configurazione dei servizi on line. Prevede l'impiego di n. 1 unità di personale a tempo pieno fino alla conclusione del progetto, da formare in loco a cura di Cineca. La gestione attraverso Esse3 consentirà agli studenti dell'Ateneo di proporre la candidatura, gestire la documentazione pre e post bando, eliminando la presentazione del cartaceo. Lo studente è agevolato nell'inserimento dei requisiti di partecipazione e dei dati oggetto di valutazione, già presenti nella propria carriera. Eliminati i controlli sulle autocertificazioni su dati presenti in Esse3. All'implementazione del processo è legato il sistema obbligatorio di gestione on line "Erasmus Without Paper"(EWP).			
Indicatore	Caricamento dati / Progetto concluso			
Criteri di misura	a) I fase: Data caricamento dati b) II fase: Progetto concluso			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	40	a) 30 giugno 2020	a) 30 novembre 2020	b) 31 dicembre 2020

Area Strategica	DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI			
Obiettivo Strategico	<i>Miglioramento della qualità e dell'efficacia della formazione erogata e della sua dimensione internazionale</i>			
Obiettivo 2	Implementazione servizio di rete EDUROAM			
Descrizione	Miglioramento dei servizi agli studenti: estensione dell' utilizzo del servizio di rete WiFi Eduroam			
Indicatore	Report di monitoraggio relativa alla messa in esercizio degli apparati			
Criteri di misura	Data di invio al Presidente CisIT			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	33	30/04/2019	15/05/2019	31/05/2019

Area Strategica	DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI			
Obiettivo Strategico	<i>Miglioramento della qualità e dell'efficacia della formazione erogata e della sua dimensione internazionale</i>			
Obiettivo 3	Implementazione della Rete WiFi di Ateneo			
Descrizione	Miglioramento dell'infrastruttura di rete a servizio del campus di Macchia Romana, sostituzione degli apparati di centro stella di edificio, e predisposizione dell'utilizzo della banda trasmissiva fino a 10 Gb, anche in funzione della realizzazione del progetto relativo alla video-sorveglianza.			
Indicatore	Funzionalità della Intranet di Ateneo			
Criteri di misura	Data rilascio delle credenziali di accesso			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	33	30/06/2019	30/07/2019	31/08/2019

Responsabile Settore Contabilità

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento del processo di spending review interna e implementazione di un sistema di controllo di gestione			
Obiettivo 1	Razionalizzare e rendere sostenibile la spesa			
Descrizione	Comunicazione e allineamento in PCC (Piattaforma dei Crediti Commerciali) dello Stock dei debiti Commerciali dell'Ateneo al 31/12/2018 e al 31/12/2019;			
Indicatore	Nota di comunicazione al MEF			
Criteri di misura	Data di invio della nota di Comunicazione al MEF			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	33	30/06/2020	15/07/2020	31/07/2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento del processo di spending review interna e implementazione di un sistema di controllo di gestione			
Obiettivo 2	Razionalizzare e rendere sostenibile la spesa			
Descrizione	Attivazione servizio di conservazione elettronica di mandati e reversali emesse dall'Ateneo;			
Indicatore	Attivazione del servizio			
Criteri di misura	Data di attivazione del servizio			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	33	30/09/2020	30/10/2020	30/11/2020

Area Strategica	Area strategica gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento del processo di spending review interna e implementazione di un sistema di controllo di gestione			
Obiettivo 3	Razionalizzare e rendere sostenibile la spesa			
Descrizione	Attivazione servizio di controllo preventivo sull'utilizzo del budget di cassa da parte delle Strutture			
Indicatore	Attivazione del servizio			
Criteri di misura	Data di attivazione del servizio			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	34	30/09/2020	30/10/2020	30/11/2020

Responsabile Settore Controllo di Gestione

Area Strategica	Gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento del processo di spending review interna e implementazione di un sistema di controllo di gestione			
Obiettivo 1	Definizione e sviluppo del sistema di controllo di gestione di Ateneo			
Descrizione	a) Definizione dell'architettura del sistema di controllo di gestione con definizione degli indicatori di efficienza ed efficacia b) Redazione del manuale del controllo di gestione di ateneo			
Indicatore	a) Documento relativo alla descrizione dell'architettura del sistema di controllo di gestione con definizione degli indicatori di efficienza ed efficacia. b) Manuale controllo di gestione			
Criteria di misura	Data di invio al Direttore Generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	25	a) 30/06/ 2020 b) 31/07/2020	a) 30 /09/2020 b) 15/10/2020	a) 31/12/ 2020 b) 31/12/2020

Area Strategica	Gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento del processo di spending review interna e implementazione di un sistema di controllo di gestione			
Obiettivo 2	Azioni di spending review su Costi di gestione e di manutenzione ordinaria e straordinaria;			
Descrizione	Monitoraggio delle spese attuali relative Costi di gestione e di manutenzione ordinaria e straordinaria;			
Indicatore	Documento relativo alle possibili azioni di Costi di gestione e di manutenzione ordinaria e straordinaria.			
Criteria di misura	Data invio al direttore generale			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	40	30/06/2020	30/09/2020	31/12/2020

Area Strategica	Gestione e innovazione manageriale			
Obiettivo Strategico	Avanzamento del processo di spending review interna e implementazione di un sistema di controllo di gestione			
Obiettivo 3	Monitoraggio continuo della carriera e dei flussi in entrata e in uscita degli studenti universitari per consentire agli organi di governo di avere strumenti per l'attuazione di politiche di sviluppo e di incentivazione delle immatricolazioni e delle politiche attive del lavoro.			
Descrizione	a) Monitoraggio degli ultimi 6 anni della carriera degli studenti; b) Monitoraggio degli ultimi 6 anni dei flussi in entrata ed in uscita degli studenti			
Indicatore	Redazione di un documento di sintesi nella quale siano indicati tutti i dati relativi agli studenti degli ultimi sei anni			
Criteria di misura	Data invio agli organi di governo			
	Peso	Target	Intermedio	Soglia
	35	a) 30/06/2020 b) 31/07/2020	a) 30/09/2020 b) 31/10/2020	a) 31/12/2020 b) 31/12/2020

Parte II

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA



**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA**

Aggiornamento triennio 2020 - 2022

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 3 marzo 2020



Indice:

1. Introduzione.....	1
2. Analisi del contesto di riferimento.....	2
2.1 Contesto interno.....	2
2.2 Contesto esterno.....	4
3. Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione.....	5
4. Gestione del rischio.....	7
4.1 Mappatura dei processi.....	8
5. Processo di adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza.....	8
5.1. Obiettivi strategici adottati e collegamento con il Piano Integrato della Performance.....	9
6. Attuazione delle misure del Piano 2019-2021.....	9
7. Misure previste per il triennio 2020-2022.....	18



1. Introduzione

Il presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è adottato ai sensi del comma 8, dell'art. 1 della Legge 06/11/2012, n. 190 e costituisce l'aggiornamento per il triennio 2020 – 2022.

Gli ambiti di applicazione del Piano riguardano tutte le attività dell'Ateneo al fine di prevenire il sorgere di eventuali fenomeni di corruzione, intesa nell'accezione più ampia, comprensiva cioè delle “(...) *varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri da parte di un soggetto, l'abuso del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati (...)*”, come da Delibera CiVIT n. 72/2013.

Il Piano illustra una serie di iniziative tese a ridurre il rischio che possano insorgere fenomeni corruttivi e riconducibili alle misure di prevenzione disciplinate dalla legge, ovvero individuate dall'amministrazione medesima in relazione al contesto in cui opera.

Il contesto entro cui si colloca il presente Piano non può prescindere da una ricognizione aggiornata del panorama normativo e regolamentare entro cui deve operare, in particolare si è fatto riferimento in particolare a:

Disposizioni legislative:

- Legge n. 190/2012 e s.m.i. – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. – Riordino obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni;
- D.Lgs. n. 39/2013 – Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi;
- D.P.R. n. 62/2013 – Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni;
- D.Lgs. n. 97/2016 - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013;

Piani Nazionali Anticorruzione:

- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, adottato dall'ANAC con Delibera n. 1064 del 13/11/2019. Con l'approvazione del PNA 2019 l'ANAC ha deciso di riunire in un unico atto di indirizzo le indicazioni offerte fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Si intendono, pertanto, superate le indicazioni contenute nelle Parti generali del PNA e degli aggiornamenti fino ad oggi adottati (2 PNA e 3 aggiornamenti), salvo le parti speciali dove sono state, invece, affrontate, questioni proprie di alcune amministrazioni o di specifici settori di attività o materie, quali per quanto interessa l'Ateneo, la parte speciale dedicata alle *Istituzioni universitarie* contenute nell'aggiornamento al PNA 2017, approvato dall'ANAC con Delibera n. 1208 del 22/11/2017;

Ulteriori documenti di riferimento:

- Atto di indirizzo del MIUR inviato alle istituzioni universitarie con nota del 14/05/2018 prot. n. 39;
- Delibera ANAC n. 586 del 26/06/2019 relativa all'applicazione dell'art. 14, co. 1- bis e 1-ter del D.Lgs. n. 33/2013 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23/01/2019;
- Protocollo d'intesa tra l'ANAC e il MIUR del 16/10/2019 avente ad oggetto, tra l'altro, la realizzazione di forme di collaborazione con la CRUI volte a promuovere il progressivo adeguamento alle indicazioni contenute nella parte speciale dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione e nell'atto di indirizzo ministeriale avente ad oggetto l'Aggiornamento 2017 al PNA – Sezione Università – del 14/05/2018, da parte delle istituzioni universitarie in quanto soggetti che assumono, nel sistema dell'istruzione superiore, le decisioni pubbliche più rilevanti, con particolare riguardo alle funzioni fondamentali di reclutamento del personale, insegnamento e ricerca.

2. Analisi del contesto di riferimento

2.1. Contesto interno

L'Ateneo è organizzato in Amministrazione centrale e Strutture primarie.

L'Amministrazione centrale è articolata in Aree, queste in Settori, a loro volta articolati in Uffici e, ove necessario, in Unità amministrative, fatta salva la presenza di Uffici di staff e Centri gestionali. Soltanto 2 Aree sono ricoperte da incarichi dirigenziali e precisamente: Area Servizi tecnici e Gestione del Patrimonio e l'Area Risorse Finanziarie e Umane; tutte le altre, in n. di 4, sono ricoperte, ad *interim*, dal Direttore generale.

Le Strutture primarie (Dipartimenti e/o Scuole) svolgono, ai sensi dell'art. 21, comma 3 del vigente Statuto di Ateneo:

- a) *funzioni finalizzate allo svolgimento della ricerca scientifica;*
- b) *funzioni finalizzate allo svolgimento delle attività didattiche e formative, incluso il coordinamento, la razionalizzazione e la valutazione delle attività didattiche;*
- c) *funzioni finalizzate allo svolgimento delle attività di trasferimento tecnologico e delle conoscenze.*

Le 6 Strutture primarie presenti in Ateneo sono:

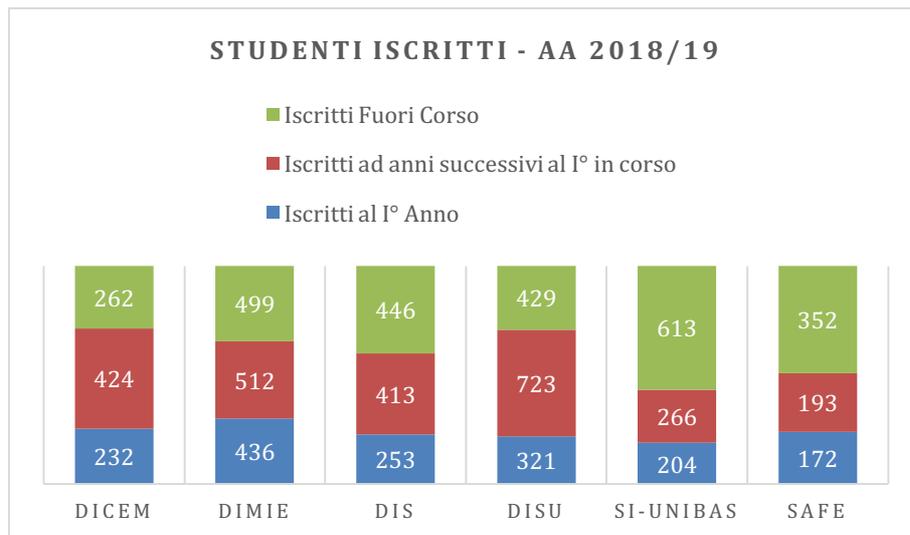
- Dipartimento delle Culture Europee e del Mediterraneo – sede Matera;
- Dipartimento di Matematica, Informatica ed Economia – sede Potenza;
- Dipartimento di Scienze – sede Potenza;
- Dipartimento di Scienze Umane – sede Potenza;
- Scuola di Ingegneria – sede Potenza;
- Scuola di Scienze Agrarie, Forestali, Alimentari ed Ambientali – sede Potenza.
- oltre la Scuola di specializzazione in Beni Archeologici, presso la sede di Matera.

Ciascuna Struttura primaria, al suo interno, è strutturata in 3 Settori: Settore gestione della didattica, Settore gestione della ricerca e Settore servizi amministrativo contabili, ad eccezione del Dipartimento delle Culture Europee e del Mediterraneo che, oltre ai Settori della didattica e della ricerca, vede presenti un Settore servizi generali e un Settore gestione servizi Polo di Matera per il necessario raccordo delle attività che si sono svolte su tre differenti plessi, fino al mese di novembre 2018, nel corso del quale tutte le attività dell'Ateneo presenti a Matera sono state interamente trasferite presso il nuovo Campus universitario.

Le tabelle di seguito riportate sintetizzano i dati più significativi relativi agli studenti, al personale dell'Ateneo e agli spazi dedicati agli studenti, alla didattica e alla ricerca.

Studenti iscritti nell'a.a. 2018/2019 al 31/07/2019 (fonte dati: Esse3 - dati estratti al 20/11/2019)

Struttura Primaria	n. studenti iscritti al I anno	n. studenti iscritti ad anni successivi al I in corso	n. studenti iscritti fuori corso	Totale iscritti
DiCEM	232	424	262	918
DIMIE	436	512	499	1447
DiS	253	413	446	1112
DiSU	321	723	429	1473
SI-UniBas	204	266	613	1083
SAFE	172	193	352	717
TOTALE	1618	2531	2601	6750



Strutture al 31/12/2019

Aule	N.
Aule condivise tra le strutture primarie per un totale di N. 1769 posti a sedere	24
Aule ad uso esclusivo (da ridistribuire tra le strutture primarie)	87
Biblioteche	N.
Biblioteca interdipartimentale	
- posti lettura	206
- volumi	110350
- periodici elettronici	1308
- abbonamenti a periodici cartacei	301
Biblioteche dipartimentali	5
- posti lettura	150
- volumi	7598
- abbonamenti a periodici cartacei	297
Laboratori	N.
Laboratorio informatico interdipartimentale	1
- postazioni (in rete)	110
Laboratori informatici dipartimentali	7
- postazioni (in rete)	189
Mensa	N.
Mensa	1
- posti	180

Docenti afferenti alle Scuole/ Dipartimenti – anno 2019 (Fonte MIUR dati al 31/12/2019)

Strutture	Ordinari	Associati	Ricercatori	RtdA	RtdB	Tot.
DiCEM	10	18	12	4	1	45
DiMIE	6	19	15	4	3	47
DiS	11	27	27	6	1	72
DiSU	6	17	6	9	5	43
SI-UniBas	9	31	22	5	2	69
SAFE	9	27	13	1	3	53
TOTALI	51	139	95	29	15	329

P.T.A. e Collaboratori ed esperti linguistici in servizio al 31/12/2019

Categorie	Amm.vi bibliotecari	Tecnici	Totale
Dirigenti	2(*)	1	3
Categoria EP	11	1	12
Categoria D	58	22	80
Categoria C	105	36	141
Categoria B	19	3	22
Totale parziale	195	63	258
<u>CELL</u>		10	10
TOTALE	195	73	268

(*) *ivi compreso il Direttore Generale*

2.2. Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è richiesto dal PNA per valutare se le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno, considerando, a tal fine, sia i fattori legati al territorio di riferimento sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Come ben specificato nell'Allegato 1 al PNA 2019 l'analisi del contesto esterno *“consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento, nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno”*,

Per quanto riguarda il primo aspetto alcuni dati utili sono stati desunti da:

Rapporto Banca d'Italia n. 17 – giugno 2019 **ECONOMIE REGIONALI: L'ECONOMIA DELLA BASILICATA**, nel quale si legge che nel 2018 (ultimo dato utile) è proseguita l'espansione dell'economia lucana, in particolare:

Imprese: l'attività nel settore industriale è aumentata rispetto all'anno precedente grazie al positivo andamento del manifatturiero e dell'estrattivo, con un significativo aumento, in tale ultimo caso, della produzione di idrocarburi; è continuata la crescita degli investimenti. La ripresa non è estesa alle costruzioni dove l'attività ha complessivamente ristagnato. Il settore dei servizi è risultato sostanzialmente stabile; il comparto turistico ha registrato invece un ulteriore incremento delle presenze di italiani e stranieri; la dinamica di forte accelerazione durante lo scorso quinquennio, ha beneficiato della nomina di Matera a Capitale Europea della Cultura per il 2019; il settore agricolo ha registrato un calo del valore aggiunto, per effetto della flessione nella produzione di molte principali colture.

Famiglie: la dinamica del reddito e dei consumi delle famiglie ha beneficiato solo in parte degli andamenti congiunturali, continuando ad essere debole; i redditi delle famiglie lucane restano di oltre un decimo inferiore ai livelli di pre-crisi;

Mercato del credito: i prestiti bancari al complesso dell'economia lucane sono aumentati, sebbene in misura meno intensa rispetto al 2017;

Finanza pubblica: nel 2018 la spesa corrente degli enti territoriali lucani è cresciuta per effetto soprattutto dell'andamento del costo della sanità che rappresenta la voce di spesa corrente degli enti locali; nel complesso gli enti territoriali hanno evidenziato saldi di bilancio positivi o moderatamente negativi, salvo poche rilevanti eccezioni;

Mercato del lavoro: nel 2018 la dinamica positiva della congiuntura si è riflessa sull'occupazione dipendente; il calo dell'occupazione si è associato a una diminuzione della popolazione in età da lavoro, riconducibile anche alle tendenze migratorie in atto da tempo; il tasso di occupazione è quindi rimasto stabile;

Riguardo tale ultimo aspetto, è utile riportare un dato rinveniente dal RAPPORTO ANNUALE ISTAT 2019 relativo alle migrazioni interne ed estere degli italiani per livello di istruzione, nel quale si legge che: “Il nostro paese ha una storia significativa di migrazioni interne che hanno contribuito alla redistribuzione demografica in relazione agli stimoli prevalenti nelle diverse fasi dello sviluppo economico. Negli ultimi anni non è cambiata la direttrice degli spostamenti (Mezzogiorno vs. Centro nord), mentre il *quantum* e le caratteristiche dei migranti hanno registrato profonde trasformazioni. Le migrazioni interregionali oggi hanno come protagonisti adulti di età media pari a circa 36 anni e con un livello di istruzione maggiore. Nel periodo 2008-2017 le regioni meridionali evidenziano un sistematico deflusso (...). Saldi netti negativi più contenuti si osservano per Basilicata, Sardegna, Abruzzo e Molise che, complessivamente, nel decennio perdono circa 27 mila giovani residenti, l’87 per cento qualificati”.

Per quanto riguarda i dati relativi ai delitti contro la pubblica amministrazione, gli ultimi dati utili sono quelli già indicati nel precedente Piano e relativi al 2017-2018 con l’aggiunta di qualche ulteriore informazione, il tutto desumibile dalla RELAZIONE PER L’INAUGURAZIONE DELL’ANNO GIUDIZIARIO 2019 DELLA CORTE DI APPELLO DI POTENZA nella quale si legge che, per tali tipologie di reati:

la Procura della Repubblica di Potenza nel 2017-18 ha iscritto n. 602 procedimenti, nel 2016-17 n. 555 procedimenti; la Procura della Repubblica di Matera ha segnalato un aumento da n. 154 nel 2016-17 a n. 190 nel 2017-18.

Infine qualche dato utile si legge nel RAPPORTO ANAC LA CORRUZIONE IN ITALIA (2016-2019) dove, alla Tabella 1, si rileva che gli episodi di corruzione verificatisi in Basilicata sono, nel triennio considerato, 3, con una percentuale pari al 2% su un totale di episodi esaminati pari a 152.

Per quanto riguarda il secondo aspetto, l’Ateneo, l’unico nella Regione, presente nelle città di Matera e Potenza, intrattiene, per sua natura, rapporti con diverse istituzioni pubbliche e private con accordi di collaborazione per sviluppare attività di interesse comune, quali, a titolo esemplificativo: convenzione Unitown con il Comune di Potenza; accordi con i Conservatori di Potenza e Matera, accordi con gli enti di ricerca: CNR, ALSIA, aziende ospedaliere. In questa sede assume particolare rilievo il rapporto con l’ente Regione Basilicata: infatti in un’ottica di sinergia tra il mondo dei saperi e gli stakeholders istituzionali ed imprenditoriali, nel riconoscere “*il ruolo dell’Ateneo lucano nei processi di sviluppo socio-economico e culturale del territorio regionale*”, al fine “*di rendere stabili ed efficaci le funzioni dell’Università*”, la Regione Basilicata ha approvato la L.R. n. 12 del 24/07/2006 (“*Sostegno all’Università degli studi della Basilicata per la promozione di uno sviluppo regionale di qualità*”) e disposto il trasferimento di risorse finanziarie in capo all’Ateneo medesimo (nella misura e secondo le modalità oggi previste dal *Piano dodicennale 2013-2024* e dagli Accordi di programma triennali).

3. Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all’interno dell’Ateneo sono:

- a) il Rettore, nella qualità di Presidente degli organi di indirizzo;
- b) il Consiglio di Amministrazione e il Senato Accademico quali organi di indirizzo politico - amministrativo dell’Ateneo, chiamati - alternativamente ovvero congiuntamente laddove previsto e necessario - a designare il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7, L. n. 190/2012), ad adottare il PTPC ed i suoi aggiornamenti (art. 1, comma 5, lett. a) e comma 8, L. n. 190/2012) e ad adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente

finalizzati alla prevenzione della corruzione, oltre che ad essere diretti destinatari di alcune disposizioni in materia di trasparenza (art. 14 D.Lgs n. 33/2013);

- c) Il Nucleo di Valutazione, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione, partecipa al processo di gestione del rischio, considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, come previsti dall'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013: *“L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.”*
- d) il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), il cui ruolo è stato interessato in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016 e dalle indicazioni dell'ANAC (da ultimo Delibera n. 840 del 02/10/2018 e PNA 2019):
- predisporre il Piano in tempi utili per l'adozione dello stesso da parte dell'organo di indirizzo, entro il 31 gennaio di ogni anno;
 - definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
 - verificare l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità;
 - proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
 - verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione, ove possibile, degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento di attività, nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione;
 - individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
 - predisporre, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta, a trasmetterla all'organo di indirizzo dell'amministrazione e all'OIV, e ad assicurare la pubblicazione sul sito web dell'amministrazione;
 - svolgere i compiti di vigilanza in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi (D.Lgs. n. 39/2013);
 - curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione (art. 15 del D.P.R. n. 62/2013);
 - effettuare il monitoraggio annuale sulla loro attuazione (art. 15 del D.P.R. n. 62/2013);
 - provvedere a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare all'ANAC i risultati del monitoraggio (art. 15 del D.P.R. n. 62/2013);
 - svolgere stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
 - segnalare all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione e all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
 - segnalare al dirigente competente o all'Ufficio di disciplina, in relazione alla loro gravità, gli inadempimenti o gli adempimenti parziali degli obblighi previsti dalla normativa vigente, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità, provvede ad eseguire la segnalazione anche all'organo di indirizzo e all'OIV.

Il RPCT è attualmente il Dr. Giuseppe Romaniello, Direttore generale dell'Università degli Studi della Basilicata, nominato con D.R. n. 375 del 06/11/2018, giusta ratifica del Consiglio di Amministrazione in data 21/11/2018.

- e) i Dirigenti e i Direttori delle Strutture Primarie, ciascuno per l'ambito di rispettiva competenza:
- concorrono alla definizione delle misure di prevenzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti assegnati alle rispettive strutture;
 - svolgono attività informativa nei confronti del RPCT al fine di fornire allo stesso elementi di riscontro sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e di consentire un costante monitoraggio sull'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, secondo quanto appreso indicato;
 - assicurano l'osservanza delle misure contenute nel Piano (art. 1, comma 14, L. 190/2012);
 - 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);
 - osservano le norme e vigilano sull'applicazione del Codice di comportamento (art. 13 D.P.R. 16/04/2013, n. 62) e del Codice etico;
- f) i Referenti per la trasparenza che, in Ateneo, sono stati individuati come segue:
- a livello di Amministrazione centrale: i Dirigenti responsabili hanno individuato formalmente referenti per la trasparenza i responsabili di Settore o loro delegati;
 - a livello di Strutture primarie: i Direttori delle Strutture primarie, equiparati per la loro specifica funzione a Dirigenti responsabili, hanno formalmente individuato referenti per la trasparenza i responsabili dei settori presenti nelle stesse (Settore gestione della didattica, Settore gestione della ricerca e Settore servizi amministrativo contabili);
- In considerazione dell'esiguità dell'organico di personale dell'Ufficio di supporto al Responsabile (n. 1 unità), si è creato un *Sistema a rete* per permettere all'Ateneo di rispondere a quanto richiesto dalla normativa, anche avvalendosi dell'ausilio di un applicativo specifico, che consente ai referenti di pubblicare – direttamente - i dati e i documenti richiesti, secondo le modalità fornite dal RPCT, fatta salva un'azione costante di monitoraggio;
- g) i dipendenti dell'Università degli Studi della Basilicata, chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, ad osservare le misure contenute nel presente Piano e a segnalare le situazioni di illecito ed i casi di personale conflitto di interessi. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione in esso previste costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge n. 190/2012;
- h) i collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Università degli Studi della Basilicata, tenuti ad osservare le misure del presente Piano e il Codice di comportamento adottato dall'Ateneo;
- i) Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA), incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA); il PNA 2016-2018 ha inteso l'individuazione del RASA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione; il RASA per l'Ateneo è il Geom. Antonio Nolè, tale nominato con P.D.G. n. 189 del 12/06/2013, area tecnica, in servizio presso *l'Ufficio programmazione e gestione patrimonio immobiliare*.

4. Gestione del rischio

La gestione del rischio è il processo mediante il quale si misura o si stima il rischio e successivamente si sviluppano delle strategie per governarlo. Propedeutico a questo è la mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi. Con il PNA 2019 l'Anac ha adottato l'Allegato 1 che fornisce indicazioni per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del Sistema di gestione del rischio corruttivo. Come si legge nell'allegato, il PNA 2013 (Allegato 5) e l'aggiornamento

2015 avevano fornito una serie di indicazioni che il nuovo allegato ha integrato ispirandosi ai principali standard internazionali del risk management. L'Allegato 1 è diventato – pertanto - l'unico documento metodologico da seguire.

4.1 Mappatura dei processi

Ciò premesso occorre dare atto che la mappatura dei processi in Ateneo è *ferma* a quella effettuata secondo l'Allegato 5 del PNA 2013. Nel PTPCT 2019 – 2021 era stato previsto di effettuare una nuova mappatura dei processi nel 2019, con una particolare attenzione alle aree specifiche della didattica e della ricerca. La mappatura dei processi è un'attività che coinvolge tutta l'amministrazione e presuppone una formazione di base e un forte coordinamento a livello centrale.

A consuntivo questa attività - per le motivazioni di cui al paragrafo *Considerazioni generali* della Relazione del Responsabile 2019 e come si spiegherà meglio in altra parte del presente documento - non è stata effettuata.

Un impulso in questa direzione è stato dato con lo svolgimento, a partire da ottobre 2019, di un corso di formazione organizzato dal Co.In.FO. in collaborazione con alcuni Atenei italiani, denominato: *MAPRO 2019 - Un approccio integrato per l'adozione di una gestione per processi orientata ai servizi*, cui partecipano 5 unità del personale amministrativo in servizio presso:

- Settore Affari generali;
- Ufficio Trasparenza ed accesso documentale, afferente al Settore Affari generali;
- Settore Assicurazione Qualità;
- Settore Pianificazione e Programmazione;
- Settore Contabilità.

Ulteriore impulso in questa direzione è aver previsto nel Piano della formazione adottato con P.D.G. n. 30 del 29/01/2020 un corso specifico denominato *La mappatura dei processi organizzativi e l'analisi dei rischi nel nuovo piano anticorruzione* che si svolgerà in house – per consentire la più ampia partecipazione del personale specificatamente interessato - con il seguente programma:

L'organizzazione per processi

La mappatura dei processi: caratteristiche e finalità

La mappatura di processi in ottica anticorruzione

Redazione, attuazione e monitoraggio del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione: le novità alla luce del PNA 2019

Suggerimenti operativi per realizzare la mappatura dei processi funzionale all'anticorruzione

Il rapporto tra prevenzione della corruzione e performance organizzativa

Ruolo e competenze degli OIV

5. Processo di adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha svolto un'attività di coordinamento tramite riunioni con le strutture interessate e ricevendo, per il previsto monitoraggio delle misure del PTPCT, i riscontri a quanto espressamente richiesto, come illustrato nel successivo paragrafo 7.

Il presente Piano, inoltre:

- è stato condiviso con il responsabile del Settore Pianificazione e Programmazione ai fini della necessaria integrazione con il Piano Integrato della Performance;
- presentato al Nucleo di valutazione unitamente al Piano Integrato della performance;
- approvato dal Consiglio di Amministrazione.

5.1 Obiettivi strategici adottati e collegamento con il Piano Integrato della Performance

Secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 8 della L. n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 97/2016, gli obiettivi strategici in materia prevenzione della corruzione e di trasparenza definiti da parte degli organi politici costituiscono elemento necessario e, dunque, ineludibile della sezione del PTPC relativa alla trasparenza.

In attuazione di tale disposizione normativa l'Ateneo, con deliberazioni adottate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione il 29/12/2016, ha individuato i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza che qui si riportano e già inseriti nei precedenti Piani:

- 1) **Potenziamento dell'istituto della trasparenza**, intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche; costituisce, pertanto, un presidio imprescindibile fondato, oltre che sugli obblighi di pubblicazione previsti per legge, su ulteriori misure di trasparenza che ogni p.a., in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, dovrebbe individuare;
- 2) **Rafforzamento del sistema di governo del rischio**, inteso come l'insieme di strumenti, strutture organizzative, norme e regole interne volte a consentire una conduzione dell'ente sana, corretta e coerente con gli obiettivi istituzionali, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi corruttivi e una strutturazione di adeguati flussi informativi;
- 3) **Informatizzazione dei servizi agli stakeholder**, intesa quale ulteriore strumento di contrasto alla corruzione attraverso l'informatizzazione delle procedure rivolte agli utenti, per permettere agli stakeholder di condividere l'elaborazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, in una logica generale di sensibilizzazione dei cittadini alla cultura della legalità.

L'Ateneo, a partire dall'aggiornamento triennale 2016-2018, in attuazione delle prime Linee guida Anvur del luglio 2015 rivolte agli Atenei italiani, ha integrato il Piano delle performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009 con il Piano in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, elaborando così il Piano Integrato della performance, rientrante nella più ampia *Gestione integrata del Ciclo della Performance*.

Tale indicazione, confermata, da ultimo, nelle Linee guida Anvur di gennaio 2019, rimane tuttora valida; viene mantenuta la necessaria e prevista distinzione tra i piani, sia nell'elaborazione, sia nell'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione.

Al fine di garantire il necessario coordinamento con il Piano Integrato della performance:

- gli obiettivi strategici innanzi elencati confluiscono nell'obiettivo generale denominato *Avanzamento nella gestione dei processi in materia di anticorruzione e trasparenza* della macro-area strategica *Gestione e innovazione manageriale/ Servizi strumentali alle funzioni istituzionali* del Piano Integrato della performance;
- alcune delle misure previste da svolgersi nel corso del 2020 costituiscono, inoltre, obiettivi del personale ricoprente posizioni organizzative.

6. Attuazione delle misure del Piano 2019-2021

L'attività svolta nel corso del 2019 in materia di prevenzione della corruzione è sintetizzata nella Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, redatta ai sensi dell'art. 1 comma 14 della L. n. 190/2012, entro il 31/01/2020 ed è stata inviata al Coordinatore del Nucleo di valutazione e ai componenti del Consiglio di amministrazione con nota prot. n. 1403 in pari data e



pubblicata nella sezione *Amministrazione trasparente*, sotto sezione “Altri contenuti – Prevenzione della corruzione” del sito istituzionale dell’Ateneo.

Prima di procedere a dare evidenza sull’avanzamento delle misure adottate, si rende necessario dare atto di quanto avvenuto nel corso dell’anno relativamente alla struttura di supporto al RPCT dell’Ateneo, identificata nell’Ufficio trasparenza e accesso documentale del Settore Affari generali (SAGE).

In particolare:

- il Responsabile di tale Ufficio, nominato nel 2016, ha, con nota del 13/12/2018, chiesto il trasferimento presso altro Ufficio, disposto con successivo P.D.G. n. 46/2019 a far data dal 21/02/2019;
- con P.D.G. n. 148 del 15/03/2019 è stata assegnata al detto Ufficio altra unità di personale a far data dal 20/03/2019;

tale ultima unità di personale, proveniente dal Settore gestione della didattica di una Struttura primaria, ha necessariamente dovuto acquisire la necessaria formazione sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza; in aggiunta tale unità di personale è in regime di part-time presso l’Ateneo nella misura del 70%.

Le previste “*modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell’incarico*” di cui all’art. 1, comma 7 della L. n. 190/2012, è difficilmente attuabile in un contesto lavorativo, qual è - all’attualità - l’Ateneo che soffre di una progressiva perdita di risorse umane senza che la stessa sia *compensata* dal necessario ricambio generazionale. Benché l’impianto del sistema a rete di responsabili e referenti per la trasparenza sia attivo e collaborativo nell’attuazione delle misure, il susseguirsi dell’unità di personale assegnata alla struttura di supporto non giova alla definizione di un’azione univoca e continuativa sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

A questo si aggiunge un ulteriore aspetto individuabile nel doppio ruolo che riveste in Ateneo il Responsabile, appunto di RPCT e di Direttore generale.

Nonostante tali difficoltà organizzative, l’Ateneo ha realizzato gran parte delle misure programmate nel 2019 di cui si dà – schematicamente - atto di seguito:

Obiettivo: Potenziamento dell’Istituto della trasparenza

1) Misura: Monitoraggio della sezione Amministrazione trasparente e aggiornamenti tematici

Azione: Verifica periodica dell’aggiornamento dati/informazioni su Amministrazione trasparente

La verifica dell’aggiornamento dati/informazioni su *Amministrazione trasparente* avviene tramite un sistema ormai a regime, rappresentato dal monitoraggio semestrale avente scadenza 15/07/2019 e 15/01/2020. Relativamente al primo monitoraggio è stata inviata la nota prot. n. 12986 del 19/06/2019 a firma del RPCT a tutto il personale interessato, cui ha fatto seguito la ricezione delle dichiarazioni debitamente firmate e compilate portanti le dichiarazioni di aver effettuato la pubblicazione dei dati e/o informazioni di rispettiva competenza.

La seconda verifica, con scadenza il 15/01/2020, è attualmente in corso.

Azione: Monitoraggio pagine più visitate di Amministrazione trasparente

Il contatore delle visite visibile dall’esterno non è stato attivato in quanto sarebbe risultato un componente esterno e, conseguentemente, senza assicurazione sul corretto funzionamento e senza necessaria assistenza tecnica, come da indicazioni pervenute in data 14/02/2019 dalla software house dell’applicativo già in uso.

L’applicativo consente, in ogni caso, secondo gli standard delle *Linee guida per i siti web delle PA* (DigitPa - anno 2011), la rilevazione dei Dati per il monitoraggio - accessibile all’amministratore unico

dell'applicativo (RPCT e ufficio di supporto) alla voce *Statistiche* - utili a comprendere il livello di utilizzo del sito.

Azione: Approfondimenti tematici su obblighi di pubblicazione

Nel corso del 2019 è stato affrontato il tema del contenimento degli obblighi in materia di trasparenza con quelli derivanti dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 in tema di protezione dei dati personali, attraverso un'attività formativa erogata dal Responsabile della protezione dei dati personali di Ateneo, meglio descritta più avanti.

Azione: Realizzazione INTRANET di Ateneo per la raccolta dei documenti utili

L'area intranet di Ateneo è stata attivata; l'attività di impulso è stata condotta dal Settore Affari generali con l'invio delle note prot. n. 7851 del 12/04/2019 e n. 20945 del 12/11/2019 al Centro Infrastrutture e Sistemi ICT e con la necessaria condivisione della stessa con il Responsabile del Centro. L'area dedicata, accessibile ai referenti tramite le credenziali U-GOV, ha la finalità di costituire un unico luogo di comunicazione e conoscenza dei documenti e di messa a sistema dell'attività di monitoraggio delle misure del PTPCT, attraverso un sistema di reportistica già predisposta e facilmente fruibile.

Obiettivo: Rafforzamento del sistema di governo del rischio

1) Misura: Formazione

Azione: Attuazione attività formative

Ai sensi dell'art. 1 della L. n. 190/2012, il RPCT deve selezionare e formare i dipendenti che operano nei settori più esposti ai rischi corruttivi; a tal fine è stato adottato il P.D.G. n. 7/2019 portante l'attività formativa da svolgere. Il RPCT, per monitorare l'attività svolta, ha inviato specifica nota prot. n. 21867 del 02/12/2019, cui ha fatto seguito riscontro prot. 23062 del 20/12/2019 del Responsabile dell'Ufficio formazione e progetti di Ateneo dal quale si evince che su n. 9 corsi programmati ne sono stati attuati n. 6, come di seguito illustrato:

Attività formativa	Ore di formazione	Periodo	N. partecipanti
Il Trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR (formazione di livello generale)	5	11/04/2019	150
Il Trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR (formazione di livello generale)	10	04-05/06/2019	69
Open data: aspetti normativi, tecnologici e comunicativi (formazione di livello generale)	5	26/03/2019	23
Open data: aspetti normativi, tecnologici e comunicativi (formazione di livello generale)	3	10/07/2019	
Il controllo spesa pubblica e valutazione spese pubbliche. Bilancio e contabilità. Appalti e contratti pubblici	60	marzo – giugno 2019	6 (dell'Ateneo)
MAPRO -Un approccio integrato per la gestione dei processi orientata ai servizi (<i>in corso di svolgimento</i>)	22	ottobre – dicembre 2019	5

2) Misura: Applicazione del Codice di comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla L. n. 190/2012 (art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato) un ruolo importante, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i piani anticorruzione. L'Ateneo ha

adottato un proprio Codice di comportamento in data 02/08/2017, come già descritto nei precedenti Piani; lo stesso è sempre consultabile sul portale di Ateneo e nella sezione *Amministrazione trasparente*.

Azione: Monitoraggio annuale sull'applicazione del Codice di comportamento

Il RPCT ha inviato nota prot. n. 2220 del 09/12/2019 ai Dirigenti e ai Responsabili di Settore per monitorare il rispetto del codice di comportamento nelle attività di Ateneo e per comunicare eventuali segnalazioni di violazioni pervenute rispetto a quanto previsto dal citato Codice. I riscontri pervenuti non hanno evidenziato alcuna segnalazione. Per opportuna prudenza un Responsabile di Settore si è astenuto dal trattare un procedimento amministrativo, segnalandolo tempestivamente al RPCT e Direttore generale che ha provveduto a nominare altra unità di personale quale responsabile del procedimento.

Azione: Mappatura dei doveri di comportamento dei dipendenti

L'ANAC nell'aggiornamento 2017 al PNA, nella specifica sezione dedicata alle *Istituzioni universitarie*, ha riscontrato in sede di prima applicazione dei codici di comportamento un problema di coordinamento tra codice etico e codice di comportamento, ravvisando che, talune università, hanno ritenuto i codici etici conformi alle disposizioni della L. n. 190/2012, non procedendo ad aggiornare le relative disposizioni, talaltre invece hanno approvato un ulteriore distinto codice, nel quale si ravvisa una duplicazione di disposizioni e norme aventi contenuto simile.

L'Autorità nel successivo aggiornamento 2018 al PNA, alla luce di quanto riscontrato, ha deciso di condurre sul tema dei codici di comportamento un notevole sforzo di approfondimento in stretta collaborazione con il Miur, annunciando la predisposizione di specifiche *Linee guida* per orientare e promuovere un nuovo ciclo di codici di comportamento/etici da parte delle Università. Tuttavia, considerata la stretta connessione tra i due strumenti di prevenzione della corruzione, ha raccomandato ai RPCT di svolgere una riflessione in tal senso, predisponendo materiali di studio e di approfondimento utili in sede di predisposizione delle nuove versioni del codice.

A tal fine è stata predisposta apposito Documento sui Codici adottati dall'Ateneo, Etico e di comportamento, con allegata *mappatura* – resa in forma schematica - dei doveri dei dipendenti da essi derivanti, agli atti dell'amministrazione con nota prot. n. 16525 del 02/09/2019.

3) Misura: Controlli su obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse; svolgimento di incarichi retribuiti esterni; casi di inconfiribilità/incompatibilità incarichi dirigenziali.

La finalità della misura è quella di evitare il sorgere di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, in base alla normativa vigente (nazionale e derivante dai Codici di comportamento e, per le istituzioni universitarie, dal vigente Codice etico), di individuare gli incarichi vietati e i criteri generali per disciplinare il conferimento e/o l'autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali, nonché di evitare il rischio di conferimento di incarico amministrativo di vertice/dirigenziale frutto di un accordo corruttivo derivante dall'aver utilizzato a propri fini la precedente posizione rivestita.

Azione: Individuazione campione rappresentativo

Nel precedente Piano si riteneva di poter sistematizzare i controlli sulle autocertificazioni, individuando – tra i diversi e numerosi procedimenti amministrativi dell'Ateneo – un campione rappresentativo ritenuto sufficientemente adeguato (benché la normativa preveda che debbano essere svolti “a campione”). L'azione non è stata svolta ma, come riportato di seguito, i controlli vengono regolarmente svolti.

Azione: Controllo sulle autocertificazioni.

Nel I° semestre 2019 sono state svolte verifiche a campione sulla veridicità delle autocertificazioni acquisite che hanno avuto esito positivo.

Azione: Monitoraggio annuale sugli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti

Il RPCT ha svolto l'azione di monitoraggio presso le strutture interessate (Amministrazione centrale, Strutture primarie e Centri di servizio), tramite specifiche note (prot. n. 17523 del 20/09/2019 e successiva n. 18639 del 04/10/2019) per acquisire le dichiarazioni sul numero di incarichi conferiti – intesi questi nella più ampia accezione con riguardo alle diverse attività che si svolgono in Ateneo - di aver assolto agli obblighi di pubblicazione, di avere verificato la sussistenza di situazioni di incompatibilità o il mancato rispetto degli obblighi di legge.

Dal monitoraggio sono emersi i seguenti dati:

I° semestre 2019

autorizzazioni rilasciate dal Rettore e Direttore generale:

- n. 29 per incarichi ai docenti;
- n. 7 per incarichi al personale dipendente dirigente e tecnico amministrativo;

incarichi conferiti per attività di formazione:

- n. 49 incarichi conferiti a soggetto esterni.

incarichi conferiti dalle Strutture primarie e Centri di servizio:

- n. 17 dal DICEM
- n. 37 dal DISU
- n. 12 dalla SAFE
- n. 21 dal DIMIE
- n. 17 dal CLA

gli esiti del monitoraggio pervenuti riportano, altresì, la dichiarazione di non avere riscontrato alcuna situazione di conflitto di interesse e di aver assolto agli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge in materia.

Il monitoraggio per il II° semestre è ancora in corso.

Per tutto il 2019 non sono stati conferiti incarichi dirigenziali.

4) Misura: Rotazione del personale

Azione: Formulazione di una proposta di rotazione.

Nel corso del 2019 sono stati disposti numerosi trasferimenti del personale tecnico amministrativo (non dirigenziale) nonostante la proposta non sia stata formulata come previsto; di seguito i trasferimenti che hanno comportato l'assunzione della responsabilità di un ufficio e/o di unità amministrativa:

- n. 1 unità di categ. EP: da Responsabile del Centro Orientamento Studenti a Responsabile del Settore Controllo di Gestione;
- n. 1 unità di categ. EP: da Responsabile dell'Ufficio reclutamento e collaborazioni esterne a Responsabile del Settore Bilancio;
- n. 1 unità di categ. D da Responsabile dell'Ufficio ricerca del Dipartimento di Scienze Umane a Responsabile dell'Unità amministrativa Entrate afferente all'Ufficio tesoreria;
- n. 1 unità di categ. D ha assunto le funzioni di Responsabile dell'Ufficio reclutamento e collaborazioni esterne;
- n. 1 unità di categ. D dall'Ufficio mobilità internazionale del Settore Relazioni internazionali a Responsabile dell'Ufficio trasferimento tecnologico del Settore Ricerca;
- n. 1 unità di categ. C dal Settore Gestione della didattica di una Struttura primaria a Responsabile dell'Ufficio Trasparenza ed accesso documentale del Settore Affari generali;
- n. 1 unità di categ. C da Responsabile dell'Ufficio Trasferimento tecnologico a responsabile dell'Unità Procedure elettorali e costitutive dell'Ufficio Affari statutarî.



Si sottolinea che, come suggerito dal PNA 2019 nell'allegato dedicato alla rotazione del personale - in un caso è stata utilizzata la tecnica dell'interpello come *best practise* al fine di individuare le candidature idonee a ricoprire particolari ruoli di posizione organizzativa.

La rotazione degli incarichi dirigenziali presso l'Ateneo, come già detto in altri Piani, non può essere adottata stante la presenza di due dirigenti con diversa professionalità (1 dirigente tecnico, 1 dirigente amministrativo).

5) Misura: Monitoraggio su casi di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione (formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici)

Azioni: Controllo su rilascio autocertificazioni ex art. 35-bis D.Lgs. n. 165/2001 e 77 del D.Lgs. n. 50/2016.

Si rileva che nel 2019 non è pervenuta alcuna segnalazione circa la sussistenza di casi di condanna penale per i delitti contro la P.A. da parte di dipendenti dell'Ateneo; le relative autocertificazioni dal personale interessato vengono pedissequamente acquisite.

6) Misura: Controlli su attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors).

La finalità della misura consiste nell'evitare che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative dalle quali possa avvantaggiarsi successivamente alla cessazione del servizio, sfruttando a proprio fine la posizione ricoperta all'interno dell'amministrazione.

Azione: Sottoscrizione autocertificazioni da parte dei cessati dal servizio ex art. 53, comma 16-ter D.Lgs. n. 165/2001

Relativamente ai cessati dal servizio, il personale collocato in quiescenza nel corso del 2019 non ha esercitato presso l'Ateneo poteri autoritativi o negoziali secondo quanto previsto dalla disposizione legislativa e dagli orientamenti Anac (di cui oltre).

Azione: Monitoraggio sull'inserimento delle clausole nei contratti, nei bandi di gara o affidamenti

Il RPCT a tal fine ha inviato la nota prot. n. 21868 del 02/12/2019 cui ha fatto seguito adeguato riscontro da parte degli uffici preposti.

Azione: Segnalazione di eventuali casi di esclusione dalla procedura o dal contratto a seguito violazione della clausola di pantouflage

Il RPCT a tal fine ha inviato la nota n. 21928 del 03/12/2019 cui ha fatto seguito riscontro da parte dei Dirigenti in servizio di non aver ricevuto alcuna segnalazione in merito, né di essere a conoscenza del verificarsi di tali situazioni.

7) Misura: Gestione delle segnalazioni di whistleblowing e delle richieste di accesso civico

Azione: Gestione delle segnalazioni di whistleblowing e di accesso civico.

Nell'anno 2019 è pervenuta una sola segnalazione di whistleblowing tramite la casella riservata anticorruzione@unibas.it, accessibile solamente dal RPCT. La pratica di segnalazione è stata gestita dal RPCT in sinergia con il Dirigente dell'Area Risorse Umane e Finanziarie, garantendo l'anonimato del segnalante. L'istruttoria espletata non ha dato esito ad alcuna erogazione di sanzione disciplinare.



In merito alle segnalazioni di accesso civico si segnala che sono pervenute n. 21 di richieste di accesso generalizzato *ex art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013*; le richieste, inserite nell'apposito registro, sono state evase dai competenti uffici nei tempi previsti.

Non è pervenuta alcuna richiesta di accesso civico semplice *ex art. 5, comma 1 del citato decreto*.

8) Misura: Monitoraggio clausole Protocollo di legalità negli affidamenti

In data 29/10/2018 è stato sottoscritto formalmente il Protocollo di legalità con la Prefettura – U.T.G. di Potenza e di cui si è data diffusione con formale comunicazione. Nel precedente Piano 2019-2021, l'Ateneo si impegnavo ad attivare un monitoraggio sull'inserimento del Protocollo di legalità nelle clausole e nei documenti delle procedure di cui al D. Lgs. n. 50/2016 relative ad affidamenti di lavori, servizi e forniture.

A tal fine il RPCT ha inviato nota di monitoraggio prot n. 18638 del 04/10/2019 alle strutture di Ateneo che gestiscono gli affidamenti cui hanno fatto seguito formali riscontri positivi.

9) Misura: Rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti

La misura è volta al mantenimento di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti con i quali stipula contratti o interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

Azione: Dichiarazione che attesti l'inesistenza di rapporti di parentela o affinità con funzionari e dipendenti dell'Ateneo e Monitoraggio sulle dichiarazioni rese

L'Ateneo procederà a uniformare la modulistica da far sottoscrivere a tali soggetti e le modalità di monitoraggio.

Misure specifiche in materia di didattica e ricerca

10) Misura: Adozione e aggiornamento dei Regolamenti di Ateneo

Azione: Regolamento per il rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni (extraistituzionali) al personale docente e al personale tecnico-amministrativo

L'iter non si è ancora concluso. Il gruppo di lavoro inizialmente costituito con P.D.G. n. 421 del 30/11/2017 e successivamente modificato con nota prot. n. 14585 del 11/10/2018 avente il compito di predisporre il testo del Regolamento, ha trasmesso una bozza con nota prot. n. 9166 del 26/04/2019, al fine di dare avvio all'iter di approvazione. Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30/07/2019 ha ritenuto di nominare una ulteriore Commissione - partecipata da un componente del Senato accademico, uno del Consiglio di amministrazione e un rappresentante del personale tecnico amministrativo - con il compito di rivedere la citata bozza; la nuova Commissione è stata nominata con nota del Rettore prot. n. 18379 del 01/10/2019. Ad oggi non è pervenuto alcun ulteriore testo da portare all'attenzione degli organi.

Azione: Aggiornamento del Regolamento spin off accademici/universitari

Il Regolamento è stato opportunamente modificato ed è stato emanato con D.R. n. 445 del 10/09/2019 e regolarmente pubblicato nella sezione *Amministrazione trasparente*.

Azione: Proposta di modifica del regolamento sul reclutamento dei ricercatori a tempo determinato

L'Ateneo, per motivi organizzativi, non è riuscito a realizzare questa misura

11) *Misura: Composizione del Collegio di disciplina e delle Commissioni CEV*

Azione: Adozione procedure per garantire l'imparzialità nei giudizi

Accogliendo le indicazioni fornite dall'ANAC nell'aggiornamento al PNA 2017 e dal MIUR nel proprio atto di indirizzo del 14/05/2018, l'Ateneo, nell'aggiornamento al PTPC 2019-2021, ha inteso adottare azioni specifiche per garantire la massima imparzialità e terzietà nell'istruttoria da parte dei componenti il Collegio di disciplina.

A tal fine il Senato accademico e il Consiglio di amministrazione, invitati ad esprimersi in merito, hanno individuato, con delibere adottate, rispettivamente, il 21 e il 25/06/2019, le seguenti cause di incompatibilità:

- afferenza del componente alla stessa Struttura primaria del professore o ricercatore sottoposto a procedimento disciplinare;
- sussistenza di legami di parentela o affinità sino al 4° grado ovvero di coniugio o di convivenza con il professore o ricercatore sottoposto a procedimento disciplinare;
- sussistenza di stabili rapporti di collaborazione scientifica o professionale;
- coinvolgimento diretto e/o indiretto nei fatti oggetto di contestazione disciplinare.

La sussistenza o meno delle cause di incompatibilità deve essere dichiarata da ciascun componente il Collegio di disciplina qualora venga chiamato ad esprimersi in merito ad un procedimento disciplinare; nei casi di sussistenza di una o più cause di incompatibilità il componente deve astenersi ed essere sostituito dal membro supplente; la sostituzione è da intendersi ai soli fini del procedimento per il quale sussiste la situazione di incompatibilità.

I componenti il Collegio di disciplina e tutti i docenti dell'Ateneo sono stati opportunamente informati con nota prot. n. 13812 del 03/07/2019.

Azione: Avvio processo per l'adozione del Regolamento di funzionamento del Collegio di disciplina

Sempre nell'ottica di assicurare la massima imparzialità e terzietà nell'istruttoria da parte dei componenti il Collegio, l'ANAC e il Miur avevano raccomandato agli Atenei di ricorrere, nei propri Statuti e regolamenti, a figure esterne al fine di assicurare maggiore indipendenza di giudizio. Successivamente all'approvazione del PTPCT 2019-2021 il MIUR, stante la previsione normativa dettata al comma 3 dell'art. 10 della L. n. 240/2010 che prevede espressamente che *“La partecipazione al collegio di disciplina non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti, indennità o rimborsi spese”* con una nota prot. n. 7670 del 24/04/2019) ha informato gli Atenei che:

- il Ministero dell'Economia e Finanze, sentito al riguardo, ha evidenziato che, per la risoluzione della questione relativa all'esclusione del rimborso spese ai componenti del Collegio di disciplina, occorre un apposito intervento legislativo che possa prevedere il rimborso delle spese sostenute per i componenti esterni;
- tale circostanza costituisce di fatto una oggettiva limitazione, se non addirittura un adempimento, soprattutto per quegli Atenei (come il nostro) che non dispongono di più di una università sui loro territori e che, pertanto, ha chiesto all'ANAC di esprimersi in merito;
- l'ANAC, con nota del 12/04/2019, ha fatto presente che ritiene condivisibile la raccomandazione alle Università di prevedere commissari esterni, ove possibile.

Pertanto, stante tali ultime riflessioni da parte del MIUR e dell'ANAC e in attesa delle annunciate modifiche legislative relative all'introduzione della modalità elettiva dei commissari (anche parziale) e della possibilità del rimborso spese a commissari esterni, si è ritenuto di rinviare l'adozione di norme regolamentari rispondenti a quanto richiesto dal legislatore, dandone atto nelle predette delibere 21 e il 25/06/2019.

Azione: Procedura per la verifica dell'assenza di situazioni di conflitto di interessi dei componenti della CEV

È stata realizzata una check-list per la verifica dell'assenza di situazioni di conflitto di interessi dei componenti della Commissioni di Esperti per la valutazione (CEV), a cura del Responsabile Settore Assicurazione. Per ciascun commissario, in caso di visita Cev presso l'Ateneo, occorre verificare che non sussistano i seguenti motivi di esclusione:

- essere in servizio o aver prestato servizio negli ultimi 5 anni presso l'Ateneo da visitare;
- avere avuto contratti di insegnamento o di ricerca negli ultimi 5 anni presso l'Ateneo da visitare;
- avere parenti fino al II grado o affini che prestano servizio in Atenei presso cui viene chiesta l'attivazione del Corso di Studio;
- essere membro del Nucleo di Valutazione o del Presidio di Qualità (o organismo equivalente) presso l'Ateneo da visitare.

È stata inoltre predisposta la seguente lista di adempimenti:

- invio richiesta informazioni al responsabile del Settore Personale – Trattamento Giuridico in merito a possibili rapporti di collaborazione/incarichi stipulati tra i componenti delle Commissioni e delle Sotto-commissioni e l'Ateneo, nei 5 anni precedenti la nomina tra i componenti delle Commissioni e delle Sotto-commissioni di Esperti della Valutazione ANVUR per la visita presso l'Ateneo finalizzata all'accreditamento periodico;
- invio richiesta informazioni al responsabile del Settore Personale – Trattamento Economico in merito a possibili rapporti di collaborazione/incarichi stipulati tra i componenti delle Commissioni e delle Sotto-commissioni e l'Ateneo, nei 5 anni precedenti la nomina tra i componenti delle Commissioni e delle Sotto-commissioni di Esperti della Valutazione ANVUR per la visita presso l'Ateneo finalizzata all'accreditamento periodico;
- invio richiesta informazioni ai responsabili dello Staff della segreteria di Direzione dei Dipartimenti/Scuole dell'Ateneo e dell'Ufficio servizi amministrativi Scuola di Specializzazione in Beni Archeologici in merito a possibili contratti di insegnamento, erogati nell'ambito di qualunque percorso formativo offerto, o di ricerca stipulati tra i componenti delle Commissioni e delle Sotto-commissioni e l'Ateneo, nei 5 anni precedenti la nomina tra i componenti delle Commissioni e delle Sotto-commissioni di Esperti della Valutazione ANVUR per la visita presso l'Ateneo finalizzata all'accreditamento periodico;
- invio richiesta informazioni al responsabile del Settore Affari Generali o altra articolazione amministrativa equivalente in merito alla nomina, presso l'Ateneo da visitare, dei componenti delle Commissioni e delle Sotto-commissioni di Esperti della Valutazione ANVUR per la visita presso l'Ateneo finalizzata all'accreditamento periodico, nel Nucleo di Valutazione o nel Presidio della Qualità dell'Ateneo stesso.

Obiettivo: Informatizzazione dei servizi agli stakeholder

1) Misura: dematerializzazione dei processi amministrativi dei servizi rivolti agli studenti

Azione: Verifica fattibilità dematerializzazione elaborato finale/tesi

Il Settore Servizi alla Didattica ha avviato lo studio di fattibilità sulla dematerializzazione dell'elaborato finale/tesi che dovrebbe essere conclusa nel corso dell'anno 2020.

2) Misura: gestione delle segnalazioni pervenute all'indirizzo stakeholder@unibas.it

In prima applicazione l'Ateneo ha scelto di destinare l'indirizzo di posta elettronica stakeholder@unibas.it ai c.d. stakeholders istituzionali quali Regione, Prefettura, Comuni, Camera di Commercio, Corte dei Conti, Azienda Ospedaliera Regionale e Ordini professionali con i quali l'Ateneo si rapporta per la stipula di protocolli di intesa, accordi quadro, finanziamento di progetti, etc., stante



l'utilizzo da parte delle ulteriori categorie - studenti e famiglie – degli altri canali di comunicazione messi a disposizione (portale web di Ateneo, Ufficio Relazioni con il Pubblico, social network).

Azione: Monitoraggio segnalazioni pervenute

In data 26/07/2019 il RPCT ha inviato la nota prot. n. 15127 invitando gli stakeholders istituzionali a creare momenti di incontro per sviluppare sinergie, confronto e collaborazione tra le amministrazioni impegnate a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi. Hanno risposto positivamente l'Azienda Ospedaliera San Carlo, l'Azienda Sanitaria Locale di Potenza e l'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata.

7. Misure previste per il triennio 2020-2022

Considerato che gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ateneo sono rimasti invariati rispetto a quelli adottati nel 2016, in linea con quanto indicato nel PNA 2019 adottato dall'ANAC che, come già esposto in precedenza, ha riunito in un unico atto di indirizzo le indicazioni offerte fino ad oggi, l'Ateneo ritiene opportuno di mettere a sistema gran parte delle misure di prevenzione della corruzione già inserite nel precedente PTPC 2019-2021.

L'obiettivo che si vuole raggiungere nel corso del 2020, stante l'attuale situazione della struttura di supporto al RPCT derivante più in generale, come detto, dalla progressiva esiguità del personale in servizio, consiste nel migliorare il sistema di controllo e monitoraggio nell'attuazione delle diverse misure contenute nel Piano, anche mediante l'attivazione dell'area intranet appositamente dedicata che sarà alimentata dai documenti utili al monitoraggio medesimo. Si tratta essenzialmente delle misure generali che il PNA 2019 indica specificatamente.

L'Ateneo, tuttavia, ritiene utile aggiungere alcune misure specifiche che si inseriscono nella scelta di diventare un'amministrazione aperta, c.d. *Open Government*, ossia un'amministrazione che cerca di rendere procedimenti e decisioni più trasparenti e aperti alla partecipazione dei cittadini, garantendo la trasparenza delle informazioni e la conoscenza del funzionamento e dell'operato della PA.

L'Ateneo ha prestato, infatti, particolare attenzione alle attività di comunicazione e informazione al fine di creare un sistema organizzato di condivisione di cultura e di informazioni con il mondo esterno. Oggi, dunque, la trasparenza è anche regola per l'organizzazione e per lo svolgimento dell'attività amministrativa in maniera più democratica.

In questa direzione devono intendersi la realizzazione del portale Open Data e la realizzazione di un sito di raccolta e informazioni sul lavoro svolto dagli organi di governo (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione).

L'Ateneo con tali strumenti vuole garantire il coinvolgimento del personale nei processi decisionali e "rendere conto" del proprio operato e delle proprie decisioni, assumendosi la responsabilità dei risultati conseguiti. Il portale *Open Data* e il sito delle deliberazioni sono già accessibili da chiunque e, nel corso dell'anno 2020, si procederà ad alimentare con sempre maggiori dati e informazioni le rispettive sezioni.

L'Ateneo, nell'ottica di rafforzare il suo rapporto con gli stakeholder, intende adottare nell'anno 2020 il *Bilancio Sociale*, strumento di rendicontazione volontaria, da accostare al bilancio d'esercizio, per comunicare all'esterno i risultati delle attività istituzionali in termini qualitativi e per consolidare i rapporti con i diversi portatori di interesse (studenti e rispettive famiglie, personale dipendente, imprese, altri enti pubblici, enti non profit, mass media).

L'Ateneo ha inoltre intenzione di avviare il processo di transizione al digitale in linea con il Piano Triennale per l'Informatica 2019-2020. Le nuove tecnologie rappresentano un'ottima opportunità per garantire una maggiore trasparenza nell'attività amministrativa e, dunque, arginare i fenomeni di corruzione.

Si inserisce in questa ottica di digitalizzazione dei processi, l'app *MYUNIBAS*, realizzata dall'Ateneo e rivolta in particolare agli studenti, già disponibile negli App Store e scaricabile su tutti gli smartphone con

la quale lo studente potrà accedere liberamente alle informazioni che più gli interessano; dalla stessa app è possibile collegarsi ai social network che consentono, sempre di più, un contatto diretto tra gli stakeholder e il mondo universitario.

Obiettivo: Potenziamento dell'istituto della trasparenza

1) Misura: Monitoraggio delle pubblicazioni e aggiornamenti tematici

Si confermano le attività di monitoraggio sul flusso di documenti e dati da pubblicare e di sensibilizzazione nei confronti del personale interessato che li detiene e che, nell'ambito del sistema a rete, provvede alla pubblicazione nei tempi e nei modi previsti dalla normativa

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Verifica periodica dell'aggiornamento dati/informazioni su <i>Amministrazione trasparente</i>	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale	semestrale	Report da parte dei referenti
Approfondimenti tematici su obblighi di pubblicazione	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale	durante tutto l'anno	Circolari informative

2) Misura: Aggiornamento dei documenti di riferimento del Sistema a rete

In considerazione dell'esiguità dell'organico di personale dell'Ufficio di supporto al Responsabile (n. 1 unità), come detto, si è creato un *Sistema a rete* i cui Referenti sono stati così individuati:

- a livello di *Amministrazione centrale*: i Dirigenti responsabili hanno individuato formalmente referenti per la trasparenza i responsabili di Settore o loro delegati;
- a livello di *Strutture primarie*: i Direttori delle Strutture primarie, equiparati per la loro specifica funzione a Dirigenti responsabili, hanno formalmente individuato referenti per la trasparenza i responsabili dei settori presenti nelle stesse (Settore gestione della didattica, Settore gestione della ricerca e Settore servizi amministrativo contabili).

I referenti possono delegare altra persona della medesima struttura amministrativa alla pubblicazione dei dati di relativa competenza e vengono denominate persone abilitate. A seguito dei trasferimenti intervenuti e dei progressivi pensionamenti si rende necessario aggiornare il documento riepilogativo del sistema a rete. Ugualmente indispensabile è aggiornare all'attualità la *Mappa delle Responsabilità*, già adottata con P.D.G. n. 273 del 01.09.2016.

Tali documenti saranno inseriti nell'area intranet riservata cui seguirà circolare informativa a tutto il personale interessato. Entro l'anno verranno altresì predisposti e inseriti tutti i documenti utili per le dichiarazioni da rendere ai sensi della normativa vigente e i modelli di tutti i monitoraggi previsti.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Aggiornamento e pubblicazione della Mappa delle responsabilità	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale	ottobre 2020	Avviso al personale interessato

Attualizzazione referenti per la trasparenza e soggetti abilitati	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale	durante tutto l'anno	Aggiornamento documento
Predisposizione dichiarazioni obbligatorie/autocertificazioni/modelli di monitoraggio	RPCT Responsabile SAGE - Ufficio Trasparenza e accesso documentale	settembre 2020	Avviso al personale interessato

Obiettivo: Rafforzamento del sistema di governo del rischio

Le misure di seguito indicate sono finalizzate a perfezionare la costruzione di un processo di gestione del rischio, tenuto conto che, all'attualità, non sono emerse azioni prefiguranti responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi.

1) Misura: Formazione

Il Piano triennale della formazione obbligatoria, adottato anche ai sensi dell'art.1, comma 8 della L. n. 190/2012 ai sensi del quale "Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, (...) definisce procedure appropriate per selezionare e formare, (...) i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione" è stato aggiornato, per il 2020 con P.D.G. n. 30 del 29/01/2020. La formazione prevista è quella di seguito indicata:

Intervento formativo	Descrizione dei contenuti	Destinatari	Ore di formazione
Adempimenti in materia di anticorruzione	Definizione del concetto di corruzione. Il sistema normativo in materia di anticorruzione. Novità introdotte dal PNA 2019. Il PTPCT dell'Ateneo. Le misure di prevenzione di carattere generale e trasversale	Personale che non riveste posizioni di responsabilità nei processi specifici	Formazione di livello generale 2 giornate da 4 ore
Adempimenti in materia di anticorruzione	Il sistema normativo in materia di anticorruzione (Approfondimenti) Novità introdotte dal PNA 2019 Analisi dei processi sensibili e relativi adempimenti. Il ruolo delle Amministrazioni controllanti e partecipanti. La vigilanza di ANAC	Personale con posizioni di responsabilità nei processi specifici	Formazione di livello specifico 1 giornata da 6 ore
Codice di comportamento dei dipendenti pubblici	I codici di comportamento: doveri e sanzioni. Normativa di riferimento. Gli ambiti di applicazione. Principi generali e disposizioni particolari	Tutto il personale	Formazione di livello generale 2 giornate da 4 ore
Etica e legalità (Lo spazio dell'etica e lo spazio della norma. Cultura dell'integrità, della legalità e della trasparenza)	Introduzione: le parole dell'etica e della legalità. Definire gli ambiti: il rapporto tra ethos e nomos. Norme senza comportamenti/comportamenti senza norme. La corruzione e il ruolo dei dipendenti pubblici	Personale che non riveste posizioni di responsabilità nei processi specifici	Formazione di livello generale 2 giornate da 4 ore

<p>Etica e legalità (Il dipendente pubblico tra norme giuridiche e comportamenti etici. Integrità, legalità e trasparenza)</p>	<p>Responsabilità disciplinare ed etica pubblica. Codici di comportamento e codici etici. La dimensione etica e deontologica dei codici di comportamento. La leadership etica: il comportamento del dirigente e l'art. 13 del Codice di comportamento PA La corruzione: aspetti definitori, strumenti di contrasto e di prevenzione</p>	<p>Personale con posizioni di responsabilità nei processi specifici</p>	<p>Formazione di livello specifico 1 giornata da 6 ore</p>
<p>Corsi tematici per particolari settori di attività: 1. Contabilità e Bilancio</p>	<p>Introduzione al corso. Il bilancio dell'ente pubblico come strumento per il controllo e la gestione della spesa: le novità introdotte dalla riforma del D. Lgs. n. 118/2011. La valutazione degli appalti ai fini del contenimento della spesa pubblica. Il ruolo dei controlli interni ed esterni come freno all'aumento della spesa negli enti pubblici: il ruolo del revisore e quello della Corte dei Conti. Le modalità della spesa pubblica negli enti in dissesto. La valutazione delle performance e il controllo di gestione nelle partecipate pubbliche e nelle società in <i>house</i> ai fini del contenimento della spesa pubblica. Il rispetto della normativa in tema di privacy ed anticorruzione ed i costi per le pubbliche amministrazioni: possibili soluzioni. Fondi europei e opportunità di copertura della spesa pubblica.</p>	<p>Personale addetto ai processi finanziari e contabili (5 unità)</p>	<p>60 ore di lezioni frontali (Programma Valore P.A.-INPS)</p>
<p>2. Controllo di Gestione</p>	<p>Introduzione alla valutazione della spesa pubblica. Analisi costi benefici: aspetti teorici. Analisi costi benefici: tecniche per la determinazione dei benefici. Analisi Costi Benefici: casi di studio. Analisi Costi Benefici: replication di casi studio. Dall'analisi costi benefici all'analisi di impatto della regolamentazione Illustrazione di casi studio. Introduzione ai metodi quantitativi a supporto della valutazione della spesa Gestione dei dataset. Statistiche descrittive Analisi esplorative. Regressioni bivariate Regressioni multiple. Introduzione all'analisi dei dati panel. Sviluppo di modelli di analisi applicazioni concrete di valutazione delle politiche</p>	<p>Personale addetto ai processi inerenti la programmazione e il controllo di gestione (6 unità)</p>	<p>60 ore di lezioni frontali 20 ore di studio individuale (Programma Valore P.A.-INPS)</p>

3. Digital knowledge e pubblica amministrazione	Presentazione del modello formativo. Cenni sul project management, negoziazione dei piani di lavoro e processo di team building, costituito da diverse attività formative, ludiche o esperienziali, quali il “team game” o il “team experience”. Quadro normativo e nuovi indirizzi di politica in merito alla modernizzazione e la semplificazione della PA. Strumenti metodologici e tecnologici e soluzioni applicative (firme elettroniche e digitali, PEC, conservazione sostitutiva) a supporto della modernizzazione e semplificazione della PA. Cenni sui big data, blockchain, open data e cloud computing per gestire e organizzare efficacemente le banche dati in possesso di ciascuna PA. Cenni sull'intelligenza artificiale a servizio del cittadino e della PA	Personale addetto ai processi inerenti la digitalizzazione dell'Amministrazione (6 unità)	60 ore di lezioni frontali oltre 20 ore di studio individuale (Programma Valore P.A.-INPS)
Risk management	Il sistema dei controlli integrati e il ruolo dell'internal auditing nei programmi di anticorruzione. Rischi, “red flags” (sistema di indicatori) e attività di audit nei programmi di anticorruzione. Il controllo interno quale strumento di monitoraggio continuo	Personale con posizioni di responsabilità nei processi maggiormente esposti a rischio	Formazione di livello specifico <i>in fase di programmazione</i>
Il conferimento degli incarichi	Conferimento, compensi, responsabilità erariale e pubblicità. Incompatibilità triennale degli incarichi privati, nullità del contratto e restituzione. Inconferibilità e incompatibilità introdotte dal D.lgs. n. 39/2013: ambito di applicazioni, nozione e fattispecie. Conflitto di interessi con l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche. Incarichi rilevanti. Vigilanza sulla assegnazione di incarichi Nullità degli incarichi. Decadenza	Personale dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture periferiche addetto ai processi di reclutamento e gestione dello stato giuridico del personale	Formazione di livello specifico <i>in fase di programmazione</i>
Mappatura dei processi (Un approccio integrato per l'adozione di una gestione per processi orientata ai servizi)	L'approccio per processi: integrare e coordinare responsabilità e competenze per il miglioramento della qualità e l'ottimizzazione delle risorse. Analisi, diagnosi e progettazione dei processi. Costruire l'organizzazione per processi	Personale con posizioni di responsabilità nei processi maggiormente esposti a rischio	Formazione di livello specifico 40 ore (in parte svolte nel 2019)
La mappatura dei processi organizzativi e l'analisi dei rischi nel nuovo Piano anticorruzione	L'organizzazione per processi. La mappatura dei processi: caratteristiche e finalità. La mappatura di processi in ottica anticorruzione. Redazione, attuazione e monitoraggio del PTPC: le novità alla luce del PNA 2019. Suggesti operativi per realizzare la mappatura dei processi funzionale all'anticorruzione. Il rapporto tra prevenzione della corruzione e performance organizzativa. Ruolo e competenze degli OIV.	Personale con posizioni di responsabilità nei processi maggiormente esposti a rischio	Formazione di livello specifico <i>in fase di programmazione</i>

2) Misura: Ampliamento del Sistema a rete.

Al fine di implementare il *Sistema a rete* specifico per l'attività di prevenzione della corruzione e al fine di rendere più snello e agevole l'attività di monitoraggio, in analogia a quanto già fatto con le attività legate alla trasparenza, si propone di nominare "i referenti per la prevenzione della corruzione". Ciò migliorerà la comunicazione tra il RPCT e, per esso, l'ufficio di supporto e le altre articolazioni dell'Ateneo. Sarà utile prevedere di effettuare almeno due riunioni all'anno tra il RPCT e i referenti per la corruzione per programmare/coordinare e valutare le necessarie attività. Ciò consentirà di svolgere un'attività di monitoraggio costante sull'attuazione del PTPC.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Nomina referenti anticorruzione	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale	ottobre 2020	Atti di nomina dei referenti

3) Misura: Applicazione del Codice di comportamento e conoscibilità diffusa.

Il monitoraggio sull'osservanza del Codice di comportamento è costante. Il format di monitoraggio sarà inserito nell'area intranet riservata. Si procederà alla redazione e somministrazione di un questionario teso a verificare la conoscenza da parte del personale del Codice di comportamento. La modalità di somministrazione prescelta sarà quella on-line per facilitare l'accessibilità, la compilazione e la raccolta di dati che saranno raccolti e rappresentati con un report grafico da pubblicare.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Monitoraggio annuale sull'applicazione del Codice di comportamento	RPCT Dirigenti Responsabili di Settore	semestrale	Report semestrali
Somministrazione di un questionario on-line anonimo sul Codice	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale Settore Comunicazione e Informazione	settembre 2020	n. questionari compilati e statistica dei dati

4) Misura: Monitoraggio sulla conoscenza e la portabilità delle misure previste nel PTPCT.

Al fine di evitare che il Piano e le misure in esso contenute siano *lette* dalla comunità universitaria quale mero adempimento di legge, nel corso del 2020 si ritiene utile procedere alla redazione e somministrazione di un questionario che tenda a verificare la conoscenza da parte del personale e del grado di consapevolezza del PTPC 2020-2022. La modalità di somministrazione prescelta sarà quella on-line per facilitare l'accessibilità, la compilazione e la raccolta di dati che saranno raccolti e rappresentati con un report grafico da pubblicare.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Somministrazione di un questionario on-line anonimo sul PTPCT	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale Settore Comunicazione e Informazione	settembre 2020	n. questionari compilati e statistica dei dati

5) Misura: Controlli su obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse; svolgimento di incarichi retribuiti esterni; casi di inconferibilità/incompatibilità incarichi dirigenziali.

Le misure di cui sotto mirano a verificare l'esistenza di conflitti di interesse, incompatibilità, incompatibilità e cumulo di impieghi per il personale dirigenziale e non e il rispetto della normativa in materia. Come già ampiamente detto, si procederà a sistematizzare i controlli mediante il format accessibile nell'area intranet, come previsto anche dal PNA 2019.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale	ottobre 2020	n. controlli effettuati
Monitoraggio annuale sugli incarichi conferiti/autorizzati ai propri dipendenti	RPCT Settore personale trattamento giuridico Strutture primarie e Centri gestionali	semestrale	n. incarichi autorizzati-conferiti

6) Misura: Rotazione del personale

L'ANAC con il PNA 2019 ha emanato uno specifico allegato sulla misura della rotazione del personale. La rotazione è una tra le diverse misure che le Amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari». Questa rotazione definita "ordinaria" è una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione. La rotazione "straordinaria" invece riguarda di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva che non si è resa necessaria in Ateneo in mancanza di tali condanne comminate ai dipendenti.

La misura richiesta relativa alla rotazione degli incarichi dirigenziali, presso l'Ateneo, come già detto, è di difficile attuazione in quanto sono presenti solamente due dirigenti di cui un Dirigente tecnico e un Dirigente amministrativo e dunque non interscambiabili per ambito ed area di conoscenze e competenze. Ciò nonostante si ritiene di poter prevedere una rotazione del personale assegnato ai Settori e Uffici con incarichi di responsabilità, rientranti comunque tra le aree generali di rischio, con l'attuazione della nuova riorganizzazione della struttura dell'Amministrazione centrale e delle Strutture primarie.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Proposta rotazione del personale	RPCT/Direttore generale d'intesa con i Dirigenti	novembre 2020	formulazione proposta

7) Misura: Monitoraggio su casi di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione (formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici)

L'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che *“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:*

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- b) non possono 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;*
- c) non possono fare parte 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.*

A tale disposizione si aggiunge quella di cui all'art. 77 del D.Lgs. n. 50/2016 relativa ai componenti delle commissioni giudicatrici, limitatamente ai casi di aggiudicazione con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

All'attualità non sussistono casi di condanna penale a carico di dipendenti (anche non passata in giudicato) per reati contro la pubblica amministrazione. In ogni caso si intende sistematizzare l'attività di controllo con le seguenti azioni:

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'Ufficio e della nomina a RUP	RPCT Dirigente Area Risorse Umane e Finanziarie Dirigente Area Servizi tecnici	tempestivo	n. dichiarazioni
Verifiche sulla sussistenza di eventuali precedenti penali a carico di dipendenti/soggetti cui si intende conferire l'incarico	RPCT/Direttore generale Strutture interessate	semestrale	n. verifiche su n. incarichi conferiti

8) Misura: Controlli su attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, cd. pantouflage

La misura è rivolta al rispetto della disposizione prevista all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ai sensi del quale:

«I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti».

La finalità della misura consiste nell'evitare che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa preconstituirsì intenzionalmente situazioni lavorative dalle quali possa avvantaggiarsi successivamente alla cessazione del servizio, sfruttando a proprio fine la posizione ricoperta all'interno dell'amministrazione.

A tal fine le azioni previste da parte dell'Ateneo risultano in line con quanto previsto sia nel PNA 2018 – sottoscrizione da parte del dipendente pubblico che cessa dall'incarico dell'impegno al rispetto del divieto di pantouflage – sia nel PNA 2019 - previsione anche gli atti di assunzione del personale dell'impegno a rispettare tale divieto.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Inserimento apposita clausola negli atti di assunzione del personale che prevede il divieto di <i>pantouflage</i>	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale Settore personale trattamento giuridico	maggio 2020 dicembre 2020	Circolare informativa e controllo atti di assunzione
Dichiarazione da far sottoscrivere al momento della cessazione del rapporto di lavoro portante l'impegno al rispetto del divieto di <i>pantouflage</i>	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale Settore personale trattamento economico	maggio 2020 dicembre 2020	Circolare informativa e controllo n. dichiarazioni rese
Previsione nei bandi di gara/atti prodromici per gli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'O.E. di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi a ex dipendenti P.A. in violazione del divieto	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale Dirigente tecnico	maggio 2020 dicembre 2020	Circolare informativa e controllo n. dichiarazioni rese

9) Misura: Gestione delle segnalazioni di whistleblowing e delle richieste di accesso civico

La legge n. 190/2012 ha inserito nel D.Lgs. n. 165/2001 l'art. 54-bis, con il quale è stato istituito nell'ordinamento giuridico italiano l'istituto del *whistleblowing* per tutelare il dipendente che denuncia fenomeni di corruzione in ragione del rapporto di lavoro.

La misura consiste nella gestione di tale tipologia di segnalazione, assicurando:

- tutela della riservatezza del segnalante;
- divieto di discriminazione dello stesso;
- previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso di cui alla L. n. 241/90.

L'Ateneo ha pubblicato idonee informazioni sul portale Amministrazione trasparente/Dati ulteriori/Prevenzione della corruzione/Whistleblower, ivi compreso il modulo per formulare la segnalazione.

La misura consiste nella gestione delle richieste di *accesso civico semplice* e di *accesso civico generalizzato*. Per quanto riguarda la prima tipologia di accesso prevista al comma 1 dell'art. 5 le stesse vengono evase, qualora presenti, mediante la pubblicazione dei dati e/o informazioni mancanti. Per quanto riguarda la seconda tipologia che, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, consente a chiunque di richiedere dati e documenti ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni sono obbligate a pubblicare, l'Ateneo ha adottato il Registro degli accessi e pubblicato tutte le informazioni utili sul portale Amministrazione trasparente/Dati ulteriori/Accesso civico, ivi compreso il modulo per formulare la richiesta.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Gestione delle segnalazioni di whistleblowing e di accesso civico	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale	tempestivo	n. segnalazioni pervenute ed esito. Aggiornamento registro degli accessi

10) Misura: Monitoraggio clausole Protocollo di legalità negli affidamenti

La misura ha la finalità di verificare che nei documenti delle procedure di cui al D. Lgs. n. 50/2016 relative ad affidamenti di lavori, servizi e forniture, venga inserita la clausola che prevede il rispetto del

protocollo di legalità sottoscritto in data 29/10/2018 con la Prefettura – U.T.G. di Potenza. Il monitoraggio sarà costante.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Monitoraggio sull'inserimento della clausola di rispetto del Protocollo di legalità	RPCT Dirigente tecnico Strutture interessate	semestrale	n. dichiarazioni ricevute ed esito

Obiettivo: Informatizzazione dei servizi agli stakeholder

1) Misura: Gestione delle segnalazioni pervenute all'indirizzo stakeholder@unibas.it

La finalità della misura è quella di rendere l'Ateneo un'amministrazione aperta attraverso il più ampio coinvolgimento degli stakeholder.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Monitoraggio segnalazioni pervenute	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale	semestrale	n. segnalazioni pervenute

2) Misura: Dematerializzazione dei processi amministrativi dei servizi rivolti agli studenti

La misura ha come obiettivo quello di assicurare agli studenti la dematerializzazione di alcuni servizi a loro dedicati per evitare l'insorgere di situazioni di privilegio nello svolgimento degli stessi e va nella direzione di un'amministrazione sempre più digitale.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Verifica fattibilità dematerializzazione elaborato finale/tesi	RPCT Settore Servizi alla Didattica	ottobre 2020	Esito fattibilità

3) Misura: Realizzazione dell'Open Government

Azione: Giornata di presentazione del portale Open data agli stakeholder interni ed esterni

Il settore Comunicazione e Informazione dell'Ateneo, ha realizzato un portale relativo agli *Open Data*. Al fine di presentare questo strumento di trasparenza dei dati pubblici l'Ateneo organizzerà un apposito evento. Nello stesso evento sarà evidenziata l'importanza degli *Open Data* come strumento di trasparenza e prevenzione della corruzione, come prevede anche il D.Lgs. n. 85/2002 (Codice dell'Amministrazione Digitale) e il D.Lgs. n. 33/2013, art. 7 l'importanza del valore del riutilizzo dei dati pubblici.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Presentazione portale Open data agli stakeholder	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale Settore comunicazione I.	novembre 2020	Programmazione-sviluppo e materiale informativo dell'evento

Azione: Valorizzazione del portale Open data con la pubblicazione di dati.

Nell'anno 2020 sarà valorizzato il portale Open data con l'inserimento di dati aperti, fruibili (di facile accesso), comprensibili e riutilizzabili. Di seguito alcuni dei dati che si ritiene di pubblicare:

- n. progetti di ricerca finanziati con nome del progetto, dipartimento interessato e tipologia della fonte di finanziamento (es. Pon Ricerca e Innovazione, etc.);
- n. gare di appalto suddivise per settore merceologico;
- n. di concorsi effettuati suddivisi tra ricercatori e professori con indicazione del SSD (Settore scientifico disciplinare) interessato.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Inserimento dati nel portale Open data	RPCT Ufficio Trasparenza e accesso documentale Settore Comunicazione e Informazione	novembre 2020	Report dati pubblicati

Azione: Implementazione dei dati nel sito degli organi di governo

Il Settore Comunicazione e Informazione dell'Ateneo, come già esposto, ha realizzato un portale relativo alle attività degli organi di governo dell'Ateneo, nel quale sono altresì pubblicati il calendario delle sedute e le convocazioni. Nell'anno 2020 si procederà all'inserimento delle deliberazioni adottate e dei conseguenti esiti.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Implementazione dei dati nel sito dedicato agli organi di governo SA e CdA	RPCT Gruppo di lavoro PDG n. 393 del 17.09.2019	mensile	n. deliberazioni inserite

Azione: Introduzione del Bilancio sociale di Ateneo

Come anticipato l'Ateneo intende adottare nell'anno 2020 il *Bilancio Sociale*; in capo a tale strumento di rendicontazione volontaria vi è l'osservazione che ogni organizzazione, in diverso modo e misura, possiede e manifesta un determinato indirizzo etico, che indirizza le sue scelte strategiche e le sue azioni quotidiane. Il Bilancio Sociale, perciò, si configura come un vero e proprio processo di analisi dei rapporti che l'organizzazione intrattiene con tutti coloro che hanno un interesse nei confronti della struttura: è una delle modalità per rappresentare i riflessi che l'attività dell'Ateneo ha sul contesto sociale e territoriale, quindi nei confronti della cittadinanza, delle imprese, delle comunità territoriali.

<i>Azioni</i>	<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Termine di attuazione</i>	<i>Indicatori di monitoraggio</i>
Introduzione del Bilancio sociale di Ateneo	RPCT/Direttore generale	ottobre 2020	Verbale di consultazione delle parti sociali