

# PIANO INTEGRATO

## 2020-2022

## INDICE

<b>1. Presentazione del documento</b> .....	3
<b>2. Nota metodologica</b> .....	4
2.1 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio: stato dell'arte e sviluppo prospettico .....	7
<b>3. Il Piano triennale di Azioni Positive 2020/2022</b> .....	8
<b>4. Inquadramento Strategico dell'Ateneo</b> .....	11
4.1 Analisi del contesto .....	11
4.2 Dati dimensionali dell'Ateneo .....	12
4.2.1 Offerta Formativa .....	12
4.2.2 Offerta Formativa post-laurea .....	14
4.2.3 Risorse umane .....	16
4.3 Linee di Indirizzo Strategico .....	18
4.4 L'Assicurazione della Qualità .....	20
<b>5. Le Performance</b> .....	22
5.1 La Performance Organizzativa .....	22
5.2 La Performance Individuale .....	30
<b>6. Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</b> .....	31
6.1 Il procedimento di elaborazione e di adozione del "Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Università degli Studi del Sannio" .....	32
6.2 Mappatura dei processi .....	35
6.3 Comunicazione e trasparenza .....	35
6.4 Le misure in materia di trasparenza già adottate nel Piano precedente e confermate anche nel triennio 2020/2022 – Circolari e monitoraggi .....	37
<b>7. Allegati tecnici</b> .....	39

## 1. PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 60 del Decreto Legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98, che reca "Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia la valutazione del Ciclo della Performance delle attività delle università e degli enti di ricerca", sono state trasferite all'Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) le competenze relative alla valutazione del Ciclo della Performance delle attività delle università e degli enti di ricerca.

L'ANVUR, in riferimento all'attuale stratificazione degli interventi finalizzati a migliorare la qualità e la prestazione della Pubblica Amministrazione e, al fine di alleggerire in prospettiva il sovraccarico in capo agli atenei attraverso un nuovo strumento operativo, nel mese di Luglio 2015 ha approvato le "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane", alle quali il presente documento si ispira.

Inoltre, è utile segnalare, che con la pubblicazione del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 (in vigore dal 22 giugno 2017), annunciate Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124, l'ANVUR, ha diffuso, in data 3 luglio 2017, il documento "Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca" che ha tentato di analizzare alcuni aspetti del nuovo testo ritenuti particolarmente rilevanti.

Nella seduta del 20 dicembre 2017, l'ANVUR ha approvato la "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020". Il documento ha lo scopo di integrare, le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance rilasciate nel 2015. Da ultimo, nel corso del 2018, l'ANVUR ha altresì rilasciato il documento "Prime evidenze sulle modalità di applicazione della riforma della disciplina sulla performance nel comparto universitario" (maggio 2018), quale approfondimento relativo al comparto universitario statale (in questo caso, l'obiettivo è comprendere le modalità con cui sono state recepite nelle università le nuove regole di gestione del ciclo di performance introdotte con l'emanazione del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, nonché le successive note di indirizzo approvate dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR il 20/12/2017. In particolare, i tre paragrafi che costituiscono il documento si concentrano sull'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sul relativo parere vincolante e preventivo che deve esprimere il Nucleo di Valutazione (NdV) nell'espletare la sua funzione di OIV (art.7 c.1) e sulle eventuali comunicazioni tempestive in merito al mancato rispetto dei termini di pubblicazione del Piano 2018 inviate dalle università all'ANVUR (art.10, c.5)), e il documento "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane (gennaio 2019), quest'ultimo con l'obiettivo di *"...fornire indicazioni utili agli atenei per orientarsi in un campo – la gestione integrata – tutt'altro che semplice e per consentire all'Agenzia di valutare l'evoluzione del sistema universitario sul piano gestionale"*. Come tutte le amministrazioni

pubbliche, le Università statali devono provvedere a una lunga serie di adempimenti, sia in termini di trasmissione dati sia di produzione di documentazione gestionale, che si sviluppano su tante dimensioni, dal livello più generale strategico e finanziario, a quelli più operativi come il fabbisogno del personale, la formazione, gli approvvigionamenti, lo sviluppo e la manutenzione edilizia, l'anticorruzione e, appunto, la performance. A causa di questa proliferazione di documenti, invece di concentrarsi sugli aspetti sostanziali, si finisce per enfatizzare quelli procedurali attribuendo eccessiva centralità ai ruoli e alle professionalità connessi. Idealmente, l'integrazione dovrebbe contemplare una visione unitaria dell'organizzazione, cercando dei punti di contatto tra i diversi piani del governo e della gestione, nonché delle forme, delle modalità e degli strumenti con cui si esprimono. Fra questi il bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio (di seguito, "bilancio preventivo") rappresenta il "documento forte" che da sempre attira le attenzioni maggiori delle diverse componenti della governance degli Atenei e che pertanto può assumere un ruolo decisivo di collettore di un più esteso ciclo di programmazione. Dal canto suo, con le Linee Guida del 2015, l'ANVUR ha indicato nel "Piano Integrato" lo strumento con cui declinare operativamente tanto le indicazioni contenute nei documenti di natura strategica, quanto le iniziative volte a migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi gestionali dell'Ateneo. Con queste nuove Linee Guida l'Agenzia si concentra proprio sul legame tra questi due documenti programmatici (Bilancio preventivo e Piano Integrato), ma soprattutto sui punti di contatto fra i due cicli che da essi scaturiscono e che sostanzialmente coincidono con alcuni dei passaggi principali del processo di budget.

In aggiunta, il presente Piano Integrato recepisce, ove possibile, il feedback rilasciato dall'ANVUR al piano integrato 2017-2019. In tal senso, la predisposizione del Piano Integrato 2020-2022 ha cercato di ispirarsi alla composizione alle aree di miglioramento, salvaguardando i punti di forza e, soprattutto, le best practices segnalate dall'Agenzia.

## **2. NOTA METODOLOGICA**

Il Piano Integrato costituisce un Documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non ultima, della programmazione economico-finanziaria. Tale Documento è redatto nel rispetto dei criteri della chiarezza e della sintesi espositiva, facendo anche uso di grafici e tabelle, e soprattutto, nel rispetto del criterio della trasparenza e pubblicità, al fine di garantire una maggiore qualità dei processi di comunicazione e partecipazione degli stakeholder dell'Ateneo. Sostituisce il Piano della Performance, strumento programmatico attraverso il quale, in coerenza con le risorse disponibili, nell'ottica della trasparenza e della rendicontazione sociale, vengono esplicitati gli obiettivi strategici

triennali, gli obiettivi gestionali annuali, gli indicatori di misurazione e i target che l'Ateneo si prefigge di raggiungere.

Infatti, la logica che sottende al Piano Integrato è caratterizzata da una nozione "allargata" di performance, che riguarda le attività straordinarie e i processi continui dell'Amministrazione, ma anche, in qualche misura, le funzioni primarie dell'Ateneo. In quest'ottica, è stata quindi considerata la performance come concetto guida attorno alla quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza (in particolare quale obbligo di rendicontazione a studenti, famiglie, imprese e territorio) e della prevenzione della corruzione (strumento di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da azioni e/o comportamenti inappropriati e/o illegali).

Dopo un inquadramento generale del contesto in cui opera l'ateneo (analisi di contesto), il documento riporta le priorità strategiche e le politiche per la qualità, sulla scorta delle quali sono stati definiti gli obiettivi strategici e quelli gestionali, e la conseguente integrazione con il Bilancio di Ateneo.

Gli strumenti di programmazione politica e organizzativa dell'Ateneo del Sannio che hanno concorso alla stesura del presente documento sono:

- Piano Strategico 2019-2021;
- Programma di Mandato del Rettore.
- Programmazione Triennale Ministeriale 2019-2021;
- Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2021.

A seguire dalla predisposizione del Piano Integrato del triennio precedente (2019-2021), l'Università degli Studi del Sannio ha inteso delineare un chiaro processo metodologico finalizzato a dare garanzia di un efficace sistema di gestione della performance di Ateneo.

Con Decreto Direttoriale del 12 dicembre 2019, n. 1233, è stato costituito un Gruppo di lavoro Permanente, con il compito di svolgere attività di supporto agli Organi di governo, sia di indirizzo che gestionali, per tutto quello che riguarda il "*Ciclo di Gestione della Performance*" ed i relativi adempimenti, così composto:

- Dottore **Antonio SCIANGUETTA**, Dirigente a tempo determinato dell'Università degli Studi del Sannio, con le funzioni di **Coordinatore**;
- Dottore **Rosario ALTIERI**, inquadrato nella Categoria EP, Area Tecnica, Tecnico-Scientifica e di Elaborazione Dati, e Responsabile del Settore Sistemi IT, nonché, ad interim, della Unità Organizzativa "*Reti*" e della Unità Organizzativa "*Supporto agli Utenti*", **Componente**;
- Dottoressa **Maria Grazia DE GIROLAMO**, inquadrata nella Categoria EP, Area Amministrativa-Gestionale, Responsabile del Settore Personale e Sviluppo Organizzativo e Responsabile della Unità Organizzativa "*Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti*", **Componente**;
- Dottoressa **Maria LABRUNA**, inquadrata nella Categoria D, Area Amministrativa-Gestionale, Responsabile della Unità Organizzativa "*Affari Legali e Contrattuali*" ed, ad interim, dell'Ufficio "*Relazioni con il Pubblico*", **Componente**;

- Dottoressa **Iolanda MANICATORI**, inquadrata nella Categoria D, Area Amministrativa-Gestionale, e Responsabile della Unità Organizzativa “*Docenti e Ricercatori*”, **Componente**;
- Dottoressa **Manuela SACCONE**, inquadrata nella categoria C, Area Amministrativa, in servizio presso la Unità Organizzativa “*Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti*”, **segretario**.

Inoltre, il gruppo di lavoro, con la supervisione del Direttore Generale, Ing. Gianluca Basile e del Prof. Paolo Esposito (delegato del Rettore al Piano Integrato) ha provveduto allo svolgimento delle seguenti attività:

- analisi del Piano strategico 2019-2021 ed individuazione degli obiettivi già elaborati;
- analisi degli obiettivi individuati nell’ambito della programmazione triennale ministeriale di cui al DM 989 del 25 ottobre 2019;
- ricadute sul processo di Assicurazione della Qualità con specifico riferimento all’Autovalutazione Valutazione e Accreditamento degli Atenei (DM 6/2019);
- aggiornamento dei dati dimensionali dell’Ateneo;
- approfondimenti sull’attività di Benchmark svolta dall’ANVUR sui Piani Integrati degli Atenei;
- individuazione dei Punti di forza su cui strutturare il documento;
- SWOT Analysis.

Nello stesso periodo, inoltre, si è proceduto all’invio di una scheda (v. Appendice) per la raccolta di eventuali riflessioni e osservazioni tecniche utili al miglioramento del processo di corretta definizione degli obiettivi operativi della Performance: la scheda di rilevazione è stata partecipata ai Direttori dei Dipartimenti e ai due Dirigenti dell’Ateneo che, a loro volta, hanno provveduto alla successiva partecipazione alle diverse Unità Organizzative.

In sede di monitoraggio semestrale dello stato di attuazione del Piano, si procederà a integrarlo con gli aspetti che in questa prima stesura non sono stati affrontati o che comunque meritano un ulteriore approfondimento. Eventuali ulteriori integrazioni e modifiche potrebbero scaturire dalla attuazione del nuovo organigramma, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10 settembre 2019, a seguito dello studio condotto dal Dipartimento di Ingegneria Gestionale dell’ Università degli Studi di Napoli Federico II, al quale, al momento, non è stata data attuazione, nonché dal processo di aggiornamento del Piano Strategico che, a breve, sarà finalizzato con la predisposizione del documento relativo al triennio 2020-2022.

Infine, va ricordato, che nel corso dei primi mesi del 2018, l’Ateneo ha provveduto all’aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, così come richiesto dalla recente normativa in materia.

## 2.1 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio: stato dell'arte e sviluppo prospettico

Le aziende, al fine di effettuare previsioni circa il proprio andamento economico-finanziario, si avvalgono di uno strumento fondamentale quale il budget. Quest'ultimo, in ambito universitario e, più in generale, in quello delle pubbliche amministrazioni, ha una valenza altresì autorizzatoria, per ciò che concerne le entrate da incassare e le spese da effettuare.

Il budget, oltre a quanto in precedenza evidenziato, rappresenta la "traduzione" in termini finanziari degli obiettivi, cioè, è uno strumento utile per allocare le risorse e i mezzi necessari per raggiungere gli obiettivi prefissati dall'azienda.

Il 2020 rappresenta un anno "pilota", per la nostra Università, per realizzare un collegamento diretto degli obiettivi con il budget.

Prima di giungere a un aggiornamento degli obiettivi, si è collegato agli stessi il budget complessivo, per l'esercizio 2020, delle Unità Analitiche (Unità Organizzative e Uffici), interessate al raggiungimento di uno o più obiettivi.

Si riporta, di seguito, una tabella contenente il budget complessivo (economico e degli investimenti) assegnato nel 2020, alle diverse unità analitiche:

Codice UA	Denominazione UA	Budget costi e costi pluriennali
UA.00.01.01	Ufficio Stampa e Comunicazioni	€ 2.260,00
UA.00.01.02	Ufficio di Segreteria del Rettorato	€ 242.177,64
UA.00.01.03	Ufficio Qualità e Valutazione	€ 44.000,00
UA.00.01.04	Servizio di Prevenzione e Protezione	€ 16.000,00
UA.00.01.05	Ufficio per le iniziative culturali, ricreative, sportive e socio-assistenziali	€ 240.000,00
UA.00.01.06	Ufficio di Supporto agli Organi di Governo	€ 72.748,61
UA.00.01.07	Ufficio di Analisi Statistiche	€ 15.000,00
UA.00.01.08	Ufficio di Segreteria e Protocollo	€ 138.636,40
UA.00.01.10	Ufficio Relazioni con il Pubblico	€ 0,00
UA.00.01.11	Ufficio Programmazione e Controllo	€ 0,00
UA.00.01.12	Biblioteca centralizzata di ateneo	€ 423.298,96
UA.00.01.13	Unità Organizzativa: Docenti e Ricercatori	€ 16.360.353,20
UA.00.01.14	Unità Organizzativa: Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti	€ 6.652.281,29
UA.00.01.15	Unità Organizzativa: Stipendi e Altri Compensi	€ 0,00
UA.00.01.16	Unità Organizzativa: Settore IT	€ 506.224,42
UA.00.01.17	Unità Organizzativa: Direzione Generale	€ 20.200,00
UA.00.01.18	Unità Organizzativa: Supporto agli Utenti	€ 0,00
UA.00.01.19	Unità Organizzativa: Contabilità e Bilancio	€ 2.325.010,33
UA.00.01.20	Unità Organizzativa: Affari legali e Contrattuali	€ 1.999.429,54
UA.00.01.21	Unità Organizzativa: Patrimonio	€ 0,00
UA.00.01.22	Unità Organizzativa: Programmazione Edilizia	€ 3.501.618,25
UA.00.01.23	Unità Organizzativa: Manutenzione Edilizia ed Impiantistica	€ 270.331,72
UA.00.01.24	Unità Organizzativa: Supporto alla Offerta Formativa	€ 0,00
U.A. 00.01.25	Unità Organizzativa: Borse di Studio e Studenti Part-Time	€ 0,00

UA.00.01.26	Unità Organizzativa: Programmi di Mobilità	€ 369.220,50
UA.00.01.27	Unità Organizzativa: Carriere Studenti	€ 85.000,00
UA.00.01.28	Unità Organizzativa: Orientamento e Tirocini	€ 40.000,00
UA.00.01.29	Unità Organizzativa: Esami di Stato, Dottorati e Master	€ 1.483.883,79
UA.00.01.30	Unità Organizzativa: Progetti e Programmi di Ricerca	€ 9.873,16
UA.00.01.31	Unità Organizzativa: Supporto Amministrativo e Contabile ai Progetti di Ricerca	€ 0,00
UA.00.01.32	Unità Organizzativa: Innovazione e Sviluppo Tecnologico	€ 29.525,15
UA.00.01.33	Centro Linguistico di Ateneo - C.L.A.U.S.	€ 21.000,00
	Totale parziale	€ 34.868.072,96
	Budget 2020 per commesse e progetti di ricerca finanziati da terzi	€ 5.760.434,78
	Totale	€ 40.628.507,74

Si rappresenta di seguito la riconciliazione del dato totale scaturente dalla precedente tabella con il dato complessivo di budget 2020:

Riconciliazione con dati di budget 2020	
Budget economico - Costi	€ 37.270.857,32
Budget degli investimenti - Costi pluriennali	€ 3.357.650,42
Totale	€ 40.628.507,74

In una fase successiva, quella dell'aggiornamento degli obiettivi 2020-2022 (che presumibilmente avverrà entro giugno 2020), gli Uffici e le Unità Organizzative, provvederanno a declinare, in maniera più puntuale e con la collaborazione dell'Unità Organizzativa Contabilità e Bilancio, gli obiettivi loro assegnati in termini "budgetari".

Inoltre, tenuto conto che annualmente il processo di costruzione del budget (processo di budgeting), così come previsto dal Titolo III "Programmazione" del vigente Regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza, la contabilità e il controllo di gestione dell'Università degli Studi del Sannio, inizia non oltre il mese di luglio (precedente a quello di riferimento), e termina entro il mese di novembre, al fine di far approvare al competente organo di governo il Budget annuale e triennale entro il 31 dicembre, sarebbe fondamentale, per il triennio 2020-2022, allineare il processo di definizione, se pur provvisorio, degli obiettivi al periodo di formazione del budget.

Tale processo di allineamento passa anche attraverso una revisione della modulistica utilizzata nel processo di budgeting, oltre ad una serie di incontri tra il vertice amministrativo e i responsabili delle Unità Organizzative e degli Uffici al fine di essere consapevoli della perseguibilità degli obiettivi tenuto conto delle risorse economiche disponibili.

### **3. Il Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022**

In data 26 giugno 2019, è stata emanata la Direttiva n°2/2019 recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" a seguito della



quale le pubbliche amministrazioni, ivi comprese le Università, dovranno rivedere la loro programmazione ed organizzazione.

Infatti, le nuove indicazioni sono destinate ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

I punti salienti della nuova Direttiva possono così sintetizzarsi:

- promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,
- prevenzione e rimozione delle discriminazioni,
- adozione dei Piani triennali di azioni positive,
- valorizzazione del benessere di chi lavora;
- rafforzamento dei Comitati unici di garanzia;
- trasmissione della relazione annuale del CUG al Dipartimento della Funzione pubblica entro il 30 marzo di ogni anno.

In particolare, la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

La direttiva richiama l'attenzione delle pubbliche amministrazioni sull'obbligo delle amministrazioni pubbliche previsto dall'art.48 , D.Lgs.n.198 del 2006 ad oggetto: “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” di predisporre Piani triennali di azioni positive (P.A.P.) tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Le azioni positive dovranno essere volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica

La direttiva in esame ribadisce che, nel caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, è previsto il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La direttiva sottolinea, inoltre, il collegamento delle pari opportunità con il ciclo della performance e specifica che il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Nel processo di adozione del P.A.P. un ruolo primario viene esercitato dal C.U.G. dell'Ateneo che è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'articolo 57, comma 03, del D.Lgs. n.165 del 2001 e s.m.i.

Entro il 30 marzo sarà presentata dal CUG, una relazione sulla situazione del personale dell'Università degli Studi del Sannio riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del Piano triennale di azioni positive.

La sopra citata relazione, sarà trasmessa anche al Nucleo di Valutazione di Ateneo, ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

I dati e le informazioni che la Direzione generale, per il tramite degli uffici competenti, dovrà trasmettere al C.U.G., entro il 1 marzo di ogni anno, sono i seguenti:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Si tratta di informazioni che richiederanno, in sede di prima applicazione, uno sforzo organizzativo, l'aspetto più interessante è la previsione di descrivere i risultati raggiunti e le azioni da realizzare negli anni successivi con obbligo di indicare i relativi capitoli di spesa e le risorse da impegnare.

La Direzione generale coinvolgerà appena possibile, i Responsabili degli uffici che si occupano di personale, formazione, performance e bilancio.

## **4. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO**

### **4.1 Analisi del contesto**

La previsione degli obiettivi strategici e gestionali non può prescindere dalla considerazione dell'analisi delle dimensioni fattuali e dal contesto esterno, in gran parte influenzato soprattutto dall'ubicazione in una area interna della regione Campania a carattere prevalentemente agricolo-rurale e con un tessuto imprenditoriale costituito prevalentemente da micro imprese.

Un intenso radicamento dell'Ateneo sul territorio è condizione fondamentale per un riequilibrio delle aree interne, e evidenzia l'importanza della terza missione. Lo studente dell'Università del Sannio risulta residente nella città di Benevento e nella relativa provincia; circa un terzo proviene dalla limitrofa provincia di Avellino. La ridotta percentuale di studenti provenienti da altre province della Regione è ascrivibile alla scarsa qualità del trasporto pubblico locale, che negli ultimi anni ha subito severe contrazioni nel numero e nella frequenza dei collegamenti. Questi dati, letti congiuntamente, indicano che esiste una domanda potenziale che sarebbe possibile recuperare sia attraverso il miglioramento della qualità dei servizi sia attraverso una maggiore qualificazione/attrattività dell'offerta formativa volta a intercettare esigenze formative ulteriori sviluppando specifici programmi, senza trascurare azioni mirate a favorire l'arrivo e la permanenza degli studenti nella città di Benevento.

Inoltre, i dati relativi alla condizione lavorativa post laurea, elaborati da AlmaLaurea e riportati nel rapporto ANVUR, indicano che le difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro sono principalmente avvertite nel Mezzogiorno dove si registrano tassi di disoccupazione doppi rispetto ad altre aree del Paese.

L'Università degli Studi del Sannio, che ha un'offerta concentrata su un numero limitato di corsi di laurea rispetto ad Atenei più grandi del Mezzogiorno, anche per effetto della limitazione di risorse, risulta dunque più vulnerabile a causa delle condizioni economiche particolarmente difficili del territorio su cui insiste. A tal proposito, l'Ateneo ha avviato forme di collaborazione con atenei italiani e stranieri per la sostenibilità dei corsi di studio.

Alla luce di quanto premesso, è necessario evidenziare che nell'ultimo anno si è registrata una sostanziale invarianza del numero degli iscritti.

Per l'analisi delle principali dimensioni fattuali si rinvia ai contenuti riportati nel paragrafo successivo.

## **4.2 Dati dimensionali dell'Ateneo**

### **4.2.1 Offerta formativa**

L'Offerta Formativa dell'Ateneo del Sannio nell'Anno Accademico 2019/20 è costituita da 20 Corsi di Studio (10 corsi di Laurea- CL, 9 Corsi di Laurea Magistrale- CLM e 1 Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico- CLMCU) (<http://www.unisannio.it/it/didattica/corsi-di-studio/corsi-di-laurea>) il cui accreditamento, ai sensi dell'articolo 4, comma 4 del Decreto Ministeriale del 7 gennaio 2019, n. 6, è stato confermato a seguito dell'inserimento delle informazioni richieste nella Banca dati dell'offerta formativa (SUA-CdS) e degli esiti della verifica automatica nella medesima banca dati del possesso dei requisiti di docenza di cui all'allegato A, punto b del predetto Decreto Ministeriale (ovvero del rispetto del piano di raggiungimento dei requisiti di docenza di cui al comma 2).

Di seguito si riporta l'elenco dei Corsi di Studio afferenti ai tre Dipartimenti attivi presso l'Ateneo del Sannio:

#### **Dipartimento di Scienze e Tecnologie, DST**

- CL in Biotecnologie – Classe L-2;
- CL in Scienze Biologiche – Classe L-13;
- CL in Scienze Geologiche – Classe L-34;
- CLM in Biologia - Classe LM-6, per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con l'Universidade de Coimbra (Portogallo) con rilascio di doppio titolo;
- CLM in Biotecnologie Genetiche E Molecolari - Classe LM-9 - Interateneo con l'Università degli Studi di Napoli "Federico II" con rilascio congiunto del titolo e con programmazione locale degli accessi (25 posti di cui ventitre posti riservati ai cittadini comunitari e non comunitari regolarmente soggiornanti in Italia e due posti riservati ai cittadini non comunitari residenti all'estero di cui almeno uno deve essere in possesso della cittadinanza cinese);
- CLM in Scienze e Tecnologie Geologiche – Classe LM-74.

#### **Dipartimento di Ingegneria, DING**

- CL in Ingegneria Civile - Classe L-7 Interateneo con l'Università degli Studi del Molise con rilascio congiunto del titolo, sede amministrativa Università degli Studi del Sannio;
- CL in Ingegneria Informatica – Classe L-8;
- CL in Ingegneria Elettronica per la Automazione e le Telecomunicazioni – Classe L-8;
- CL in Ingegneria Energetica – Classe L-9;

- CLM Interateneo in Ingegneria Civile - Classe LM-23 - Interateneo con l'Università degli Studi di Napoli "Federico II" con rilascio congiunto del titolo, sede amministrativa Università del Sannio;
- CLM in Ingegneria Elettronica per la Automazione e le Telecomunicazioni-Classe LM-29;
- CLM in Ingegneria Energetica Classe-LM-30- Interateneo con l'Università degli Studi di Napoli "Federico II" con rilascio congiunto del titolo, sede amministrativa Università degli Studi del Sannio;
- CLM in Ingegneria Informatica – Classe LM-32.

**Dipartimento di Diritto, Economia Management e Metodi Quantitativi (DEMM)**

- CL in Economia Aziendale - Classe L-18 - per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con l'Hanoi University (Vietnam) con rilascio di doppio titolo;
- CL in Economia Bancaria e Finanziaria – Classe L-18
- CL in Scienze Statistiche ed Attuariali - Classe L-41 - per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con l'Hanoi University (Vietnam) con rilascio di doppio titolo;
- CLMCU in Giurisprudenza - Classe LMG-01 per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con la Universidad De Castilla - La Mancha (Spagna) con rilascio di doppio titolo;
- CLM in Economia e Management - Classe LM-77 - per il quale sono attivi programmi di mobilità internazionale con l'Hanoi University (Vietnam) e con la Gdansk School of Banking (Polonia) con rilascio di doppio titolo;
- CLM in Scienze Statistiche ed Attuariali - Classe LM-83 - per il quale è attivo un programma di mobilità internazionale con l'Hanoi University (Vietnam) con rilascio di doppio titolo.

Al fine di favorire la mobilità internazionale degli studenti e di introdurre elementi di internazionalizzazione dei titoli accademici sono stati stipulati accordi e convenzioni con diversi atenei stranieri sia per favorire lo scambio di studenti sia per il rilascio del doppio titolo (per consultare l'elenco degli accordi siglati per il rilascio del doppio titolo: [https://accordi-internazionali.cineca.it/accordi.php?continenti=%25&paesi=%25&univ\\_stran=%25&univ\\_ita=C4&anni=%25&durata=&tipologia=%25&natura=%25&denominazione=DOPPIO+TITOLO&btnSubmit=Cerca](https://accordi-internazionali.cineca.it/accordi.php?continenti=%25&paesi=%25&univ_stran=%25&univ_ita=C4&anni=%25&durata=&tipologia=%25&natura=%25&denominazione=DOPPIO+TITOLO&btnSubmit=Cerca))

**Tabella 1**

**Studenti iscritti al 31/12/2019**

Dipartimento	Ordinamento DM 270/2004									Ordinamento			Ordinamento			TOTALE		
	I° livello			II° livello			Ciclo Unico			DM 509/99 (LT+LS)			ante DM 509/99					
	31 dic. 2017	31 dic. 2018	31 dic. 2019	31 dic. 2017	31 dic. 2018	31 dic. 2019	31 dic. 2017	31 dic. 2018	31 dic. 2019	31 dic. 2017	31 dic. 2018	31 dic. 2019	31 dic. 2017	31 dic. 2018	31 dic. 2019	31 dic. 2017	31 dic. 2018	31 dic. 2019
<b>DING</b>	762	919	932	201	221	199	0	0	0	31	24	17	3	3	3	997	1.167	1.151
<b>DEMM</b>	840	934	936	223	262	249	695	727	673	42	27	20	33	30	24	1.833	1.980	1.902
<b>DST</b>	944	1.121	1.084	178	223	229	0	0	0	31	26	20	2	3	2	1.155	1.373	1.335
<b>Totale</b>	2.546	2.974	2.952	602	706	677	695	727	673	104	77	57	38	36	29	3.985	4.520	4.388

Fonte: Datawarehouse, 2020

**4.2.2 Offerta formativa post laurea**

Di seguito si riportano i dati dell'offerta formativa post-laurea.

**Tabella 2**

**Corsi MASTER attivi al 31/12/2019**

Denominazione	a.a.	Provvedimento di istituzione	Iscritti al 31/12/2018	Iscritti al 31/12/2019	Stato
Master II livello nelle Amministrazioni pubbliche: misurazione e valutazione delle performance	2017/2018	D.R. n. 628 del 1 agosto 2017	27	—	CONCLUSO
Master II livello Management SanitarioMa.Ma.S	2016/2017	D.R. n. 2 del 7 gennaio 2014	55	—	CONCLUSO
Master II livello Management Sanitario e Governo Clinico*	2017/2018	D.R. n. 787 del 16 ottobre 2017	Non ancora avviato	29	IN ITINERE
Master II livello nelle Amministrazioni pubbliche: misurazione e valutazione delle performance	2018/2019	D.R. n. 628 del 1 agosto 2017	Non ancora avviato	19	IN ITINERE

Fonte: Datawarehouse, 2020

**Tabella 3****Corsi, Cicli e studenti di DOTTORATO attivi al 31/12/2019**

DIPARTIMENTO	CORSO	XXXII ciclo	XXXIII ciclo	XXXIV ciclo	XXXV ciclo	Totale
DING	Tecnologia dell'Informazione per l'Ingegneria	14	10	26	20	70
DEMM	Persona, Mercato, Istituzioni	8	9	14	10	41
DST	Scienze e Tecnologie per l'Ambiente e la Salute	6	8	12	8	34
<b>Totale</b>		<b>28</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>38</b>	<b>145</b>

Fonte: Datawarehouse, 2020

**Tabella 4****ASSEGNI DI RICERCA attivi al 31/12/2019**

Amministrazione di competenza	n. Assegni
DING	14
DEMM	3
DST	10
Amministrazione centrale	10
<b>Totale</b>	<b>37</b>

Fonte: Datawarehouse, 2020

### 4.2.3 Risorse Umane

Tabella 5

**PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO per area funzionale in forza (organico o comando) al 31 dicembre 2018**

	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	In comando o aspettativa	Totale Personale in forza
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>	<b>2</b>
<b>Area Amministrativa- Gestionale</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-2</b>	<b>16</b>
<b>Area Amministrativa</b>	<b>79</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>	<b>79</b>
<b>Area Biblioteche</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
<b>Area Servizi Generali e Tecnici</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>-1</b>	<b>26</b>
<b>Area Tecnica, Tecnico- Scientifica ed Elaborazione Dati</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>24</b>
<b>Collaboratori ed Esperti Linguistici</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>158</b>	<b>3</b>	<b>-5</b>	<b>156</b>

Fonte: Datawarehouse, 2020

Tabella 6

**PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO per area funzionale in forza (organico o comando) al 31 dicembre 2019**

	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	In comando o aspettativa	Totale Personale in forza
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>	<b>2</b>
<b>Area Amministrativa- Gestionale</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>-2</b>	<b>15</b>
<b>Area Amministrativa</b>	<b>82</b>	<b>-</b>	<b>-2</b>	<b>80</b>
<b>Area Biblioteche</b>	<b>8</b>	<b>-</b>		<b>8</b>
<b>Area Servizi Generali e Tecnici</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>24</b>
<b>Area Tecnica, Tecnico- Scientifica ed Elaborazione Dati</b>	<b>23</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>23</b>
<b>Collaboratori ed Esperti Linguistici</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>1</b>



<b>Totale complessivo</b>	<b>156</b>	<b>1</b>	<b>-5</b>	<b>152</b>
---------------------------	------------	----------	-----------	------------

Fonte: Datawarehouse, 2020

**Tabella 7**

**PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE al 31 dicembre 2019**

	DEMM		DING		DST		TOTALE	
	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2018	31/12/2019
Docenti di I° fascia (tempo pieno)	17	16	13	15	10	10	40	41
Docenti di I° fascia (a tempo definito)	1	1	-		-		1	1
Docenti di II° fascia (tempo pieno)	24	26	34	34	16	18	74	78
Docenti di II° fascia (a tempo definito)	5	7	-		1		6	7
Ricercatori (a tempo pieno)	20	18	11	10	21	21	52	49
Ricercatori (a tempo definito)	4	2	2	1	-		6	3
Ricercatori a Tempo Determinato	6	4	5	11	3	4	14	19
<b>T</b>	<b>77</b>	<b>74</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>51</b>	<b>53</b>	<b>193</b>	<b>198</b>

Fonte: Datawarehouse, 2020

### 4.3 Linee di Indirizzo Strategico

Il Consiglio di Amministrazione nel mese di giugno 2019 ha approvato e successivamente, presentato all'Ateneo (luglio 2019) e a tutte le parti interessate, il "**Piano Strategico dell'Università degli Studi del Sannio per il triennio 2019-2021**". Conseguentemente, il presente Piano Integrato fa riferimento al tale atto programmatico in attesa del completamento del Piano Strategico Triennale 2020-2022, la cui emissione è prevista entro marzo 2020. Il presente Piano Integrato sarà sottoposto a revisione ed aggiornamento a seguito alla emissione del predetto documento di programmazione strategica.

Il Piano Strategico, in ragione della classificazione delle funzioni dell'Ateneo, individua alcuni "Macro-Obiettivi" dell'Ateneo quale livello primario di organizzazione della *mission* propria dell'Università degli Studi del Sannio. Pertanto, partendo dagli appena citati "Macro-Obiettivi", e in piena coerenza la programmazione strategica, sono stati individuati i seguenti "Ambiti" generali della performance, cui l'intero Ciclo di gestione della Performance si ispira:

1. Didattica;
2. Ricerca;
3. Terza missione;
4. Servizi.

Seguendo tale logica, gli "Ambiti" generali della performance precedentemente menzionati sono stati ulteriormente articolati in "Obiettivi", mediante una conseguente e logica selezione operata all'interno del Piano Strategico dell'Ateneo: tale selezione, naturalmente, ha cercato di individuare tra gli obiettivi generali del Piano Strategico 2019-2021 quelli che ancora assumono rilevanza ai fini del Ciclo della Performance dell'Università degli Studi del Sannio, vale a dire quelli sui quali l'azione della struttura tecnico-amministrativa è in grado di produrre effetti. L'elencazione integrale dei 27 obiettivi individuati dal Piano Strategico 2019-2021 è visualizzabile nella sezione "Piano Strategico", presente nel sito istituzionale di Ateneo, nonché consultabile al seguente link:

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/und/PST%202019-2021.pdf>

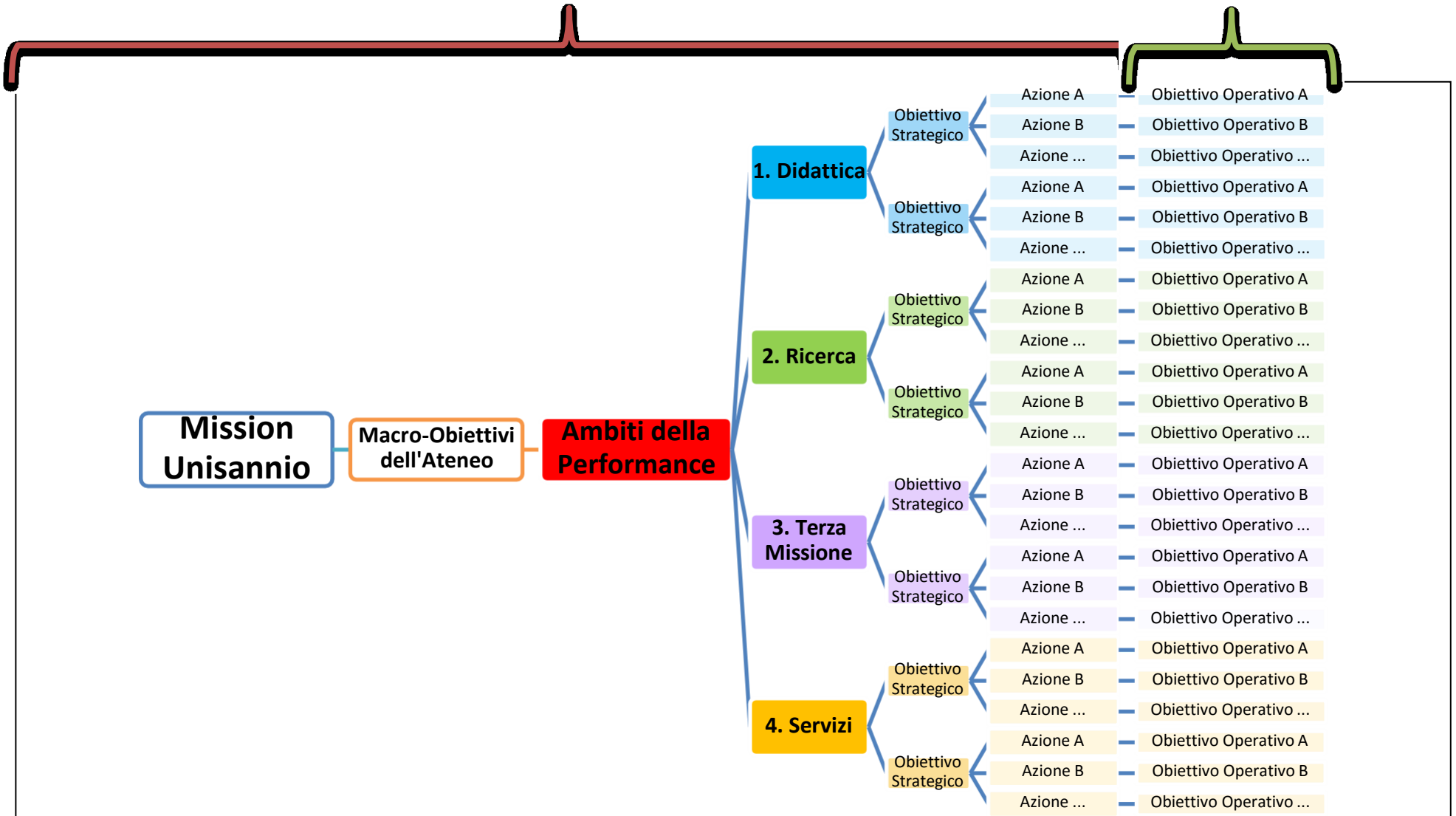
Da ultimo, seguendo una logica di *cascading*, gli "Obiettivi" vengono opportunamente declinati in "Azioni da attuare" cui corrispondono gli "Obiettivi operativi" della performance: questi ultimi, dunque, possono essere considerati il livello elementare di classificazione dell'intero Ciclo di gestione della Performance cui Università degli Studi del Sannio si ispira.

Il seguente dendrogramma intende conferire maggiore chiarezza al processo metodologico appena illustrato, mediante la relazione tra aree, obiettivi ed azioni:

Tabella 8

Piano Strategico 2019-2021

Performance



Fonte: Datawarehouse, 2020

#### 4.4 L'Assicurazione della Qualità

L'Ateneo del Sannio è dotato di un Sistema di Assicurazione della Qualità al fine di dare evidenza e monitorare le proprie attività di Didattica, Ricerca e Terza Missione.

I principali attori del Sistema Qualità sono

- Il Rettore, il Senato accademico ed il Consiglio di Amministrazione definiscono gli obiettivi strategici per didattica, ricerca e terza missione e le politiche della qualità per raggiungerli.
- Il Direttore generale definisce gli obiettivi operativi in linea con la programmazione e le politiche della qualità.
- Il Presidio della qualità progetta e promuove le attività e i processi che favoriscono l'attuazione delle politiche della qualità di Ateneo; monitora e supporta le strutture, anche con attività di formazione e guida.
- Il Nucleo di Valutazione analizza e revisiona le attività del Sistema di Assicurazione della Qualità.
- Le Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti (CPDS) istituite in ogni Dipartimento esaminano valutano e propongono processi di miglioramento.
- Ciascun Dipartimento e Corso di studi interpreta ed attua gli obiettivi di Ateneo e le politiche della qualità attraverso strutture dedicate (Gruppo di assicurazione della qualità, Gruppi di lavoro e Delegati) secondo le specificità della propria struttura.

Il Sistema Qualità gestisce le relazioni tra i suddetti soggetti, e tra questi e tutte le altre parti interessate.

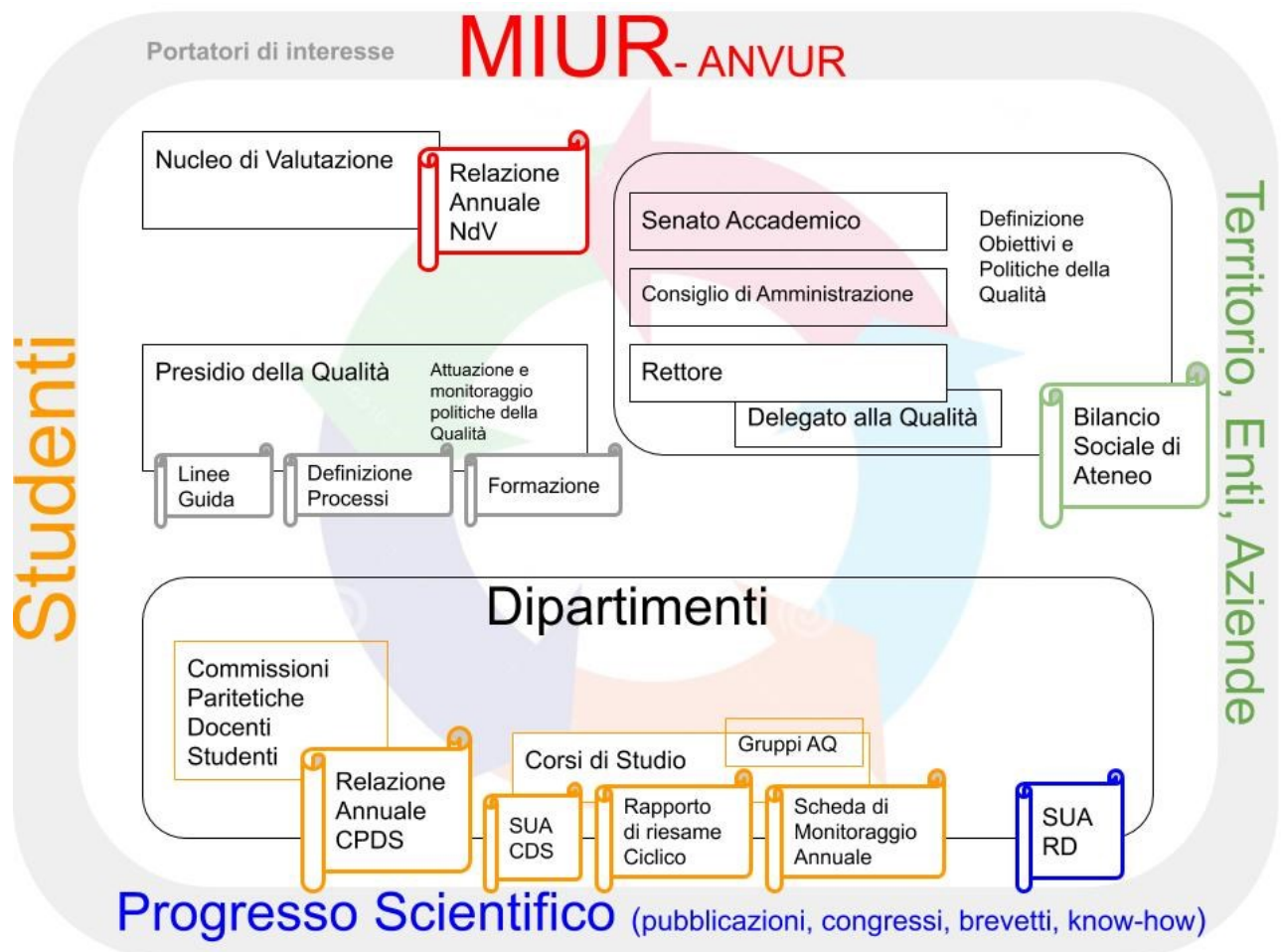
Il Sistema Qualità è pensato anche in funzione dei Requisiti di Accredimento periodico definiti nel sistema di Autovalutazione, accreditamento e valutazione del sistema universitario italiano (AVA). Il rispetto di tali requisiti è periodicamente monitorato dall'Agenzia di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) in tutti gli Atenei Italiani.

Il Sistema di Assicurazione della Qualità è presentato in maniera approfondita, insieme ai documenti più rilevanti, nella sezione Spazio AQ.

La promozione ed il miglioramento continuo della Qualità sono un elemento caratterizzante della strategia di Ateneo. Nelle more dell'approvazione del Piano Strategico 2020/2022 si rappresenta che, al fine dello sviluppo del sistema assicurazione qualità di Ateneo, si provvederà a definire un modello di processo per la Valutazione della didattica, attraverso l'attivazione di un *Task Team* composto da referenti del Presidio e degli uffici Offerta formativa e SAD che porterà all'approvazione formale della procedura "Valutazione della didattica" da integrare nel Sistema Qualità di Ateneo entro il 15 settembre 2020 nonché allo sviluppo del portale della Qualità presente sul sito istituzionale di Ateneo, attraverso la ridefinizione dei ruoli e delle responsabilità relative alla

gestione dei flussi informativi e alla pubblicazione degli atti al fine di una definizione formale dei ruoli e attribuzione dei relativi compiti, entro giugno 2020.

Inoltre, al fine di garantire lo sviluppo delle competenze in materia di Qualità, si propone la realizzazione di *Workshop* di approfondimento sulle tematiche connesse alla gestione delle differenti fasi del sistema di AQ, rivolti al personale docente e al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.



Nel mese di Ottobre 2019, l'Ateneo del Sannio ha ricevuto la visita della Commissione di Esperti Valutatori (CEV) nominata dall'ANVUR per il completamento della procedura di accreditamento periodico iniziata ad aprile dello stesso anno.

Così come previsto dal sistema AVA dell'ANVUR, nei mesi precedenti la visita in loco sono stati trasmessi documenti e prospetti di sintesi per la rappresentazione delle peculiarità del sistema di Assicurazione della qualità di Ateneo e delle condizioni di contesto in cui l'Ateneo opera e adotta le sue strategie di intervento. Nel corso della visita, tutti gli attori coinvolti nell'attuazione del Sistema di

AQ sono stati ascoltati e la Commissione ha potuto raccogliere utili elementi informativi di dettaglio su aspetti ritenuti di particolare significatività.

La procedura si concluderà nei primi mesi del 2020 con la consegna da parte dell'ANVUR della relazione finale elaborata dalla CEV. A seguito della relazione ANVUR il presidio, di concerto con gli organi di governo dell'Ateneo, individuerà le azioni di miglioramento da intraprendere e l'eventuale documentazione integrativa da inviare.

## **5. Le PERFORMANCE**

### ***5.1 La Performance organizzativa***

Già nel corso dei primi mesi del 2018, l'Ateneo ha provveduto all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, così come richiesto dalla recente normativa in materia.

Per una più approfondita illustrazione dei modelli e delle modalità applicative si rinvia al vigente Sistema di Misurazione Valutazione delle Performance:

<https://www.unisannio.it/sites/default/files/sito/ateneo/amministrazione/documenti/it/Performance-2018.pdf>

In questa sede basta ricordare che la performance organizzativa è l'insieme dei risultati gestionali attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole del suo stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto).

La performance organizzativa riguarda quindi la dimensione strategica e la dimensione operativa riferita alle UU.OO.

Il processo di predisposizione del Piano Integrato 2020-2022 si è svolto, anzitutto, mediante l'invio di una scheda (v. Allegato 4) per la raccolta di eventuali riflessioni e osservazioni tecniche utili al miglioramento del processo di corretta definizione degli obiettivi operativi della Performance: la scheda di rilevazione è stata partecipata ai Direttori dei Dipartimenti e ai due Dirigenti dell'Ateneo che, a loro volta, hanno provveduto alla successiva partecipazione ai responsabili delle diverse Unità Organizzative.

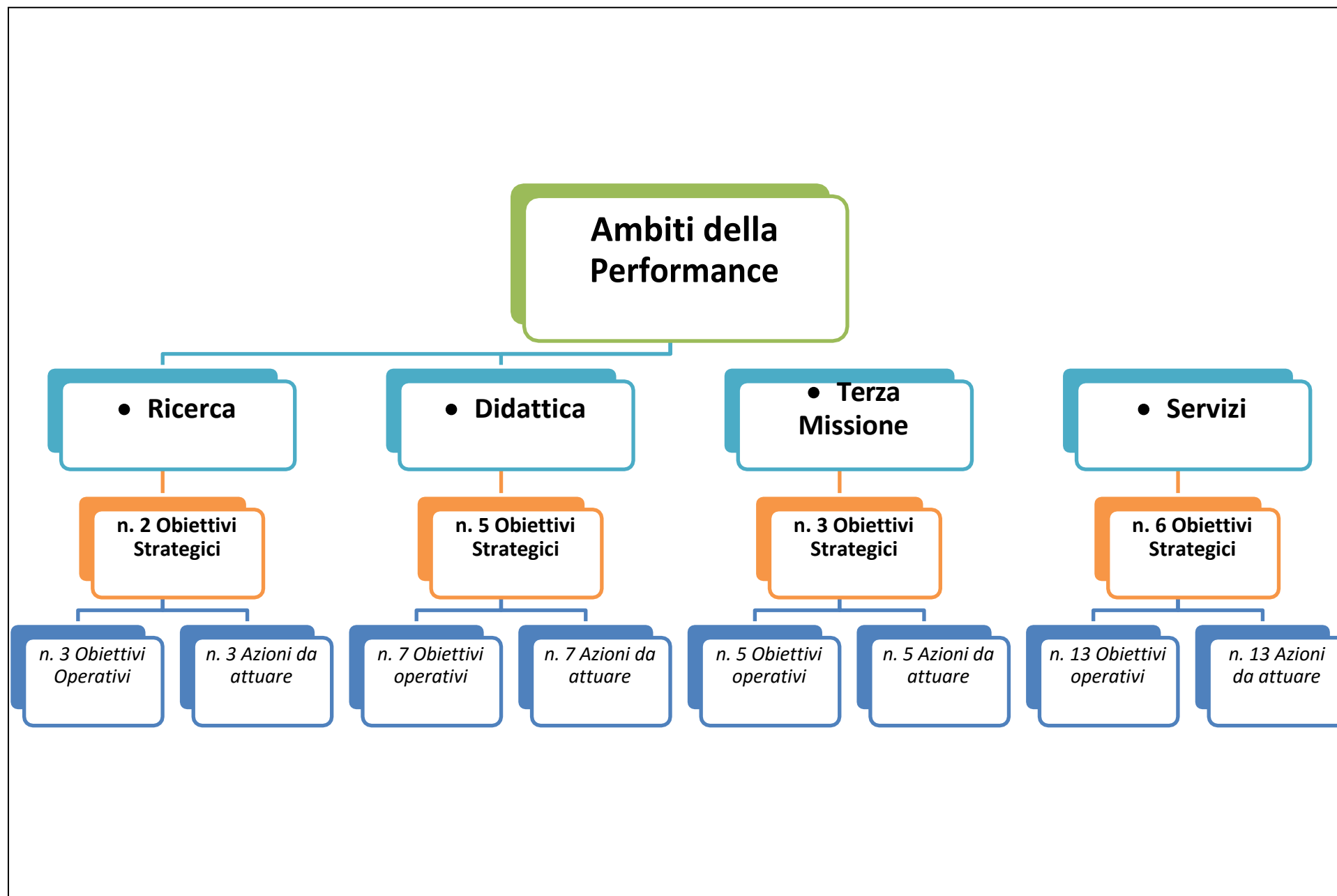
Tale processo, si completerà successivamente all'approvazione del Piano Integrato 2020-2022

da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo mediante la seguente assegnazione formale degli obiettivi in esso contenuti alle UU.OO. Ciò, nello specifico, avverrà per mezzo della predisposizione di schede sinottiche che riepilogheranno gli obiettivi di performance di titolarità di ciascun responsabile di U.O. unitamente alla specificazione di opportuni pesi per ciascun obiettivo.

In prima applicazione, in attesa della predisposizione di appositi modelli definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la valutazione della performance organizzativa viene fatta sulla base di modelli definiti dall'Ateneo.

Attesa la peculiare funzione di una Università e la specificità della sua struttura organizzativa, si ritiene utile limitare l'analisi alla performance organizzativa delle UU.OO., definendo la performance organizzativa separatamente per i Dipartimenti e per l'Amministrazione Centrale, considerando che gli indicatori che ne misureranno l'andamento saranno diversi come diversa è la natura dell'attività svolta.

**Tabella 9 L'albero della performance amministrativa dell'Università degli Studi del Sannio**



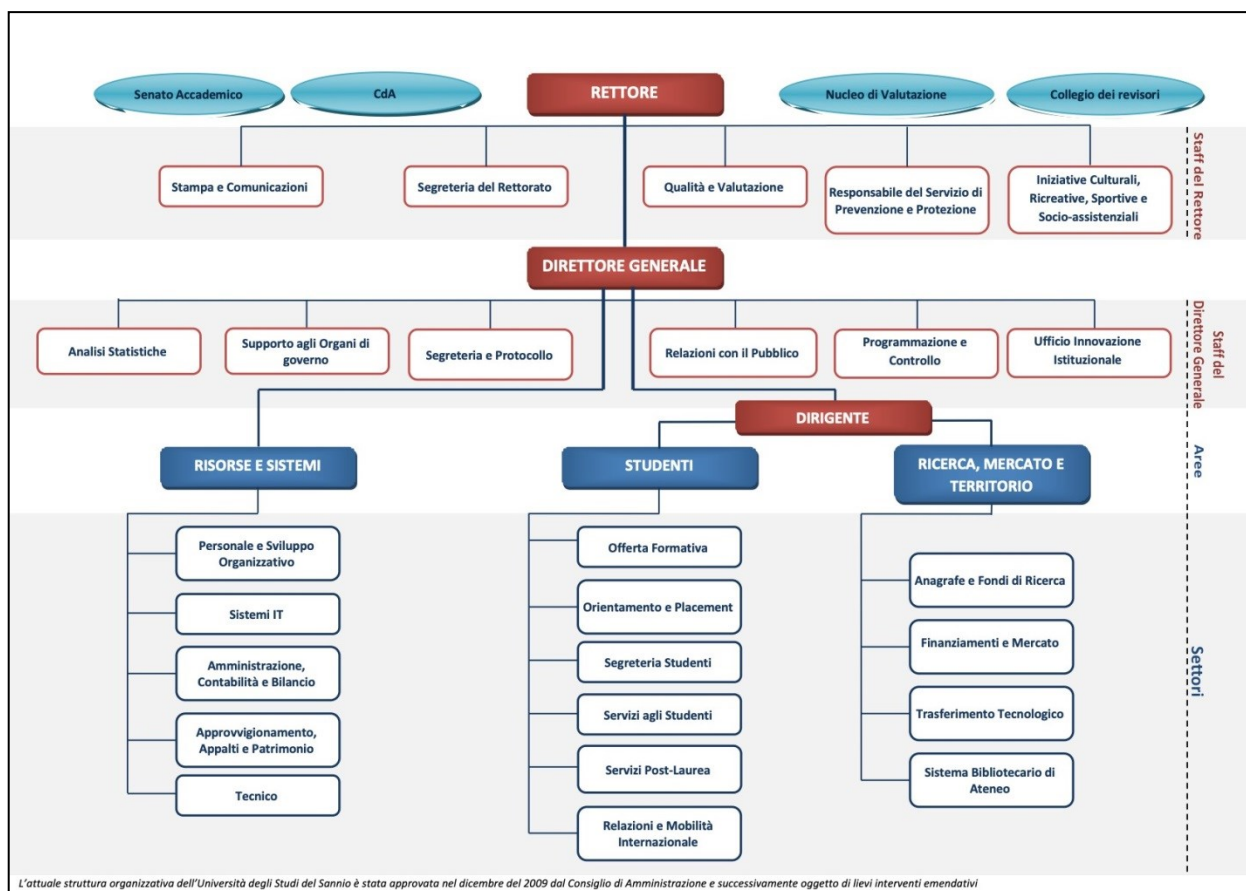
Fonte: Datawarehouse, 2020



L'attuale struttura organizzativa dell'Università degli Studi del Sannio è stata approvata nel dicembre del 2009 dal Consiglio di Amministrazione e successivamente oggetto di lievi interventi emendativi.

Per quanto riguarda l'Amministrazione Centrale, si articola in 5 Uffici di staff del Rettore, 6 di staff al Direttore Generale, e tre Aree operative a loro volta articolate in 15 Settori, come rappresentato graficamente dal seguente organigramma. Infine, le aree "Studenti" e "Ricerca, mercato e territorio" sono poste alla responsabilità di una specifica figura dirigenziale. È opportuno ribadire, a tal proposito, che al nuovo organigramma, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10 settembre 2019, a seguito dello studio condotto dal Dipartimento di Ingegneria Gestionale della Università degli Studi di Napoli Federico II, al momento, non è stata data attuazione. Pertanto, nelle more della predetta attuazione, che dovrà portare alla definizione del fabbisogno di personale in funzione dei livelli di attività ed ottimizzare l'allocazione delle risorse umane disponibili, si riporta, di seguito, la struttura organizzativa in essere al momento dell'approvazione del Piano Integrato.

**Tabella 10** Organigramma dell'Amministrazione Centrale dell'Università degli Studi del Sannio



Successivamente ciascun settore è stato articolato in Unità Organizzative in funzione delle procedure curate: la responsabilità delle Unità Organizzative è stata attribuita, nella generalità dei casi, a personale di categoria D.

Attualmente, oltre al Direttore Generale, l'unica ulteriore posizione dirigenziale è stata attribuita mediante contratto individuale di lavoro a tempo determinato, stipulato in data 16 maggio 2017. A tale posizione sono state attribuite le funzioni di dirigente responsabile delle seguenti aree e settori:

- Area Studenti;
- Area Ricerca, Mercato e Trasferimento Tecnologico;
- Settore Tecnico, all'interno dell'Area Risorse e Sistemi.

Risultano in servizio effettivo, invece, solo 2 unità di categoria EP, con la conseguenza che al Direttore Generale e al suddetto Dirigente riportano direttamente i responsabili di oltre 20 unità operative, con riferimento alla sola Amministrazione Centrale. È fondamentale evidenziare che, dall'analisi dei dati rilasciati dall'USTA-MIUR, l'Università degli Studi del Sannio subisce, oltre alla summenzionata scarsità quantitativa del personale di servizio, un appiattimento verso le categorie contrattuali di rango inferiore.

In funzione di quanto appena accennato, l'attribuzione degli obiettivi alle diverse Unità Organizzative è ripartita secondo l'afferenza delle stesse alle tre Aree operative. Nello specifico:

- Il Dirigente, a tempo determinato, (*v. supra*) esprime la sua competenza in merito all'attribuzione degli obiettivi per le Unità Organizzative dell'Area Studenti, dell'Area Ricerca, Mercato e Territorio e al Settore Tecnico (all'interno dell'Area Risorse e Sistemi);
- Il Direttore Generale, esprime la sua competenza alle restanti Unità Organizzative.

La dotazione organica complessiva, approvata unitamente alla struttura organizzativa, prevedeva 214 unità di personale tecnico amministrativo che, fino al 31.12.2014, sono state coperte da personale a tempo determinato per oltre 40 unità, fermo restando la mancanza di dirigenti di Area e di personale EP cui affidare la responsabilità dei Settori. Negli ultimi anni, per effetto della cessazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato oltre che per le limitazioni al turn-over, la consistenza del personale si è ulteriormente ridotta rispetto all'organico teorico. Attualmente, come prima evidenziato nel paragrafo dedicato alle Risorse Umane (par. 3.2.3), l'Università del Sannio può contare su 156 unità di personale tecnico-amministrativo in servizio effettivo (rispetto alle 160 unità del precedente anno).

Tale situazione di sensibile criticità relativa alla carenza di organico è stata ribadita e sottolineata anche dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo che, nella sua relazione annuale 2018, ha evidenziato i conseguenti impatti da essa derivanti in termini di:

- sovraccarico per il PTA degli Uffici a supporto dei processi e degli attori del sistema di AQ;

- sovraccarico per il personale Docente, presente negli ASAQ, nelle Commissioni rettorali, con funzione di delega e nei Consigli;
- ricorso a personale a tempo determinato che per definizione potrebbe essere dimesso come è già purtroppo avvenuto;
- eccessiva concentrazione dei carichi.

La situazione descritta rende problematico anche il mantenimento di standard normali di attività, basti pensare alla necessità di ricorrere all'affidamento alla stessa unità di personale della responsabilità di più di un'Unità Organizzativa. Si rende perciò inevitabile indirizzare e concentrare

gli sforzi dell'organizzazione, oltre che nel mantenimento di livelli qualitativamente accettabili di attività, verso il conseguimento di un numero limitato di obiettivi operativi individuati identificando, nell'ambito degli obiettivi strategici, quelli sui quali l'azione amministrativa abbia la capacità di incidere.

Con tale logica sono stati attribuiti agli uffici/unità operative obiettivi gestionali caratterizzati dalla possibilità di essere monitorati e, in astratto, di essere realizzati.

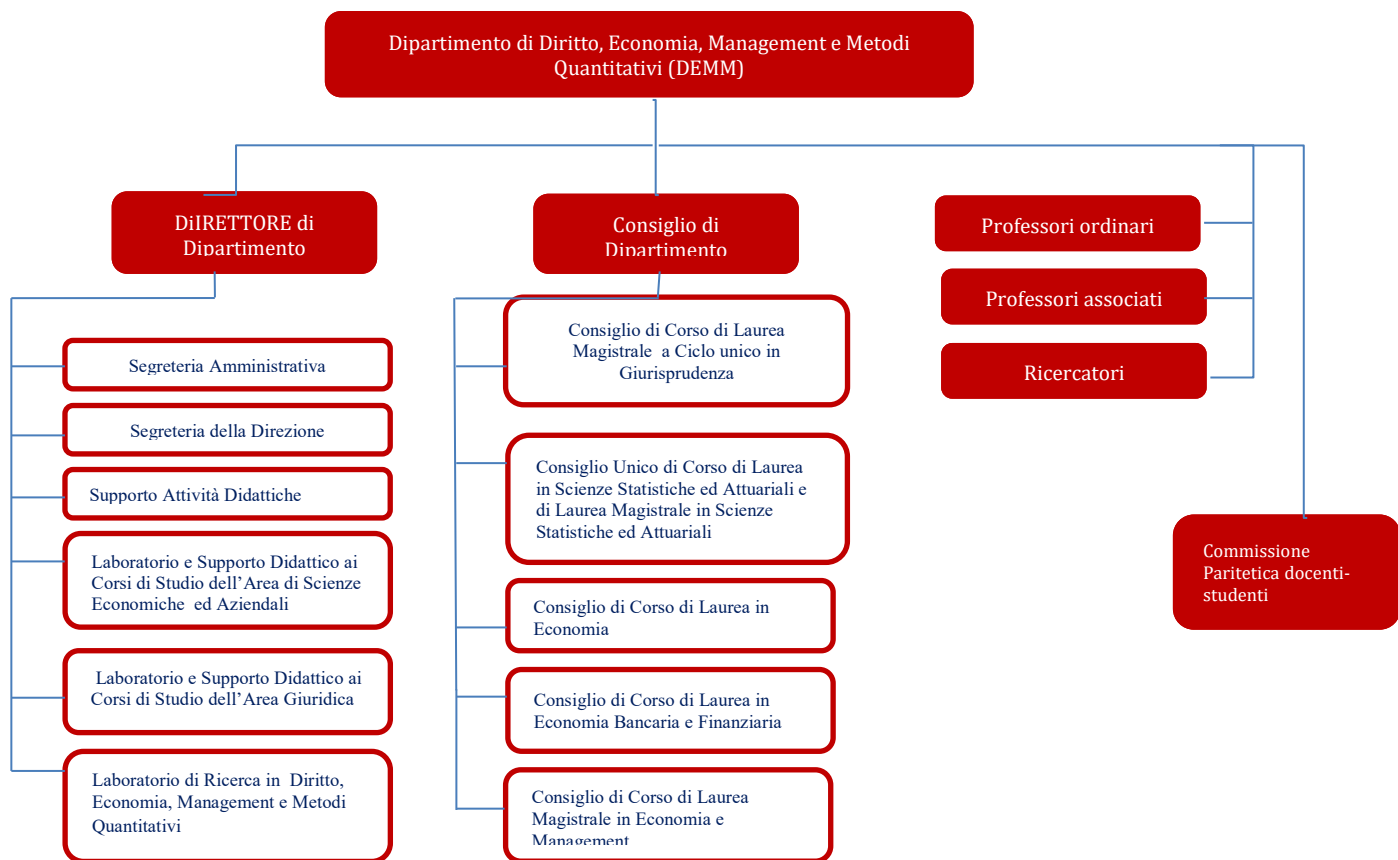
Le risorse necessarie per l'attuazione del Piano derivano da:

- risorse interne, derivanti dal Fondo di Finanziamento Ordinario, dalla revisione della spesa e dalla contribuzione studentesca;
- risorse esterne/una tantum, derivanti, ad esempio, da finanziamenti regionali o da partecipazione a progetti specifici, regionali e/o nazionali, riguardanti attività didattiche, scientifiche ed organizzative.

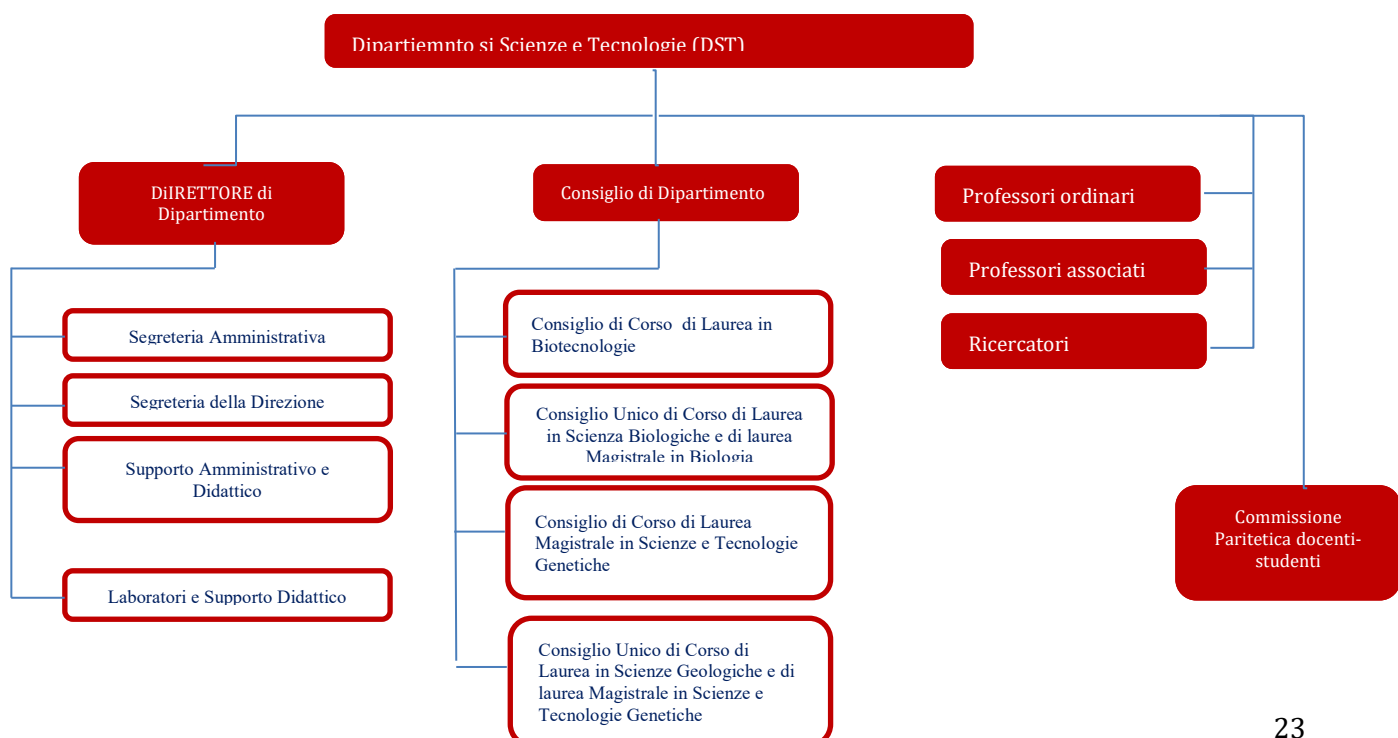
In merito, invece, all'organizzazione dei Dipartimenti dell'Ateneo, si riepilogano, di seguito, i rispettivi diagrammi organizzativi.

A tal proposito, si rappresenta che, con Decreto Direttoriale del 10 maggio 2019, n. 445, è stata costituita la Biblioteca Centralizzata di Ateneo al fine di garantire un trattamento biblioteconomico uniforme di tutto il materiale bibliografico e documentario dell'Università, in conformità ai vigenti standard internazionali e nazionali, riversando i dati nel catalogo in rete di Ateneo, secondo le procedure previste per la realizzazione di ciascuno dei servizi compresi nell'ambito dell'attività di cooperazione del Servizio Bibliotecario Nazionale (SBN), favorendo in tal modo la catalogazione partecipata e lo scambio di dati bibliografici tra biblioteche e offrendo all'utente finale servizi adeguati ai tempi.

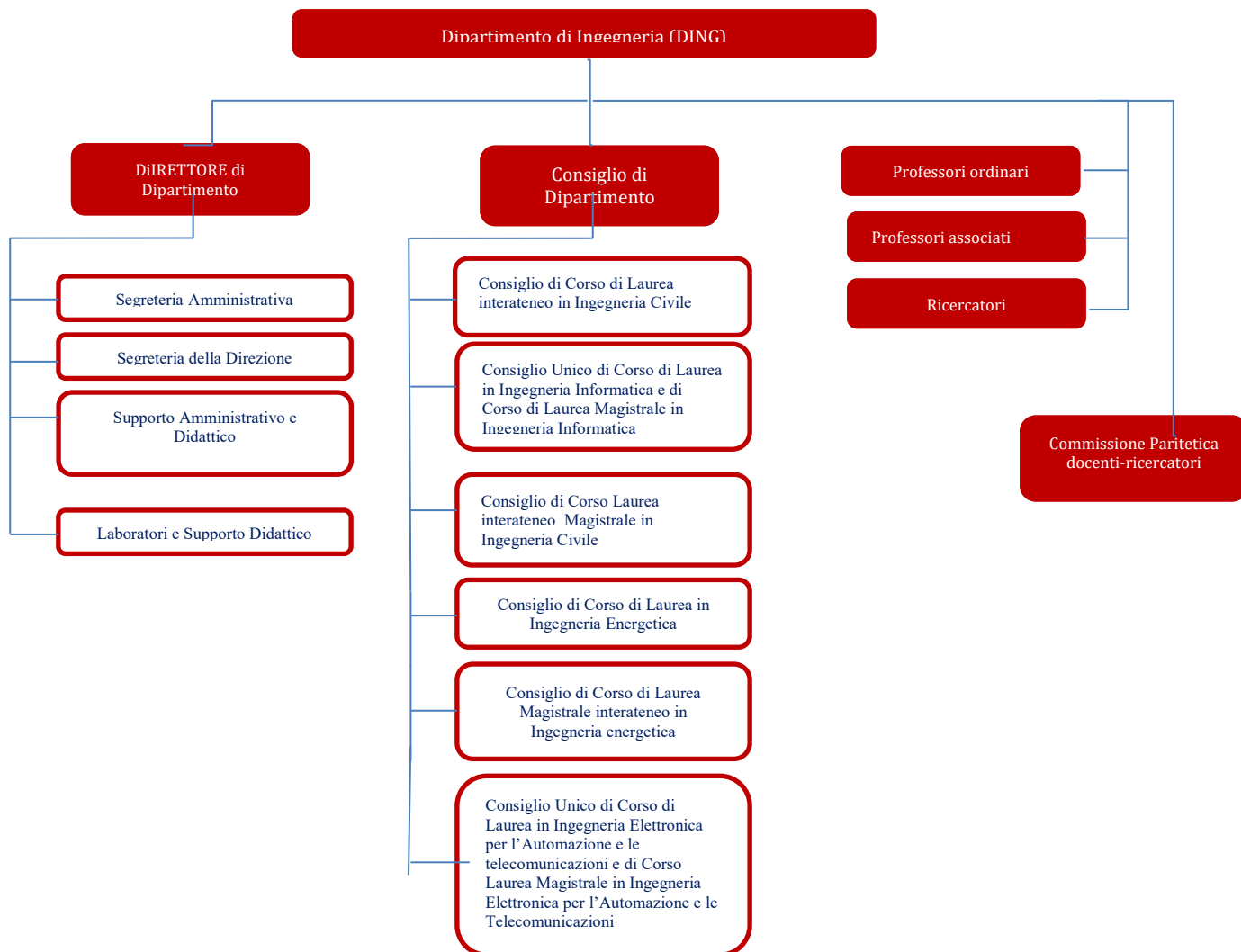
**Tabella 11** *Organigramma del DEMM-Dipartimento di Diritto, Economia, Management e Metodi Quantitativi dell'Università degli Studi del Sannio*



**Tabella 12** Organigramma del DST-Dipartimento di Scienze e Tecnologie dell'Università degli Studi del Sannio



**Tabella 13** Organigramma del DING-Dipartimento di Ingegneria dell'Università degli Studi del Sannio



**Tabella 14**



*Il CLAUS coordina e sviluppa le attività didattiche, scientifiche e di servizio, relative all'insegnamento ed all'approfondimento delle lingue straniere e dell'italiano L2 rivolte a docenti, dottorandi, assegnisti, personale tecnico-amministrativo e studenti dell'Ateneo Sannita, agli studenti Socrates/Erasmus, oltre che ad utenti esterni.*

**Tabella 15**



*La biblioteca garantisce un trattamento biblioteconomico uniforme di tutto il materiale bibliografico e*

*documentario dell'Università, in conformità ai vigenti standard internazionali e nazionali, riversando i dati nel catalogo in rete di Ateneo, secondo le procedure previste per la realizzazione di ciascuno dei servizi compresi nell'ambito dell'attività di cooperazione del Servizio Bibliotecario Nazionale (SBN), al fine di favorire la catalogazione partecipata e lo scambio di dati bibliografici tra biblioteche ed offrire all'utente finale servizi adeguati ai tempi.*

Il processo di definizione della performance organizzativa segue un iter procedimentale dettagliatamente descritto nel vigente "Sistema di Misurazione Valutazione delle Performance", cui si fa rinvio.

## **5.2 La Performance individuale**

Gli obiettivi strategici sensibili all'azione amministrativa sono quelli evidenziati nell'albero della performance riportato nelle pagine che precedono. Nell'ambito di ciascuna Missione sono stati individuati gli obiettivi strategici suscettibili di essere influenzati dall'attività amministrativa e limitatamente a tali obiettivi sono stati definiti gli obiettivi operativi da assegnare agli Uffici/Unità Organizzative, con l'indicazione dei target da raggiungere in ciascuno degli anni compresi nel Piano.

La declinazione e la descrizione dettagliata degli obiettivi gestionali individuati nel presente Piano (Allegato 1), prevalentemente di natura trasversale, costituiranno oggetto della valutazione della performance individuale del personale degli Uffici/Unità Organizzative coinvolte. Al personale degli Uffici/Unità Organizzative non direttamente coinvolto nella realizzazione degli obiettivi strategici, previsti dal presente Piano Integrato, sono assegnati qualificanti obiettivi di "servizio", necessari a garantire lo standard di qualità dei servizi erogati.

I singoli obiettivi, in coerenza con le priorità strategiche, sono assegnati dal Direttore Generale ai Responsabili di Settori e così via fino a tutto il personale dipendente, in un processo di condivisione delle priorità e delle modalità di monitoraggio e valutazione dei risultati da conseguire, secondo le modalità indicate nel documento SMVP. L'individuazione dei soggetti responsabili comporta l'attribuzione della responsabilità attuativa agli uffici amministrativi competenti.

La realizzazione del Piano è affidata a tutto il personale dell'Ateneo: da un lato i docenti, che devono farsi carico della progettazione di dettaglio delle diverse azioni che lo compongono, valutando ed individuando, a livello degli organi centrali e nell'ambito dei Dipartimenti, i percorsi più efficienti per giungere agli obiettivi prefissati, e dall'altra, il personale tecnico amministrativo, che garantisce la effettiva messa in opera delle attività necessarie, assicurandone e verificandone la correttezza e la funzionalità agli scopi previsti.

Il processo di valutazione, previsto in dettaglio dal SMVP, è articolato e declinato in funzione delle specificità dei soggetti coinvolti:

- la valutazione del Direttore Generale è effettuata dal Rettore, su proposta del Nucleo di Valutazione, e approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- la valutazione dei dirigenti è effettuata dal Direttore Generale sulla scorta di schede obiettivo individuali;
- la valutazione del personale responsabile di settore o di UU.OO/Ufficio è effettuata mediante opportune schede di valutazione.
- La valutazione del personale operativo è effettuata dal superiore gerarchico, in funzione di un'opportuna scheda valutativa e in considerazione di specifici aspetti qualificanti.

## **6. PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito P.T.P.C.T.), adottato ai sensi dell'art. 1 comma 5 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (*"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*) su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito R.P.C.T.), è il documento che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio (misure di prevenzione).

L'Università degli Studi del Sannio, già a far data dal P.T.P.C.T. 2018-2020, ha confermato l'autonomia del Piano Anticorruzione rispetto al Piano Integrato della performance, come auspicato dalla stessa ANAC la quale, sulla base presumibilmente delle esperienze riscontrate a livello nazionale, ha affermato che, pur essendo necessario uno sviluppo coordinato delle attività dell'Ateneo in ordine alla performance e all'anticorruzione, anche alla luce della programmazione economico finanziaria, *"si evidenzia, tuttavia, l'importanza che il P.T.P.C.T. mantenga una propria autonomia rispetto agli altri strumenti di programmazione."*

*Al riguardo, alla luce dell'evoluzione normativa che disciplina i P.T.P.C.T., viene segnalata l'esigenza di superare l'impostazione di predisporre un unico piano definito come Piano integrato".*

Anche l'A.N.V.U.R., nella nota del 20 dicembre 2017, con riferimento al Piano Integrato, ha affermato che *"l'ANAC chiede 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" che, a tendere, andrà rafforzandosi con le politiche per l'assicurazione della qualità, con la programmazione strategica e con il bilancio. Si invitano, inoltre, le amministrazioni a continuare a contemplare gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza nel Piano integrato, ma soprattutto a utilizzare la mappatura del processi realizzata per la prevenzione del rischio corruttivo anche ai fini di una migliore*

*pianificazione della performance”.*

L’Ateneo Sannita, anche col presente *“Piano Integrato 2020-2022”*, si è adoperato per integrare i contenuti del Piano Anticorruzione di Ateneo, attualmente vigente, (nelle more del suo aggiornamento) con il Piano Integrato prevedendo, in quest’ultimo documento, che le misure ulteriori di riduzione del rischio corruttivo e gli adempimenti di trasparenza diventino *“obiettivi di performance”*. Infatti il Piano Integrato è caratterizzato da una nozione *“allargata”* di performance, come concetto guida attorno alla quale si collocano anche le diverse prospettive della trasparenza e della prevenzione della corruzione e si presenta quale strumento operativo che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all’anticorruzione.

Il R.P.C.T. che ha elaborato il precedente P.T.P.C. ha cessato il suo incarico di Direttore generale (nonché di RPCT) il 16 dicembre 2019; pertanto, il neo Direttore generale, insediatosi il 2 gennaio 2020, ha preso atto del lavoro svolto dal suo predecessore e, nelle more dell’individuazione di un nuovo Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’Ateneo che dovrà elaborare l’aggiornamento al P.T.P.C.T. 2020-2222, ha ritenuto, in un’ottica di sostanziale continuità, di acquisire gli obiettivi in materia di performance e trasparenza già definiti nel precedente Piano, almeno per l’anno 2020 e 2021, fermo restando il completamento (previsto a breve) degli obiettivi relativi all’anno 2022.

## **6.1 IL PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E DI ADOZIONE DEL “PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL SANNIO”**

Il *“Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza”* rappresenta lo *“strumento”* attraverso il quale *“...l’amministrazione sistematizza e descrive un “processo”- articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno ...”*.

Esso contiene un programma di attività e di azioni operative, predisposto a seguito di una analisi preliminare della organizzazione della pubblica amministrazione, del suo ordinamento e delle sue modalità di funzionamento, dei principali processi e procedimenti amministrativi, in relazione, soprattutto, alla possibile esposizione al fenomeno *“corruttivo”*.

Il *“Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza”* è, inoltre, il documento che consente ad una pubblica amministrazione, attraverso un *“processo ciclico”* di *“monitoraggio”, “verifica”, “modifica” e “aggiornamento”*, di individuare e di definire nel tempo, con un grado di dettaglio sempre maggiore, il diverso livello di esposizione delle sue *“articolazioni organizzative”* al *“rischio di corruzione”* e gli interventi finalizzati a prevenire il medesimo *“rischio”*.

Il procedimento di elaborazione e di adozione del Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Università degli Studi del Sannio per il triennio 2019-2021, come il precedente, risente dell’adozione **dell’Aggiornamento 2017 dell’A.N.A.C. del P.N.A.,**



**avvenuto con Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017**, aggiornamento che approfondisce, per la prima volta, tematiche relative al Sistema Universitario e contiene misure/raccomandazioni da adottare nel predetto triennio, così come tiene conto del successivo atto di indirizzo del Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica Aurelia Fedeli emanato nel mese di maggio del 2018. Come affermato dal Ministro Fedeli *"Nel Piano appena varato, per la prima volta nella storia, è presente una corposa sezione dedicata agli Atenei. Si tratta di una scelta precisa che si aggiunge a quelle del rilancio e dell'innovazione del nostro sistema universitario e della ricerca portate avanti negli ultimi mesi con particolare riferimento al tassello etico e quello che riguarda la trasparenza e l'assunzione di responsabilità nei procedimenti amministrativi su cui abbiamo lavorato coinvolgendo tutti i soggetti interessati, nel rispetto dell'autonomia degli Atenei. Proprio considerando la delicatezza delle funzioni di vigilanza da parte del Ministero nei confronti delle autonomie universitarie e, al tempo stesso, ben consapevole della necessità di dare immediato riscontro alle raccomandazioni dell'Anac, già diverso tempo fa ho annunciato la mia precisa intenzione di trasferire i contenuti dell'Aggiornamento del PNA in quello che, tecnicamente, si definisce un 'Atto d'indirizzo' rivolto alle Università."*

Alla luce delle indicazioni fornite dall'A.N.A.C. nell'aggiornamento 2017 al P.N.A.,

l'Ateneo, per gli **anni 2020-2021-2022**, ai fini della *"prevenzione della corruzione"* l'Ateneo rafforzerà:

- Le **"misure obbligatorie"**, espressamente previste dalla legge, che riguardano il *"Responsabile della Prevenzione della Corruzione"*, i Responsabili di tutti i *"Settori"*, le *"Unità Organizzative"* e gli *"Uffici"* della *"Amministrazione Centrale"* e i Responsabili di tutte le *"Strutture Dipartimentali"* e delle relative *"articolarioni organizzative"*, con particolare riferimento:
  - all'avvio del processo di rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
  - al monitoraggio delle situazioni di *"incompatibilità"* e di *"inconferibilità"* di incarichi, *"conflitti di interesse"* ed altri divieti e delle dichiarazioni rese dagli interessati;
  - alla individuazione di apposite misure con particolare riferimento ai temi del *"Procedimento di accertamento delle inconferibilità/incompatibilità"* e del *"Conflitto di interesse nelle procedure di reclutamento del personale docente"*;
  - all'intensificazione dei controlli interni su processi lavorativi critici ed esposti a rischio corruzione;
  - alla modifica del Codice Etico e dei Codici di comportamento dei dipendenti;
  - ai temi del *"Procedimento di accertamento delle inconferibilità/incompatibilità"* e del *"Conflitto di interesse nelle procedure di reclutamento del personale docente"*;
  - alla tutela del cosiddetto *"whistleblower"* a seguito dell'acquisizione ed attivazione, alla fine del 2017, di un apposito software per l'acquisizione e gestione delle segnalazioni;
  - alla formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
- Le **"misure ulteriori"** proposte dall'*"Autorità Nazionale Anticorruzione"*, con riferimento ai Settori *"Ricerca"*, *"Didattica"*, *"Codici etici e di comportamento"*, *"Enti privati partecipati e attività esternalizzate dalle Università"*, disponendo l'adozione di (*"almeno 1 misura nel 2018"*), *"almeno*

*3 misure nel 2019”, “almeno 4 misure nel 2020”.* In particolare, riprenderanno i lavori dei “Tavoli Tecnici”, già costituiti, con Decreto Direttoriale del 21 dicembre 2018 numero 1168, per ciascuna delle predette Aree tematiche, coordinati dal Rettore o suo delegato e dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o suo delegato.

Alla data odierna, infatti, si sono regolarmente svolte le riunioni d'insediamento dei Tavoli Tecnici di seguito riportati:

Tavolo tecnico Area " <i>Didattica</i> "	riunione del 04/02/2019
Tavolo tecnico Area " <i>Ricerca</i> "	riunione del 06/02/2019
Tavolo tecnico Area " <i>Partecipate/Spin off</i> "	riunione del 11/02/2019.

I Tavoli tecnici sono stati resi edotti del contenuto, per ciascuna area tematica, delle osservazioni e dei suggerimenti contenuti nella sezione dedicata al sistema universitario del PNA 2017, hanno valutato quali delle misure suggerite fosse già applicata in quanto contenuta in Regolamenti di Ateneo/Dipartimento ovvero in linee guida ovvero costituissero prassi consolidata. Purtroppo la carenza già segnalata della dotazione organica, le elezioni del Rettore, gli sforzi che l'Ateneo ha profuso per mettere a punto i processi di qualità in vista della visita della Commissione di Esperti per la Valutazione (CEV) finalizzata a verificare la sussistenza dei requisiti per l'accreditamento triennale dell'Ateneo, non ha consentito ad oggi di proseguire nell'attività dei *Tavoli*, che comunque verrà ripresa al termine della visita dei CEV, dopo il rinnovo degli Organi di Governo e di Amministrazione.

Il P.T.P.C.T. 2019-2021, approvato con Decreto Rettoriale del 31 luglio 2019, n.753, ratificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10 settembre 2019, è stato elaborato tenendo conto che, nella seconda metà del 2019, sarebbero stati rinnovati gli Organi di Governo e di Amministrazione dell'Ateneo: il nuovo Rettore, con inizio mandato a decorrere dal 1° novembre del 2019; in immediata successione, le elezioni del nuovo Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione; nonché la selezione per l'affidamento dell'incarico di Direttore Generale dell'Ateneo.

Resta inteso che i documenti di programmazione del 2020, specificamente il Bilancio di previsione triennale, il Piano Integrato e il Piano Anticorruzione 2020 - 2022 costituiranno l'occasione per verificare la coerenza di documenti elaborati in periodo diversi e da soggetti diversi, e nel caso, per operare le variazioni necessarie a omogeneizzare l'intero processo di programmazione dell'Ateneo.

Ad ogni buon fine, le misure in tema di anticorruzione per il triennio 2019 - 2021, che recepiscono le raccomandazioni e i suggerimenti del P.N.A. 2017, ed i relativi indicatori di misurazione aggiornati, sono riportati nel "*Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Università degli Studi del Sannio per il triennio 2019-2021*".

## 6.2 MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi costituisce un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione ed incide sulla qualità complessiva dell'analisi del rischio.

Una attenta analisi e ponderazione del rischio consente di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi che possono verificarsi, anche ipoteticamente, in relazione ai processi di pertinenza della Amministrazione ed è fondamentale per la definizione delle priorità di trattamento, tenuto conto degli obiettivi della organizzazione ed il contesto nel quale essa opera. Successivamente, il trattamento del rischio sarà rivolto ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

La grave ed endemica carenza, nell'attuale "*Organigramma*", di figure apicali e di coordinamento e l'avvio del processo di revisione della attuale "*Struttura Organizzativa della Università degli Studi del Sannio*", hanno rallentato l'analisi più organica e meno approssimativa dei "*rischi di corruzione*" e, conseguentemente, la definizione di "*misure di prevenzione della illegalità e della corruzione*" più specifiche e concrete e, soprattutto, più attinenti ai "*rischi*" ad esse correlati. In ogni caso, a valle delle risultanze dell'analisi del "*contesto organizzativo Unisannio*", la Direzione Generale sta rimodulando sia la Struttura organizzativa dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti, con la costituzione di nuovi Uffici e Unità Organizzative, sia la conseguente assegnazione di personale anche attraverso l'avvio di procedure concorsuali.

Con il coinvolgimento dei Dirigenti, Responsabili di UU.OO. e di Dipartimento si sta procedendo alla mappatura dei processi che attraversano tutte le Strutture di Ateneo. La mappatura dei processi di Ateneo così definita rappresenterà il punto di partenza per l'individuazione dei processi potenzialmente esposti al rischio di episodi di corruzione.

Il completamento del processo di revisione dell'assetto organizzativo, che, (si auspica), avrà una sua definizione entro il 2020, consentirà anche la individuazione di quei processi potenzialmente esposti al rischio di episodi di corruzione, delle misure preventive da adottare e delle connesse responsabilità.

Ad ogni buon fine, per la mappatura dei processi di pertinenza delle strutture di Ateneo, l'identificazione delle aree di rischio, l'analisi/ponderazione/trattamento dei rischi di corruzione ad esse correlati, il "*target*" degli "*attori coinvolti*" ("*settori*", "*unità organizzative*", "*uffici*", altre "*strutture*" e responsabili dei procedimenti) nonché l'individuazione della c.d. "Matrice delle responsabilità" si rinvia all'Allegato n. 1 del "*Piano di Prevenzione della Corruzione per il Triennio 2019/2021*" <https://www.unisannio.it/it/amministrazione/documenti/piano-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-della-universit%C3%A0-degli-studi-del-sannio-0>

## 6.3 COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

L'Università degli Studi del Sannio, a seguito della entrata in vigore del Decreto Legislativo 14

marzo 2013, numero 33 e ss.mm.ii. ha promosso una serie di iniziative in materia di “comunicazione” e di “informazione”, ha avviato un processo di monitoraggio degli adempimenti previsti dalle disposizioni normative vigenti in materia di “pubblicità” e “trasparenza” della azione amministrativa, anche al fine di migliorare il processo di “implementazione” e di “aggiornamento” nel “sito web istituzionale” con specifico riguardo ai contenuti della “sezione” denominata “Amministrazione trasparente”, e si è adoperato per promuovere maggiori livelli di “trasparenza” della azione amministrativa.

Infatti, l’articolo 10, co. 3, del Decreto legislativo n. 33/2013, come novellato dall’art. 10 del d.lgs. 97/2016, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali.

Con il “Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’Università degli Studi del Sannio per il triennio 2019-2021”, l’Università degli Studi del Sannio ha inteso:

- proseguire nella opera di miglioramento, sia sotto il profilo qualitativo che sotto il profilo quantitativo, del processo di “implementazione” e di “aggiornamento” nel “sito web istituzionale” ed, in particolare, nella “sezione” denominata “Amministrazione trasparente”, dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- adeguare i contenuti della Sezione Amministrazione Trasparente alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 che reca revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33”;
- dare esecuzione alle disposizioni in materia di accesso civico libero ed indifferenziato (“Freedom Act of Information F.O.I.A.”);
- intensificare i controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e/o di atti di notorietà, con particolare riferimento alle dichiarazioni che attestano la insussistenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi.

L’Ateneo, ai sensi dell’art. 10 del D.lgs. 33/2013 ha inserito nel PTPCT un’apposita sezione relativa alla trasparenza in quanto misura rilevante per la prevenzione della corruzione che prevede, in ottica di accountability, l’indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti. Il legame tra trasparenza e anticorruzione è stata ribadita con il d.lgs. 97/2016 che ha modificato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità è divenuto parte integrante del PTPCT che a sua volta è coordinato con il Piano della Performance.

Costante obiettivo dell’Ateneo in termini di trasparenza è la gestione della raccolta dei dati, il loro aggiornamento secondo le tempistiche e le modalità previste dalla normativa vigente.

Il processo di attuazione degli obblighi di pubblicazione si fonda sulla

**“responsabilizzazione”** dei Responsabili delle UU.OO.

La “Autorità Nazionale Anticorruzione”, con la Delibera del 28 dicembre 2016, numero 1310, ha richiesto l’indicazione, nella sezione del “Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza” dedicato alla programmazione della trasparenza, dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione. In assenza, si configura la fattispecie della mancata adozione del Programma triennale della trasparenza per cui l’ANAC si riserva di irrogare le sanzioni pecuniarie ai sensi dell’art. 19, co. 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, numero 90. L’individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso informativo è anche funzionale al sistema delle responsabilità previsto dal Decreto Legislativo 33/2013.

Attualmente, in base alla **“Matrice delle Responsabilità in Materia di Trasparenza”**:

- relativamente ai documenti/informazioni/dati delle Strutture Dipartimentali, i Direttori di Dipartimento sono individuati come “Responsabili della Pubblicazione” e i Responsabili di Uffici/Unità Organizzative delle Strutture Dipartimentali e i Segretari di Dipartimento come “Referenti della pubblicazione”;
- relativamente ai documenti/informazioni/dati dell’Amministrazione Centrale, il Direttore Generale è individuato come “Responsabile della Pubblicazione” e i Responsabili di Uffici/Unità Organizzative dell’Amministrazione Centrale come “Referenti della pubblicazione”.
- gli uffici che detengono dati , informazioni, provvedimenti e/o i responsabili del loro contenuto trasmettono al Responsabile del Settore Sistemi IT i contenuti da pubblicare, specificando le sottosezioni in cui pubblicarli e le eventuali tempistiche;
- il Responsabile del Settore Sistemi IT pubblica i contenuti nel rispetto delle tempistiche; l’Ufficio per le Relazioni con il Pubblico svolge attività di impulso, coordinamento e monitoraggio periodico della completezza e regolarità degli adempimenti di trasparenza. I soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e quelli cui spetta la pubblicazione sono indicati nell’Allegato n. 2 del P.T.P.C. al quale si fa rinvio

#### **6.4 LE MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA GIÀ ADOTTATE NEL PIANO PRECEDENTE E CONFERMATE ANCHE NEL TRIENNIO 2020-2022**

##### **CIRCOLARI E MONITORAGGI**

- Emanazione di apposita circolare volta ad individuare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, in una “Tabella”, le azioni integrative e correttive da adottare, anche ai fini della periodica attestazione da parte del Nucleo di Valutazione di Ateneo, alla data del 31 marzo di ogni anno (2020), degli specifici obblighi di pubblicazione individuati dalla Delibera della “Autorità Nazionale Anticorruzione”;
- Emanazione di apposita nota circolare che impartisce direttive e contiene indicazioni operative

in merito alle modalità di pubblicazione dei dati relativi al conferimento di incarichi finanziati con risorse esterne.

- Individuazione ed inserimento di ulteriori provvedimenti amministrativi, rilevanti anche ai fini della "prevenzione della corruzione", nella sezione "altri contenuti" del "Sito Web Istituzionale"
- Emanazione, a cadenza semestrale, di apposita nota circolare che definisce le modalità di svolgimento delle operazioni di monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e di pubblicazione dei relativi esiti nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del "Sito Web Istituzionale"
- Individuazione, con modalità di scelta "a campione", di alcuni procedimenti e contestuale richiesta dei tempi procedurali che sono stati osservati per il loro corretto adempimento
- Emanazione di apposita nota circolare che definisce i casi di incompatibilità e/o di conflitti di interesse e la relativa modulistica
- Monitoraggio annuale, con modalità di scelta "a campione", dei controlli effettuati dai Referenti per la Corruzione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e/o di atto di notorietà in merito alla insussistenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi
- Emanazione, a cadenza annuale, di apposita nota circolare che definisce le modalità di svolgimento delle operazioni di monitoraggio delle istanze di accesso civico e di pubblicazione dei relativi esiti nella Sezione "Amministrazione Trasparente".
- Aggiornamento dati componenti degli organi di indirizzo politico Con riferimento agli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo, previsti dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33, si provvederà ad invitare tutti i componenti di Senato Accademico, per il triennio accademico 2019/2022, e del Consiglio di Amministrazione, dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022, a trasmettere la documentazione finalizzata all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione obbligatoria dei dati previsti dall'articolo 14 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33
- Adeguamento costante della struttura della Sezione "Amministrazione Trasparente" alle indicazioni formulate dalla c.d. "Bussola della Trasparenza
- Aggiornamento del "registro degli accessi" pubblicato nella sezione del Sito Web Istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente"/Sottosezione "Altri Contenuti"/ "Accesso civico".
- Nomina del R.A.S.A. (Responsabile dell'Anagrafe unica delle Stazioni Appaltanti)  
Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. L'individuazione del R.A.S.A. è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di

prevenzione della corruzione. La Direzione Generale, tenuto conto anche delle indicazioni dell'A.N.A.C. ritiene di cumulare le funzioni di R.P.C.T. e di R.A.S.A. in un unico soggetto di livello dirigenziale. Entro il mese di gennaio si formalizzerà la nomina.

## **7. ALLEGATI TECNICI**

Con riferimento agli obiettivi relativi al piano strategico 2019-2021 l'Allegato n. 1 riporta i connessi obiettivi operativi, gli Uffici/Unità Organizzative cui sono stati assegnati, le risorse umane che si intende impiegare per il loro conseguimento, gli indicatori di monitoraggio e i target definiti per ciascuno degli anni del triennio 2020-2022.

L'Allegato n. 2 riporta gli obiettivi relativi all'anticorruzione e alla trasparenza.

L'Allegato n. 3 riporta il Piano di Azioni Positive 2020/2022 (PAP).

L'Allegato n. 4, invece, riporta gli obiettivi di servizio per il suddetto triennio di riferimento.

L'Allegato n. 5, da ultimo, riporta un facsimile della "*Scheda per la raccolta di riflessioni e osservazioni tecniche utili al miglioramento del processo di corretta definizione degli obiettivi operativi della Performance dell'Università degli Studi del Sannio*", inviata ai Dipartimenti, ai Dirigenti e alle Unità Organizzative dell'Ateneo.