



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA

Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

**Piano integrato
performance, trasparenza e anticorruzione
2016-2018**

UOC Organizzazione, Sviluppo e Formazione
Responsabile per l'anticorruzione e la trasparenza
Gennaio 2016

Indice

Premessa al Piano integrato del ciclo performance, anticorruzione e trasparenza	3
1. Inquadramento strategico dell'Ateneo	4
2. Performance organizzativa: ambito di azione del Direttore Generale	6
3. Analisi delle aree di rischio – Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018	11
4. Comunicazione e trasparenza - Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018	12
5. Performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi	13
6. Raccordo con programmazione economico-finanziaria	19
7. Conclusioni	20

Allegati

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018

Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018

All. 1 Piano degli obiettivi 2016 sull'amministrazione

All. 2 Matrice di collegamento linee gestionali DG / obiettivi staff e prime linee

All. 3 Progetti trasversali sull'amministrazione (PI 2015)

All. 4 KPI sulle strutture

Premessa al Piano integrato del ciclo performance, anticorruzione e trasparenza

Il presente documento, prodotto in sinergia tra il Responsabile per l'Anticorruzione e Trasparenza Unibs e il responsabile della U.O.C.¹ Organizzazione, Sviluppo e Formazione, poggia sulla collaborazione con il responsabile della UOCC² Legale e Supporto Organi, oltre che sul confronto con tutte le prime linee della Direzione Generale. Nel confermare il rispetto delle prescrizioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009, oltre che delle principali³ delibere CIVIT-ANAC⁴ e della Legge 240/2010⁵, si tiene conto di:

- "Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università...", emanate dall'ANVUR nel mese di luglio 2015,
- Comunicato del Presidente ANAC, del 13 luglio 2015⁶,
- aggiornamento 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione⁷.

Quindi, a fronte:

- dell'attesa ANVUR, di un documento integrato su performance amministrative, anticorruzione e trasparenza,
 - della prescrizione ANAC, di PTPC⁸ e Programma triennale per la Trasparenza⁹,
- la scelta Unibs, nella continuità e focalizzazione del Piano sugli items consolidati, è di concentrare i contenuti innovativi sulla logica di integrazione tra performance, anticorruzione e trasparenza. Ciò nella misura in cui la prima può essere ragionevolmente intesa quale punto nodale su cui trasparenza e anticorruzione incidono. La prevenzione dai rischi di corruzione è infatti un prerequisito per la sostenibilità degli atenei e quindi per il conseguimento della performance; la trasparenza, a sua volta, esplicita il dovere di rendicontazione dei risultati del proprio operato agli stakeholder.

Inoltre, pur essendo il Piano centrato sulle performance amministrative¹⁰, emerge il legame con la didattica e la ricerca, prerogative dell'accademia, perché, proprio a partire dall'esame degli output sulle medesime, vengono posizionati gli indirizzi sull'amministrazione. Ciò, in quanto si presuppone che buoni output presuppongano anche un buon supporto amministrativo (performance della tecnostruttura).

Quanto sopra, in aderenza all'auspicata ampiezza logica suggerita dalle Linee Guida ANVUR, oltretutto al recepimento del suggerimento del Nucleo di Valutazione di Ateneo.

Inoltre:

- l'indice del Documento viene allineato alle sezioni ANVUR, immaginando i capitoli relativi a trasparenza e anticorruzione come sezioni mobili, autonomamente disponibili per ANAC;
- si rinvia ai precedenti Piani¹¹, per i contenuti stabili e di inquadramento del ciclo della performance, già ampiamente trattati.

¹ Unità Organizzativa Complessa.

² Unità Organizzativa Complessa di Coordinamento.

³ Delibere n. 9 e 112/2010, n. 1/2012 e n. 6/2013, in tema di: Applicabilità del D.Lgs. 150/2009 alle Università; Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance; Linee Guida relative al miglioramento (...) dei Piani della Performance.

⁴ Legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, comma 2.

⁵ Legge 240/2010, art.2, c.1, lett. r: "le procedure di valutazione delle strutture e del personale" nelle università siano svolte "in piena autonomia e con modalità organizzative proprie".

⁶ "Obbligo di adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione con validità 2015-2017".

⁷ Di cui alla determinazione n. 12 del 28.10.2015.

⁸ Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

⁹ Il Programma per la trasparenza dovrà costituire specifica sezione del PTPC – Disposizione ANAC 28.10.15, punto 2.

¹⁰ Con D.L. 69/2013, convertito con L. 98/2013, si è realizzato il trasferimento ad ANVUR anche della valutazione delle attività amministrative delle università.

¹¹ Ciò è, d'altro canto, logica conseguenza della pubblicazione on line – sito istituzionale e Portale della Trasparenza¹¹ - della storicizzazione dei documenti sul ciclo della performance.

- si persegue, la sostanza sulla forma –“utilizzo del piano della performance come strumento di governo e di gestione e di miglioramento”-.

Conformemente alle prescrizioni legislative¹², l’Ateneo garantisce l’apertura del ciclo della performance 2016 per il mese di gennaio, attraverso la definizione e formalizzazione degli obiettivi operativi per i dirigenti e responsabili apicali - e, in cascading per i responsabili di II° e III° livello, rispetto alle macroaree di indirizzo gestionale poste dal vertice sulla direzione. Tale processo viene anticipato all’ultimo bimestre 2015 e formalizzato nell’ultima seduta consiliare dell’anno, dando evidenza della copertura di tutti gli obiettivi assegnati all’amministrazione, attraverso le risorse di bilancio – autorizzatorio - deliberate in tale occasione¹³. Si ritiene parimenti opportuna l’estensione del suddetto timing anche alla programmazione dei prossimi anni.

1. Inquadramento strategico dell’Ateneo

Essendo al Piano della performance¹⁴ chiesta coerenza sia alla programmazione strategica di Ateneo, sia alle risorse, economiche, umane, strutturali e di supporto, si osserva che proprio attorno alle linee generali di sviluppo del progetto strategico di Ateneo “Health and Wealth@Unibs”, la governance orienta fondamentali contributi sul versante della ricerca e della didattica,

- portando a sistema il contributo degli otto dipartimenti¹⁵ e,
- una volta stabilizzata la propria struttura sulle prime linee di responsabilità gestionale¹⁶, investendo sullo sviluppo delle competenze specialistiche delle professionalità interne.

A partire dal 2016, infatti, tutti i macro dell’Ateneo saranno indirizzati allo svolgimento di otto laboratori di ricerca, incardinati sulle quattro linee di sviluppo del progetto H&W – Ambiente, Tecnologie per la Salute e il Benessere, Longevità e Stili di vita-. Ciascuno avrà un proprio motore di sviluppo nel relativo coordinamento scientifico, costituito da quattro docenti, uno dei quali ne è referente scientifico, gestionale ed economico. In sede consiliare è stato deliberato un complessivo finanziamento del progetto per 6,7 milioni di euro, su uno start up biennale, al termine del quale i laboratori dovranno essere in grado di produrre autofinanziamento ed essere aggreganti di ulteriori aree disciplinari. In particolare:

4 ml. di € sono stati destinati in via diretta dal budget di Ateneo al finanziamento dei laboratori; 1 ml. è stato messo su un bando interno a favore di progetti di ricerca interdisciplinari; ulteriori 1,7 ml. provengono dalla Fondazione Cariplo e dalla Regione

¹² D. Lgs 150/2009, articolo 10, comma 1, lettera a).

¹³ Seduta consiliare del 14 dicembre 2015.

¹⁴ Quale strumento organizzativo-gestionale, finalizzato a esplicitare gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi dell’Università con relativi indicatori, per la misurazione e valutazione della performance medesima.

¹⁵

Economia e Management
Giurisprudenza
Ingegneria Civile, Architettura, Territorio, Ambiente e di Matematica
Ingegneria dell’Informazione
Ingegneria Meccanica e Industriale
Medicina Molecolare e Traslazionale
Scienze Cliniche e Sperimentali
Specialità Medico-Chirurgiche, Scienze Radiologiche e Sanità Pubblica

¹⁶ L’organigramma generale di Ateneo è disponibile sul sito istituzionale all’ indirizzo <http://www.unibs.it/ateneo/amministrazione>

Lombardia nell'ambito del Bando Emblematici Maggiori 2014, per un progetto¹⁷ in partnership con gli Spedali Civili di Brescia, cui spetta un ulteriore riconoscimento di 0,8 ml. di €.

Ciò, ad evidenza di una logica di piena integrazione tra tutte le componenti di Ateneo.

Attorno al mandato istituzionale¹⁸ e nel rispetto delle Linee guida ministeriali sulla programmazione del sistema universitario¹⁹, vengono:

- disegnato il KGI²⁰ di Ateneo, indirizzato alla progressiva trasformazione da università generalista ad università tematica,
- allocate le risorse, in sede di approvazione del budget di previsione annuale.

In tale contesto si inseriscono ulteriormente:

sul versante accademico,

- l'ammissione a livello internazionale, della KIC²¹ Innolife, in tema di salute, cui l'Università insieme ad altri tre atenei italiani e partner industriali e sanitari, ha diritto ad entrare, per la costituzione del nodo italiano del Consortium. Nella KIC, che avrà durata fino al 2018, è prevista la creazione di nuove start-ups e la partecipazione di circa un milione di studenti alle attività didattiche on line;
- la partecipazione al programma di Ricerca ed Innovazione europeo Horizon 2020 (2014-2020);
- lo sviluppo di alcuni progetti per la realizzazione di Smart Cities e l'ampliamento della rete di Cluster cui l'Ateneo aderisce;
- un accordo con le Università di Bergamo, Pavia e Milano Bicocca sul lato del trasferimento tecnologico per coordinare le attività di valorizzazione della ricerca dei quattro Atenei lombardi, favorire il deposito di nuovi brevetti e la costituzione di nuove società di capitale innovative.
- il **Corso di Laurea Magistrale** in Science and Technology for population Health and Wealth e il **Corso di Dottorato** di Ricerca in Technology for Health, multidisciplinari e in lingua inglese.

Si tratta complessivamente di progettualità che sviluppano la strategia di Ateneo, su cui sarà costante il monitoraggio da parte della governance, e alla cui realizzazione sarà parimenti indirizzata la funzione di supporto dei servizi amministrativi²².

In particolare, inoltre, sui servizi a supporto del sistema AVA²³, verranno stressate le performance dei servizi Ricerca e Valutazione Reporting, sui quali –coerentemente con i

¹⁷ "La salute della persona: lo sviluppo e la valorizzazione della conoscenza per la prevenzione, la diagnosi precoce e le terapie personalizzate".

¹⁸ <http://www.unibs.it/mission>

¹⁹ DM 15.10.2013 n. 827.

²⁰ Key Goal Index.

²¹ Knowledge and Innovation Communities.

²² Orientamento del ciclo della performance, organizzativa e individuale, quale processo-pivot, nella determinazione e messa in trasparenza di obiettivi, target, e indicatori.

²³ Sistema di autovalutazione, valutazione e accreditamento. Con riferimento alla SUA_RD 2011-2013, l'Ateneo ha partecipato alla fase di sperimentazione con due Dipartimenti (DICATAM e DSMC), contribuendo attivamente alla creazione della versione definitiva, cui hanno preso parte tutti i Dipartimenti e che si è conclusa ad aprile 2015. La scheda ha raccolto dati relativi a Obiettivi, risorse e gestione del Dipartimento, Risultati della ricerca e attività di Terza missione. Attualmente non è stata ancora indicata la valutazione della scheda e il processo si dovrebbe integrare all'interno della nuova VQR 2011-2014, soprattutto con riferimento alla Terza Missione".

Relativamente alla qualità dei corsi di studio, per a.a. 2014/15 sono stati accreditati 45 Corsi di Studio, alimentando le relative Schede SUA_CdS e 7 Corsi di Dottorato. Nel documento "Politiche di Ateneo e Programmazione", sono state definite, in raccordo con il piano strategico, indirizzi, obiettivi e priorità, al fine di orientare le politiche di Ateneo in tema di didattica. Sono stati altresì puntualizzati il ruolo assegnato al CdS su H&W e, in relazione all'offerta formativa dell'Ateneo, una valutazione di sostenibilità in termini di risorse economico-finanziarie e di docenza.

processi mappati²⁴- agiscono le professionalità a più stretta interfaccia con la popolazione accademica. Per tale approfondimento, si rinvia alla pianificazione degli obiettivi 2016 (All. 1).

Sul versante della tecno-struttura,

le prossime linee di impegno sono indirizzate verso azioni formative orientate al rafforzamento delle competenze tecniche del personale, attraverso la messa a valore delle professionalità espresse ai più alti livelli in ambito specialistico. I responsabili di Settore e Servizio, accompagnati metodologicamente da Direzione Generale e RU dentro la cornice di policy predisposta, saranno chiamati all'implementazione del proprio progetto formativo sulle competenze, definendone contenuti, soggetti formatori e discenti. Ciò, in relazione a una preliminare riflessione sui livelli agiti da parte di ciascun collaboratore, rispetto ai livelli attesi, definiti dalla Direzione sui diversi profili professionali.

Con riferimento al posizionamento dell'Ateneo rispetto alle linee generali di indirizzo per la programmazione del sistema universitario 2013-2015,

al progetto di Ateneo²⁵, orientato al perseguimento della maggior coerenza possibile tra le linee di indirizzo ministeriali e il progetto "Health&Wealth@Unibs", è stato centralmente riconosciuto un dato performante. Il MIUR ha attribuito al un finanziamento di € 1.571.000,00, pari al 92,4% dell'importo richiesto in sede di presentazione (€ 1.700.000,00), che verrà assegnato in via definitiva sulla base del monitoraggio dei valori conseguiti dall'Ateneo, rispetto ai target annuali fissati per ciascun indicatore.

A seguito del monitoraggio dei target previsti per l'anno 2014 il MIUR²⁶, ha assegnato in via definitiva per il 2014 un contributo di Euro 437.477, pari al 92% dell'importo attribuito in sede di approvazione del progetto (Euro 475.156)²⁷.

L'importo 2013, pari a Euro 462.515, è stato assegnato integralmente; l'importo 2015, pari ad un massimo di Euro 633.329, sarà determinato a seguito del monitoraggio dei target 2015, previsto entro il 30 giugno 2016.

2. Performance organizzativa: ambito di azione del Direttore

Partendo dalla complessità strategica e di struttura organizzativo-gestionale dell'Ateneo, si conferma il seguente percorso logico:

²⁴ Il "Funzionigramma" Unibs, con cui si dà evidenza dei processi amministrativi e delle unità organizzative a presidio dei medesimi, è consultabile on line, all'indirizzo <http://www.unibs.it/ateneo/amministrazione>

²⁵ Il progetto dell'Ateneo, deliberato nella seduta CdA n.265 del 19.03.2014, è articolato sulle seguenti linee di intervento:

Obiettivo 1: Promozione della qualità del sistema universitario

Azioni di miglioramento dei servizi per gli studenti:

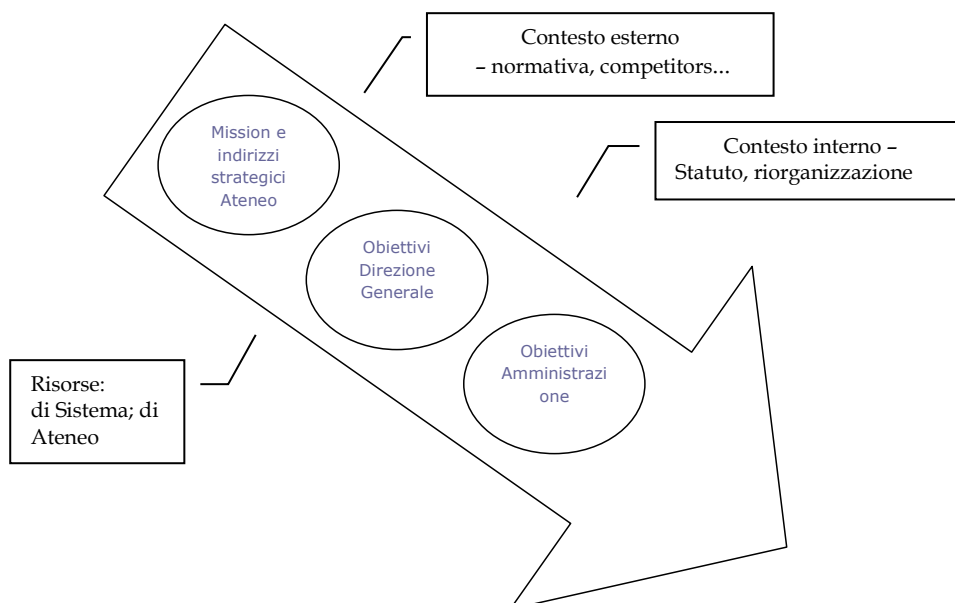
Promozione dell'integrazione territoriale anche al fine di potenziare la dimensione internazionale della ricerca e della formazione;

Obiettivo 2: Dimensionamento sostenibile del sistema universitario

Riassetto dell'offerta formativa

²⁶ Nota MIUR, Prot. 9353 del 6 agosto 2015.

²⁷ Ciò in relazione: al completo raggiungimento degli obiettivi collegati a dieci dei quattordici indicatori fissati, al parziale raggiungimento di due; al non conseguimento di ulteriori due.



tale per cui, dai documenti di programmazione strategica, discendono:

- gli orientamenti macro per lo sviluppo delle attività accademiche;
- le macro-aree di indirizzo per la Direzione Generale (All. 2);
- la declinazione delle prime in obiettivi di performance individuale sui responsabili di posizione (All. 1);
- la messa a punto di progetti trasversali sull'organizzazione (All. 3).

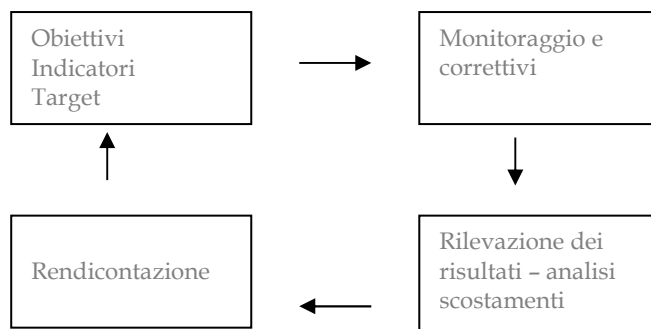
Attraverso una relazione causale e sistemica –resa trasparente attraverso i documenti sulle performance- si esplicita dunque la connessione tra target di ateneo, obiettivi di gruppo e individuali.

In particolare, per gli obiettivi legati alla sfera di governo del Direttore Generale sono esplicitate sia le ricadute dirette sui responsabili di staff e prime linee, sia a livello più diffuso su tutta la tecno-struttura.

Attraverso i seguenti steps, si dà quindi attuazione al ciclo della performance, mantenendo coerenza con metodo e timing indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance:

- definizione e assegnazione di obiettivi, target e indicatori entro il primo bimestre di ciascun nuovo anno – presentazione del planning degli obiettivi annuali al Consiglio di Amministrazione ed apertura formale della nuova annualità del ciclo,
- collegamento obiettivi – allocazione delle risorse,
- monitoraggio in itinere; analisi degli scostamenti e azioni correttive (sui comportamenti, sugli obiettivi o su entrambi), in occasione di appositi incontri a cadenza tri/quadrimestrale tra il Direttore Generale e responsabili di staff e prime linee della Direzione,
- misurazione e valutazione della performance: organizzativa e individuale nei primi mesi di ciascun nuovo anno e comunque entro il periodo di predisposizione della Relazione sulla performance;
- premialità del merito, mediante liquidazione delle componenti salariali accessorie al personale, ai dirigenti e al Direttore Generale;
- rendicontazione interna ed esterna dei risultati, in rolling durante l'intero anno, attraverso: processi di confronto e/o comunicazione interna con le RSU, con il personale

e/o con il Comitato partecipativo del medesimo, pubblicazione di report sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente, Relazione sulla performance e presentazione delle principali evidenze a privilegiati interlocutori interni nell'ambito di apposite giornate della trasparenza²⁸.



Con riferimento, inoltre, alle attività di monitoraggio e rendicontazione, si intende dare continuità alla prassi dei c.d. “incontri sui report” – giornate tri/quadrimestrali di lavoro outdoor tra Direttore Generale e responsabili di primo livello, dedicate alla verifica dello stato di avanzamento di obiettivi individuali e progetti trasversali.

Riconducibile ai precedenti ambiti, anche il prossimo lavoro di perfezionamento sugli indicatori di struttura (All. 5)²⁹ definiti per la prima volta nel 2015. La misurazione dei valori al 31.12.2015 sui principali asset di processo individuati, consentirà con maggior consapevolezza, attraverso un confronto tra le funzioni di direzione, sviluppo organizzativo e responsabili, la definizione di valori target per il 2016, finalizzata a un più efficace governo delle strutture e rilevazione dei prossimi dati di performance.

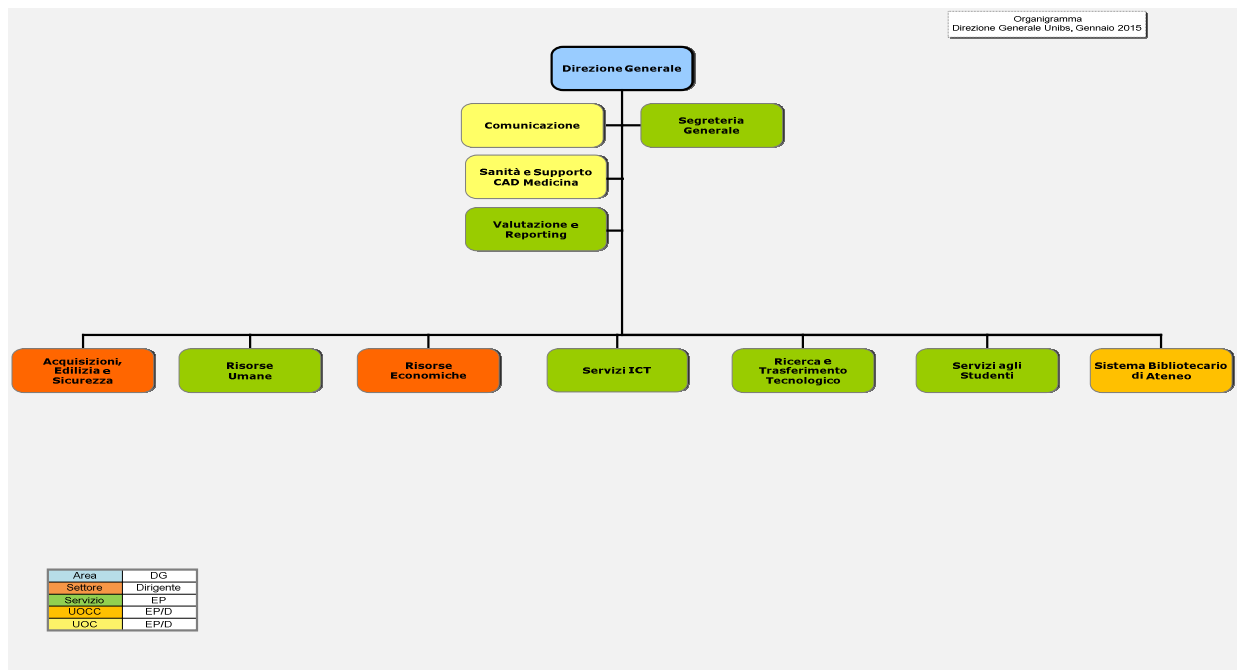
Quanto sopra, si interseca parimenti con il planning degli obiettivi individuali 2016, nella misura in cui vengono esplicitamente assegnati obiettivi di performance, volti al mantenimento di un dato prestazionale stabile, ove già efficace, o all'incremento percentuale, ove opportunamente conseguibile.

In tale ambito si posiziona, inoltre, uno specifico progetto di auditing.

Scheda di rilevazione KPI UNIBS									
Assett di Processo	Responsabilità Sett/Serv/Staff	Descrizione KPI	Indicatore	Tipologia	Fonte dati	Destinatari	Valore anno N	Target anno N+1	Note
				Efficacia Efficienza Economicità					

²⁸ “Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance (...omississ..) nell'ambito di apposite giornate della trasparenza – D.Lgs 150/2009, art. 11.

²⁹ Key Performance Indicator. L'adozione di procedure di valutazione sul dato gestionale riferito alle strutture viene affermata: dal D.Lgs 150/2009, all'art 1, c.1; dalla Delibera CIVIT n. 9/2010; dalla Legge 240/2010, all'art. 2, c.1, lett. r.



Organigramma generale Unibs – Unità di staff e prime linee della Direzione Generale.

Gli organigrammi di dettaglio, completi e aggiornati anche sulle II^a e III^a linee, sono disponibili on line agli indirizzi

<http://www.unibs.it/ateneo/amministrazione>

<http://www.unibs.it/ateneo/amministrazione/organigramma> .

A supporto del tema di H&W e della progettualità nella ricerca e sull’offerta formativa del prossimo futuro – peculiarità dell’accademia - sono ulteriormente indirizzati:

- l’implementazione dell’**agenda tecnologica**, per la quale il Servizio ICT sarà prevalentemente impegnato sulla realizzazione delle seguenti aree, come concordate in data 03.12.15, in sede di Comitato per l’Innovazione dei Sistemi Informativi³⁰:

³⁰ <http://www.unibs.it/organizzazione/strutture-comitati-e-commissioni-di-ateneo/comitato-linnovazione-dei-sistemi-informativi>

PROGETTO	Start	End	% Complete	2015			2016												2017			
				Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb		
				Gantt chart showing project progress with colored bars (black, red, blue, orange, brown, green) across months.																		
ROAD MAP PROGETTI	15/10/15	31/1/17	25	[Gantt bar]																		
SERVIZI PER LA DIDATTICA	15/10/15	31/12/16	14	[Gantt bar]																		
App Calendari per studenti (Android - IOS)	1/11/15	27/5/16	90	[Gantt bar]																		
Preventivo e Consuntivo Compiti Docenti	1/1/16	31/12/16		[Gantt bar]																		
Processo Erasmus in uscita	1/1/16	31/12/16		[Gantt bar]																		
Rilevazione presenze studenti	1/1/16	31/12/16		[Gantt bar]																		
Gestione turni studenti 150 ore	1/1/16	31/12/16		[Gantt bar]																		
AlmaLaurea Tirocini e Stage	15/10/15	14/7/16	30	[Gantt bar]																		
SERVIZI GESTIONALI	1/11/15	31/1/17	6	[Gantt bar]																		
PagoPA - Adesione al nodo dei pagamenti della Pubblica amministrazione	1/11/15	31/1/17	10	[Gantt bar]																		
PICA - Procedura di Iscrizione ai Concorsi di Ateneo	1/1/16	31/12/16		[Gantt bar]																		
EVOLUZIONI PORTALE	1/12/15	30/3/16	27	[Gantt bar]																		
Sito PQA	1/12/15	30/3/16		[Gantt bar]																		
Time Line	1/12/15	30/3/16		[Gantt bar]																		
Pagina del docente	1/12/15	28/2/16	99	[Gantt bar]																		
Migrazione siti web	1/12/15	28/2/16	30	[Gantt bar]																		
SPEDALI CIVILI	1/11/15	1/7/16	28	[Gantt bar]																		
Estensione rete Ateneo per sostituzione ADSL	1/11/15	2/3/16	15	[Gantt bar]																		
Virtualizzazione PL Spedali Civili	1/11/15	1/7/16	35	[Gantt bar]																		
DESKTOP MANAGEMENT	1/12/15	30/9/16	25	[Gantt bar]																		
Implementazione servizi di stampa più carta studente	1/12/15	30/9/16	25	[Gantt bar]																		
RETI E SISTEMI	1/11/15	31/12/16	74	[Gantt bar]																		
Estensione rete RETTORATO a SBA	1/1/16	31/12/16	65	[Gantt bar]																		
Estensione rete RETTORATO ad area ING	1/11/15	2/6/16	90	[Gantt bar]																		
SERVICES DESK 2.0	1/1/16	31/12/16		[Gantt bar]																		
Cruscotto indicatori servizio Numero Verde e supporto studenti	1/1/16	31/12/16		[Gantt bar]																		
Implementazione MoOne (Problem e Change)	1/1/16	31/12/16		[Gantt bar]																		

- Il completamento del progetto sulle **competenze tecnico specialistiche** attraverso la realizzazione delle azioni formative, dal momento che per tutta l'amministrazione è stata completata la mappatura delle competenze specialistiche e la prima progettazione degli interventi. Tutti i gruppi, dando attuazione ad un progetto trasversale che ha coinvolto direzione, RU e responsabili apicali, sono stati messi nella condizione di partire con il proprio progetto, dopo che lo stesso è stato presentato –oltre che a RSU e CPPTA³¹- al personale interessato, rimanendo in attesa di presentarlo anche CUG per gli aspetti di competenza. Tale percorso, ampiamente trattato nei precedenti documenti sul ciclo della performance e in Premessa, è immaginato come un continuum che, dopo l'iniziale accompagnamento metodologico da parte di Direzione e RU, dovrebbe entrare in una fase di standardizzazione, prevalentemente affidata ai responsabili dei servizi.

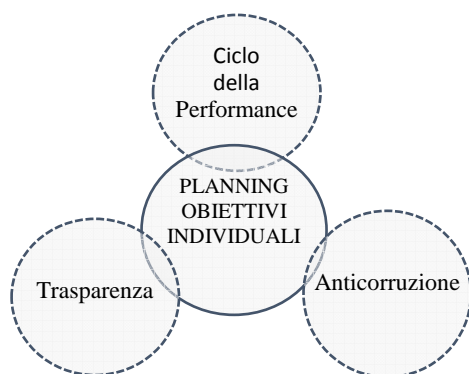
Per la misurazione e valutazione della performance organizzativa, dell'amministrazione, in attesa della messa a punto di una piattaforma comune da parte di ANVUR, saranno oggetto di rilevazione i seguenti indicatori:

³¹ Comitato Partecipativo del Personale Tecnico Amministrativo.

Indicatore	Modalità di calcolo	Note	Integrazione PTPC
Rapporto tra spese del personale e FFO più tasse e contributi (limite 80%)	NUMERATORE. Le spese relative al personale complessivamente sostenute riguarderanno: <ul style="list-style-type: none"> ▪ assegni fissi per il personale docente e ricercatore a tempo indeterminato e determinato; ▪ assegni fissi per il personale dirigente, tecnico-amministrativo e per i collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato e a tempo determinato; ▪ trattamento economico del direttore generale; ▪ fondi destinati alla contrattazione integrativa; ▪ contratti di insegnamento. DENOMINATORE. FFO + contribuzioni studentesche	Riferimento a D.lgs. 49/2012, quindi soggetto a possibili ulteriori cambiamenti.	
Indebitamento	NUMERATORE: onere complessivo di ammortamento annuo DENOMINATORE: somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento, dei contributi statali per investimento ed edilizia e delle tasse, soprattasse e contributi universitari nell'anno di riferimento, al netto delle spese di personale, così come definite all'articolo 5, comma 2 (spese di personale) e delle spese per fittivi passivi."	Riferimento a D.lgs. 49/2012, quindi soggetto a possibili ulteriori cambiamenti.	
% Autofinanziamento	Autofinanziamento/entrate totali Inserimento di dato granulare delle tipologie di entrata per controllo: progetti UE; conto terzi; altri progetti di ricerca; altre entrate (fund raising)		
Contribuzione studentesca	Valore contributi studenti/totale entrate ateneo		
Costo utenze per unità (metro quadro o persona)	Energia elettrica Gas Acqua Riscaldamento e condizionamento Telefonia fissa per persona Telefonia mobile per persona Costo pulizie al mq (o per persona)		
Comunicazione - Efficacia canali web	N. accessi annuali Presenza e attività su social media N. lingue disponibili		Trasparenza
Internazionalizzazione	N. studenti stranieri /totale Sono esclusi gli scambi; l'indicatore verrà calcolato per lauree (triennali, magistrali, ciclo unico) e dottorato.	Metrica: residenza estera e titolo di I livello	
Tasso di occupazione	Occupazione a 1 e 3 anni		
Dematerializzazione	Si veda tabella successiva (tabella 3)		Trasparenza Anticorruzione
Soddisfazione utenti	Questionario servizi per studenti Questionario servizi per personale Benessere (trasparenza ex CIVIT)	Allineamento scala	Trasparenza

3. Analisi delle aree di rischio – Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018

Attorno al processo pivot di pianificazione degli obiettivi annuali, nel cascading dalla governance, ai dirigenti e responsabili apicali, alle seconde linee dell'amministrazione, si esplicita il link tra le suddette dimensioni.



L'iter di integrazione prende avvio da una parte, dall'aggiornamento delle schede di rischio cui sono soggette le attività amministrative, dall'altra dal processo di definizione degli obiettivi di performance individuale, andando a esplicitare eventuali linee di impegno indirizzate a "misure di prevenzione sul piano organizzativo e/o gestionale" –performance-. Tutte le misure trovano copertura nel budget previsionale con cui, vengono allocate le risorse sui vari centri di responsabilità.

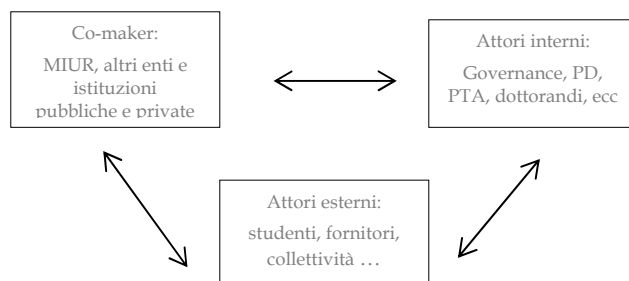
Per lo sviluppo di quanto sopra, segue il

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018

(v. l'allegato PTPC)

4. Comunicazione e Trasparenza – Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018

Previo far seguire il suddetto Programma, si riportano alcuni punti di attenzione a favore dei principali stakeholder



- incontri periodici tra Direzione, RSU e CPPTA sui temi che più direttamente impattano su: ciclo della performance, formazione, competenze specialistiche, ulteriori fattispecie contrattuali a disciplina e/o tutela dei lavoratori.

- incontri periodici – formali e non – tra responsabili di Settore/Servizio e il proprio personale, eventualmente alla presenza del Direttore Generale, per il mantenimento di canali comunicativi aperti e il riposizionamento di eventuali elementi di criticità sui micro-processi;
- condivisione on line dei report di Settore/Servizio, relativamente all'avanzamento degli obiettivi individuali e progetti trasversali sull'amministrazione;
- feedback alla governance, durante le sedute del Consiglio di Amministrazione, in occasione delle periodicità salienti caratterizzanti il ciclo della performance, in relazione all'andamento dei principali processi di valutazione, sviluppo delle risorse umane e progressiva implementazione delle linee di indirizzo gestionali affidate dai Consiglieri al Direttore;
- rilevazione del benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo, attraverso la somministrazione di un questionario on line, per la rilevazione del clima interno³². Permane l'adozione del questionario ex CIVIT, rispetto cui, annualmente, a seguito di confronto tra DG, RU e CUG può essere prevista un'integrazione relativa ad informazioni di carattere generale sui compilatori. L'elaborazione è in-house³³ e i dati sono restituiti a tutte le rappresentanze istituzionali interessate al processo, a mezzo elaborazioni statistiche, slides, pubblicazione in Amministrazione trasparente³⁴ e sul Portale della Trasparenza ANAC;
- progressiva estensione delle logiche UNI EN ISO 9001:2008 sui servizi a diretto impatto sull'utenza. Attualmente in **Sistema Qualità**³⁵, i processi relativi a: Sistema Bibliotecario di Ateneo, Master di I e II livello, Servizi a favore degli Studenti, Gestione Carriere Economia e Giurisprudenza, processi amministrativi di supporto per sei laboratori di area medica. Numerosi e a diversi livelli, dunque, i momenti dedicati alla trasparenza³⁶, rafforzati anche da un investimento sulla **comunicazione istituzionale**, con particolare attenzione ai social-media e alle nuove forme di web-communication ed al rafforzamento dell'immagine Unibs, avvalorato dal rapporto di collaborazione con una società branding communication.

Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018 (v. l'allegato Programma)

5 Performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi

I livelli di attenzione su cui si concentra il Piano in questa sezione, concernono il Direttore Generale, i dirigenti ed il personale tecnico-amministrativo, riconoscendo così a questi documenti la funzione a livello omnibus di messa in trasparenza delle determinazioni assunte dall'Amministrazione. Il sistema di valutazione del pta, richiamato on line in Amministrazione trasparente³⁷, risulta stabile e confermato nelle linee di policy orientate al

³² Il benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo è oggetto di indagine, ai sensi del D. Lgs. 150/2009, articolo 14, comma 5 e in conformità alle prescrizioni CIVIT.

³³ Lime Survey.

³⁴ <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/performance>

³⁵ Per l'approfondimento, si rinvia direttamente alla pagina dedicata sul sito istituzionale, all'indirizzo web: <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita3a0/certificazione-sistema-di-gestione-la-qualita3a0>

³⁶ Si rammenta, con l'occasione, che sia il D.Lgs. 150/2009 sia la CIVIT – Dlb. 2/2012 - , prevedono che ciascuna amministrazione organizzi appositi momenti/giornate della trasparenza in cui dar conto delle principali evidenze e risultanze del ciclo della performance.

³⁷ <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/performance>

riconoscimento del merito ed alla differenziazione nei giudizi sulle performance, oltreché al perseguimento di equilibri interni a ciascun gruppo e complessivo di sistema³⁸. Le logiche, il metodo e il timing si sono progressivamente consolidati nel corso degli ultimi cicli, e la cultura della valutazione si sta diffondendo nell'amministrazione.

Sezione 1, il Direttore Generale

Per il Direttore Generale³⁹, Organo di Ateneo *ex Lege* n. 240/2010, si profila la seguente situazione:

- a) il CdA, su proposta del Rettore, attribuisce annualmente al DG alcune aree di indirizzo gestionale da perseguire nel corso della sua attività. La formalizzazione avverrà nel lasso temporale che va dall'approvazione del budget annuale di previsione dell'Ente alla fine del mese di gennaio dell'anno successivo;
- b) entro la fine del mese febbraio dell'anno successivo, il Rettore formula al Nucleo di Valutazione, che esercita funzioni di OIV⁴⁰, una proposta di valutazione sull'attività realizzata dal DG - con riferimento agli obiettivi assegnatigli dal Consiglio di Amministrazione sull'anno precedente;
- c) il Nucleo-OIV esprime e restituisce al Rettore la propria valutazione sulla realizzazione degli obiettivi affidati e più in generale sull'attività del DG, con riferimento alla performance complessiva dell'Ateneo, relativamente alle aree rientranti nella sfera gestionale di sua competenza⁴¹;
- d) il Rettore porta all'attenzione del CdA una proposta di valutazione dell'operato del DG in via definitiva entro la fine del mese di marzo, ai fini dell'attribuzione degli emolumenti previsti dalla normativa vigente.

Il processo valutativo sopra definito, nel permanere di specifiche direttive da parte dell'ANVUR, risponde ad una logica tale per cui:

- il DG in qualità di Organo dell'Università viene valutato dal CdA, altresì Organo di Ateneo,
- il Rettore, che ha proposto la nomina del DG, mantiene nei confronti del medesimo un ruolo di garanzia,
- il Nucleo interviene nel processo, in quanto come OIV presiede alla funzione di misurazione e valutazione della performance.

I suddetti passaggi possono, inoltre, essere così rappresentati.

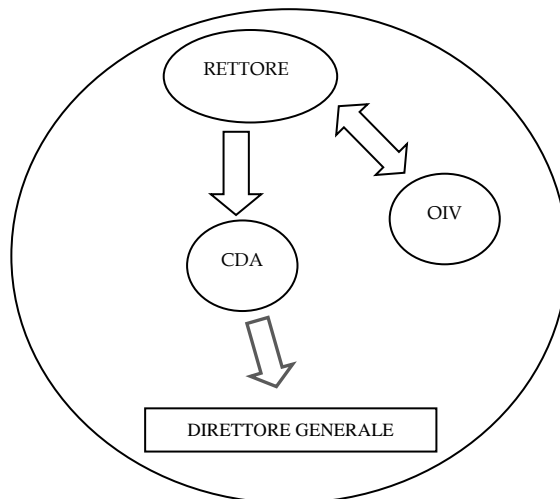
$$\text{DG} = \frac{\text{NuV (OIV) + CdA}}{\text{RETTORE}}$$

³⁸ Quanto sopra è perseguibile sia all'interno dei singoli Settori e Servizi, sia trasversalmente, attraverso la tenuta del sistema in capo al DG ed al confronto con i responsabili delle prime linee.

³⁹ La figura del DG assume, ai sensi della Legge Gelmini, una duplice connotazione: da una parte è Organo di Ateneo, dall'altra è ruolo funzionalmente ricoperto da dirigenti di 1° livello.

⁴⁰ Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e Delibera CIVIT n. 9/2010, nell'ambito del Nucleo di Valutazione di Ateneo

⁴¹ La valutazione del DG sarà in riferimento agli indirizzi gestionali "stabiliti dal Consiglio di Amministrazione", non anche, sulla performance relativa alla qualità della didattica o della ricerca.



E' inoltre fondamentale significare la rispondenza di quanto sopra:

- all'esplicarsi temporale:
 - sia del ciclo della performance,
 - sia del ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio

e

- al processo di cascading degli obiettivi.

Infatti:

- entro il mese di aprile dell'anno N+1 si perseguirà la chiusura complessiva del ciclo della performance, organizzativa ed individuale, realizzata nell'anno N, attraverso:
 - ✓ l'approvazione del bilancio consuntivo,
 - ✓ la misurazione degli indicatori di cui al Cruscotto globale di Ateneo,
 - ✓ la chiusura delle valutazioni di: Direttore Generale, dirigenti, personale,
 - ✓ le prime elaborazioni finalizzate alla predisposizione della Relazione sulla performance, anno N.

Al tempo stesso:

- l'attribuzione di obiettivi al DG, da parte del Consiglio, avverrà nel periodo che intercorre tra l'approvazione del bilancio preventivo (dicembre, anno N) ed il mese di gennaio dell'anno N+1;
- **parallelamente**, il DG assegnerà gli obiettivi ai dirigenti e responsabili di staff e line e costoro li declineranno a loro volta sui propri responsabili di posizione organizzativa. Entro il mese di febbraio la formalizzazione sarà completata e gli obiettivi caricati in applicativo.

Sezione 2, i dirigenti

Compete al Direttore Generale l'individuazione, all'inizio di ogni anno solare, degli obiettivi operativi da affidare ai dirigenti⁴², nell'ambito delle specifiche macro aree caratterizzanti la posizione organizzativa ricoperta, sulla base delle politiche generali dell'Ateneo e di ulteriori eventuali indicazioni da parte degli altri organi di governo.

Al termine del periodo di riferimento, per la valutazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti, il singolo dirigente **trasmette** al Direttore Generale una relazione, sulla cui base il

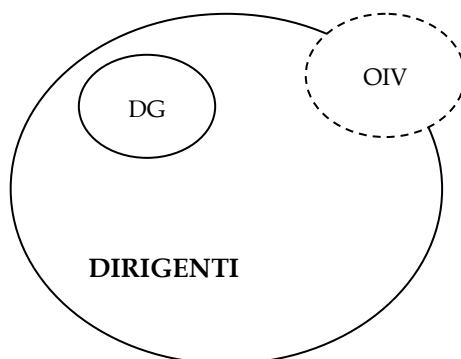
⁴² Per il management dell'Università, costituito dai dirigenti, il processo valutativo, avviene con riferimento alle prescrizioni dello Statuto dell'Università, del TU sul Pubblico impiego D. Lgs. 165/2001, del D. Lgs. 286/1999, del D.L. 6 luglio 2012 n. 95 convertito in legge 7 agosto 2012 n. 135⁴², della Legge 6 novembre 2012 n. 190⁴², nonché del D.Lgs 150/2009.

DG esprime un giudizio, in merito agli obiettivi conseguiti ed ai comportamenti agiti, avvalendosi, a supporto, di apposita scheda obiettivi e comportamenti.

La valutazione sarà effettuata tenendo conto degli obiettivi assegnati, delle eventuali direttive impartite e delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione, oltretutto, sul dato comportamentale, delle competenze manageriali agite dai responsabili di settore. La procedura di valutazione avverrà con il contraddittorio dell'interessato.

La valutazione darà luogo alla liquidazione dell'indennità di risultato.

A garanzia della correttezza e trasparenza del processo, nonché a tutela del personale dirigenziale, si riconosce il ruolo di valutatore di II° istanza all'OIV.



Sezione 3, il personale senza responsabilità dirigenziale

Per quanto concerne la misurazione e valutazione delle performance del personale senza responsabilità dirigenziale:

- tutto il personale tecnico amministrativo è annualmente soggetto al processo di valutazione individuale;
- per il personale di categoria EP e D con responsabilità di posizione organizzativa e per il personale di categoria C, pure responsabile di posizione organizzativa, si perviene alla valutazione attraverso un indicatore composito che combina:

COMPETENZE (dato qualitativo) + OBIETTIVI (dato quantitativo) ⁴³.

Allo stato attuale, entrambi gli ambiti -il cui peso potrà essere rideterminato attraverso un confronto tra Direzione Generale, RU e rappresentanze sindacali- pesano il 50%. Al risultato finale, espresso in centesimi, è proporzionata la distribuzione del salario accessorio e l'indennità di responsabilità.

- Per i singoli individui di categoria B, C, D senza incarico di responsabilità di posizione organizzativa la valutazione avviene sulla sola base di:

COMPETENZE TRASVERSALI.

⁴³ I suddetti indicatori sono opportunamente normalizzati e sintetizzati nel seguente indice:

$$I = p \cdot C + (1 - p) \cdot O$$

con:

C = indicatore delle competenze, misurate su una scala di tipo ordinale a k categorie,

O = indicatore degli obiettivi, misurati su una scala di tipo quantitativo,

p = il peso compreso tra 0 e 1 attribuito all'indicatore C e, in prima applicazione posto pari a 0,5.



Il dettaglio relativo al Piano degli obiettivi 2016 assegnati ai responsabili di posizione organizzativa sulla Direzione Generale, è contenuto nell'All. 1. Nel confermare le consuete tipologie –Amministrativi, Innovativi, Strategici, Innovativi/Strategici-, si esplicitano ulteriormente quelli che impattano sul versante di trasparenza e/o anticorruzione –T/A.

Si segnala, che gli obiettivi devono:

- prevalentemente condurre al raggiungimento di un risultato innovativo e/o strategico, o ad un miglioramento degli standard della performance;
- essere conseguibili, motivanti, osservabili e misurabili⁴⁴.

Accanto al tradizionale criterio bipolare del tipo on/off, per esprimere il conseguimento di ciascun singolo obiettivo, si rafforza il sistema il sistema dei KPI.

Con riferimento al **personale responsabile di posizione organizzativa**, rimane confermato quanto segue:

- dirigenti e personale di categoria EP e D, responsabili di Settore/Servizio/UOCC/UOC assumono il ruolo di valutatori per il personale afferente all'unità organizzativa presieduta;
- il personale di categoria C, responsabile di UOS, non è valutatore del personale afferente a tale U.O.; il personale della struttura è valutato dal responsabile gerarchicamente superiore⁴⁵;
- per le UAS non rileva il ruolo di valutatore, stante che il relativo responsabile non ha personale assegnato sulla struttura.

Ove, tuttavia, alla dipendenza gerarchica amministrativa si affianchi un dato di esposizione funzionale sul lato dell'accademia, si prevede l'acquisizione per le vie brevi un dato di customer satisfaction sulle competenze specificamente osservabili⁴⁶.

Viene altresì garantita la trasparenza del processo stesso, attraverso il feedback fornito:

- alla governance, sia in itinere, sia in fase di chiusura e apertura degli esercizi valutativi,
- al personale valutato, attraverso:
 - il confronto in itinere con il Direttore Generale e/o il proprio responsabile con riferimento allo stato di avanzamento di obiettivi individuali e progetti,
 - l'opportunità di formalizzare in scheda⁴⁷, a metà anno, eventuali criticità relative alle competenze agite,

⁴⁴ Gli obiettivi devono essere SMART: Specifici, Misurabili, Accessibili, Realistici, Tempificati.

⁴⁵ Per le UOS afferenti a Settori e Servizi della Sede, il valutatore del personale ivi afferente è il responsabile apicale di riferimento; per le UOS afferenti alle Amministrazioni dipartimentali il valutatore è il Responsabile Amministrativo del Dipartimento.

⁴⁶ E' il tipico caso del **personale tecnico** afferente alle Amministrazioni dipartimentali, alle dipendenze gerarchiche del responsabile amministrativo e funzionalmente referente al docente del gruppo di ricerca su cui viene assegnato dal Direttore di Dipartimento.

- il colloquio finale di valutazione –obbligatorio–, attraverso cui il valutatore espone al valutato l’esito della valutazione espressa, motivandola e focalizzando l’attenzione sui punti di forza/debolezza e fornendo opportuni suggerimenti per il miglioramento. E’ essenziale, in tale occasione, che si trasferisca un giudizio sulla prestazione, non anche sulla persona,
- la pubblicazione on line – sezione Trasparenza Valutazione e Merito, oltreché sul Portale della Trasparenza ANAC – del Piano e della Relazione sulle performance, con gli allegati di supporto.

Dal punto di vista operativo, l’intero processo di valutazione è gestito on line, attraverso l’applicativo UGov RU, Valutazioni individuali.

Risulta, da ultimo, significativo confermare la scelta di continuità con quanto definito in precedenza, nella misura in cui risulti ancora efficace e funzionale alla policy valutativa di cui sopra. Quanto sopra, in una logica di trasparenza e tutela⁴⁸ del processo e del personale valutato, vale anche

- sia con riferimento alla figura del valutatore di seconda istanza,
- sia al mantenimento della possibilità di adire alla Commissione di garanzia⁴⁹, per una verifica della correttezza del processo valutativo seguito.

In prospettiva, l’Amministrazione **mantiene comunque** una riserva, sull’opportunità di una riflessione condivisa in sede di contrattazione integrativa interna, perseguendo, da una parte, la garanzia del processo e del personale valutato e, dall’altra, l’assunzione delle responsabilità caratterizzanti i differenti ruoli.

Per un quadro di sintesi sullo **stato della contrattazione sindacale**, oltre alle informazioni già riportate nel Piano Anticorruzione, le relazioni sindacali si stanno sviluppando prevalentemente a favore dell’assicurazione al personale di strumenti di welfare che integrino in qualche misura i negativi effetti economici del blocco contrattuale. In tale prospettiva, si riportano sinteticamente i principali Accordi Sindacali siglati nel 2015, i cui effetti coprono il periodo di osservazione del Piano:

- A.S. del 29.09.15, per la destinazione di 100.000 euro del bilancio d’Ateneo al netto degli oneri a carico dell’Amministrazione, per le suddette finalità.
- A.S. del 30.11.15, sulle nuove modalità di erogazione di benefici economici al personale tecnico-amministrativo a partire dall’anno 2016 che, insieme al varo del Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa –A.S. del 24.04.15–, concorrerà alle suddette politiche di sostegno.

Entrambe le iniziative sono state vagliate ed autorizzate dal Consiglio di Amministrazione.

- A.S. del 16.11.15, relativo alla ripartizione delle risorse del Fondo per il salario accessorio 2015 ex art. 87 e art. 90 CCNL. Tale ripartizione è stata effettuata sulle somme certificate dal Collegio dei Revisori dei conti, che non tengono conto dell’incremento chiesto dall’Amministrazione, ex art. 87 c. 2 CCNL, in seguito al recente processo riorganizzativo della tecnostruttura. Sulla questione l’Ateneo ha successivamente richiesto un parere all’Avvocatura dello Stato.

⁴⁷ Per l’inserimento delle suddette eventuali criticità in corso d’anno, il valutatore potrà utilizzare lo spazio “Note del valutatore” previsto dalla scheda in UGov – evento competenze.

⁴⁸ Si ricorda la consultabilità delle Linee guida sulla valutazione del personale, di cui all’Accordo di CCI del 21.02.2012, all’indirizzo istituzionale <http://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/performance/linee-guida-valutazione-pta>.

⁴⁹ La Commissione di garanzia si intende costituita nell’ambito del Nucleo di Valutazione di Ateneo, nello svolgimento delle funzioni di OIV, ai sensi D. Lgs. n. 150/2009 e Delibera CIVIT n. 9/2010.

- A.S. dell'8.04.15, sulle proposte del CUG per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, relativamente all'allocazione tra le proposte di azioni positive delle risorse economiche dell'anno 2015.

Ipotesi di accordo del 19.11.15, sul recupero di somme derivanti dalla concessione di spazi per distributori automatici, al fine di corrispondere al rilievo del Collegio dei Revisori dei conti in merito a quanto disposto in sede consiliare⁵⁰, secondo cui, integrando le risorse destinate al Fondo Comune di Ateneo con una quota predefinita dell'introito dalla concessione spazi per il collocamento di distributori automatici di bevande, si è determinata, nei 5 anni successivi, un'erogazione di somme giudicata illegittima dal Collegio.

6. Raccordo con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio

In fase di realizzazione del nuovo budget autorizzatorio per l'anno 2016, nonché triennale 2016-2018, si osserva quanto segue:

La gestione del bilancio unico in contabilità economico-patrimoniale consente di disporre di un quadro informativo completo sull'andamento dei costi e dei proventi nonché sulla sostenibilità finanziaria degli investimenti. L'implementazione ulteriore nel corso del 2015 della funzione di controllo di gestione ha permesso una prima analisi di efficienza delle attività a livello generale di ateneo e a livello di singoli centri di responsabilità. Tale funzione dovrà essere completata nel corso del 2016.

Al terzo anno dall'applicazione del regime di Tesoreria unica, il fabbisogno finanziario dell'ateneo assegnato dal MIUR, si è rivelato insufficiente e quindi è stato necessario richiedere inizialmente una deroga di 5 mln di euro per garantire tutti i pagamenti programmati. Poiché la deroga non è stata concessa in prima battuta, si è reso necessario ricorrere alla grave quanto severa decisione di sospendere temporaneamente alcune tipologie di pagamenti procedendo ad un puntuale e analitico monitoraggio delle priorità di pagamento necessarie per consentire la rendicontazione di progetti di ricerca e la prosecuzione delle attività stesse. A fronte di una ulteriore richiesta di aumento del fabbisogno il MIUR ha concesso nel mese di dicembre un incremento di 2 mln di euro. E' pertanto necessario un adeguamento del livello del fabbisogno da parte del MIUR altrimenti ciò costituirà un impedimento insormontabile allo sviluppo delle attività strategiche dell'ateneo.

Le costanti e progressive restrizioni nelle risorse trasferite dallo Stato costringono ad una razionalizzazione forzata dei consumi e degli investimenti che tuttavia rischiano di obbligare a riduzioni squilibrate ed eccessive per garantire un livello accettabile dei servizi e delle prestazioni. L'ateneo ha operato nel corso degli ultimi anni un processo di razionalizzazione delle spese ma risente anche di alcune rigidità strutturali che non consentono di garantire ulteriori miglioramenti su tale fronte se non in un'ottica di lungo periodo. Tale situazione, continua a risultare ulteriormente penalizzata dalla permanenza di misure riduttive delle risorse disponibili relative ai c.d. limiti di finanza pubblica che comportano forti riduzioni degli stanziamenti da restituire allo Stato. Nonostante ciò, si è comunque cercato di garantire tutti gli investimenti e i servizi possibili che i processi di innovazione e ammodernamento in atto, inclusi quelli collegati agli obiettivi programmati, sia per iniziativa propria che per fonte normativa, richiedono.

⁵⁰ Delibera CdA n. 224/14324 del 29.10.2009.

La chiusura del primo bilancio economico relativo all'esercizio 2014 ha individuato un risultato economico positivo per euro 874 mila. Tuttavia nella redazione del budget annuale 2016 è stato garantito il pareggio economico escludendo gli ammortamenti per coprire i quali è stato necessario ricorrere all'utilizzo delle Riserve non vincolate del Patrimonio netto. Una tale prassi, nel lungo periodo e a condizioni costanti, non potrà garantire un reale equilibrio economico della gestione. Va da sé che per mantenere tale equilibrio sarà necessario garantire, per ciascun progetto di ricerca, una chiusura con un risultato utile pari ad almeno l'ammontare delle residue quote d'ammortamento degli investimenti realizzati con i progetti stessi.

7. Conclusioni

A seguito:

- della presentazione del Documento al Consiglio di Amministrazione, nella Seduta del 14 dicembre 2015
- del parere positivo espresso sul medesimo in occasione della riunione del 14 gennaio 2016 da parte del Nucleo di Valutazione di Ateneo, cui è stato precedentemente trasmesso per l'opportuna condivisione;

il Rettore⁵¹ in data 29.01.2016 decreta l'adozione del primo "Piano per la gestione integrata del ciclo della performance" relativo al triennio 2016-2018, dell'Università degli Studi di Brescia che include anche il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Programma della trasparenza per il medesimo triennio;

Il Consiglio, nella seduta dell'8 febbraio 2016, ne ratifica l'adozione ai sensi statutari.

Rispetto al Documento, avverrà di seguito:

la messa in trasparenza sul Portale della Trasparenza ANAC,
la pubblicazione sul sito istituzionale di Ateneo,
l'informativa al Comitato Partecipativo del PTA ed alle RSU.

⁵¹ Articoli 7, commi 1 e 10, e 9, comma 2, dello Statuto dell'Università degli Studi di Brescia.