

2016-2018

**PIANO INTEGRATO DI ATENEO
Politecnico di Bari**



*Approvato dal CdA
in data 8 marzo 2016*



PRESENTAZIONE

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

*CHI SIAMO
ASSETTO ORGANIZZATIVO/GESTIONALE DI ATENEO
COSA FACCIAMO
LA RICERCA
COME OPERIAMO
I PORTATORI DI INTERESSE
IL POLITECNICO "IN CIFRE"*

SEZIONE 1 - INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

SEZIONE 2 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

*ALBERO DELLA PERFORMANCE
DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI*

SEZIONE 3 - ANALISI DEI RISCHI

- 1. ATTIVITA' AVVIATE*
- 2. ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PTPC*
- 3. SOGGETTI COINVOLTI*
 - 3.1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione*
 - 3.2. Altri soggetti*
- 4. GESTIONE DEL RISCHIO*
 - 4.1 Settori ed attività esposti al rischio*
 - 4.2 Misure per contrastare il rischio*

SEZIONE 4 - COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

- 1. ATTIVITA' SVOLTE*
- 2. GLI STAKEHOLDER E LE INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE*
- 3. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PROGRAMMA*
- 4. ATTIVITA' PREVISTE PER IL TRIENNIO 2016-2018*

SEZIONE 5 - PERFORMANCE INDIVIDUALE



Allegati tecnici

A) Schede Programma

- a.1. DEPASAS 2 (Dematerializzazione dei Processi Amministrativi e Servizi Agli Studenti)
- a.2. Azioni a supporto del Miglioramento Continuo della Qualità
- a.3. POP 2 (Promozione, Orientamento e Placement)
- a.4. Sviluppo SBA
- a.5. Politiche attive sui social media e sulla valutazione dei servizi
- a.6. DEPASAP (Dematerializzazione dei Processi Amministrativi e Servizi Al Personale)
- a.7. Nuovi servizi sedi decentrate
- a.8. Sviluppo controllo di gestione
- a.9. Riqualificazione spazi del Campus

B) Tabella Obiettivi di miglioramento dei servizi

C) Tabella Valutazione dei rischi 2016-2018

D) Tabella Mappa delle aree di rischio e obiettivi di neutralizzazione/mitigazione

E) Tabella obiettivi operativi trasparenza

La redazione del presente documento è a cura della Direzione Qualità e Innovazione - Settore Pianificazione e Valutazione e, per le sezioni 3 e 4, del Responsabile della Trasparenza, con il supporto della dott.ssa V.M. Romano e della dott.ssa F. Trotta.



PRESENTAZIONE

Il Piano Integrato, redatto in base alle *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane* (approvate il 20 luglio 2015 dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR), è il documento che sviluppa in maniera unitaria la pianificazione delle attività amministrative e tecniche delle università in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione. In particolare le citate Linee guida indirizzano gli Atenei italiani affinché i Piani integrati tengano conto delle strategie istituzionali relative a didattica, ricerca e terza missione, delle politiche di assicurazione della qualità dell'Ateneo, e della programmazione economico-finanziaria. Le citate Linee guida, inoltre, richiedono che l'integrazione della pianificazione e della valutazione della performance operi in "due direzioni: a) una interna al Piano Integrato, che mira a tenere insieme la dimensione operativa (performance), quella legata all'accesso e all'utilizzabilità delle informazioni (trasparenza) e quella orientata alla riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione); b) l'altra esterna al Piano Integrato, che guarda alla coerenza con il sistema di programmazione strategica (pluriennale) e con quella economico-finanziaria (annuale) dell'ateneo". La finalità fondamentale del Piano è, pertanto, di orientare l'azione organizzativa in coerenza con le linee strategiche dell'Ateneo, garantendo un'adeguata sinergia di tali indirizzi ed una loro "traduzione" in programmi ed azioni operative per il singolo individuo.

Consapevoli dell'importanza dei temi affrontati da ANVUR, in particolare sul fronte dell'integrazione con il sistema di programmazione strategica e che solo nel mese di novembre 2015 sono state avviate le attività propedeutiche alla produzione di un documento sintetico di indirizzo che superasse quello riferito al triennio 2013-2015, si è ritenuto opportuno far slittare l'approvazione del Piano Integrato al momento in cui la Commissione strategica incaricata di elaborare le Linee di indirizzo strategico dell'Ateneo avesse ultimato i lavori. Nel contempo si è proceduto anche all'aggiornamento del SMVP (adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 luglio 2014, in applicazione sperimentale per le annualità 2014-2015) non solo per adeguarlo agli indirizzi contenuti nelle Linee guida citate, ma anche per introdurre gli aggiustamenti necessari a migliorarlo, sulla base dell'esperienza del processo di gestione della performance sin qui maturata, tenendo conto delle integrazioni e correzioni suggerite dal Nucleo di Valutazione.

1. Il riferimento procedurale e contenutistico per la redazione del presente Piano sono state non solo le *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane* ma anche i seguenti documenti: Proposte di metodo per lo sviluppo del piano strategico e Linee di indirizzo strategico del Politecnico;
2. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e Piano della Performance 2015-2017;



3. Analisi delle principali risultanze della Relazione sulla Performance 2014;
4. Relazione del NdV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2014.

Come suggerito nelle citate Linee Guida, il Piano è costituito da 5 sezioni principali:

1. Inquadramento strategico dell'ateneo;
2. La performance organizzativa;
3. Analisi delle aree di rischio;
4. Comunicazione e trasparenza;
5. La performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi

ed è sviluppato secondo una logica di sperimentazione che varrà per il 2016, anno che consentirà agli Atenei di approfondire le suddette logiche di integrazione del Ciclo della performance interloquendo con ANVUR, che ha assunto nel 2015 un ruolo guida nell'indirizzare gli atenei anche sulle tematiche della performance amministrativa in sostituzione della Civit, e con i propri Nuclei di Valutazione.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

Il Politecnico di Bari conta oggi cinque dipartimenti, di cui uno interateneo con l'Università degli studi di Bari "Aldo Moro", e quasi 10.300 studenti.

La gran parte delle strutture di didattica e ricerca è raccolta nel Campus universitario "Ernesto Quagliariello" dell'Università degli studi di Bari "Aldo Moro", situato in via Orabona, con alcuni dipartimenti diffusi nei quartieri limitrofi. Gli uffici dell'Amministrazione Centrale si trovano nei pressi delle ex officine Scianatico, in via Amendola; altri importanti laboratori tecnologici sono situati, inoltre, nel quartiere Japigia. Sedi decentrate del Politecnico sono presenti a Foggia e a Taranto dove si svolgono attività didattiche e di ricerca.

CHI SIAMO

Già dall'inizio del secolo scorso era viva l'idea di realizzare in Puglia un'istituzione tecnica a livello universitario sulla scorta di quanto già era stato realizzato a Milano e a Torino. Tale aspirazione era stata parzialmente soddisfatta con l'istituzione della Facoltà di Ingegneria tra gli anni 1943/44 e 1947/48, ma permaneva il sogno di veder sorgere un'Università autonoma che comprendesse, accanto a quella di Ingegneria, anche altre Facoltà di contenuto prevalentemente tecnico. Fu solo a partire dalla metà degli



anni Ottanta che il progetto “Politecnico”, nel corso delle fasi preparatorie del piano quadriennale 1986/90 di sviluppo dell’Università e anche a seguito della nascita nel 1990/91 della Facoltà di Architettura, poté acquisire concretezza.

Il Politecnico di Bari viene istituito dalla Legge 7 agosto 1990, n. 245 recante “Norme sul piano triennale di sviluppo dell’Università e per l’attuazione del piano Quadriennale del 1986/90” che all’art. 8 lo comprende fra le Università Statali previste dall'articolo 1, secondo comma, n. 1), del testo unico delle leggi sull'istruzione superiore, approvato con regio decreto 31 agosto 1933, n. 1592, e successive modificazioni e integrazioni. A partire dalla data d’inizio dell’anno accademico 1991/92 le Facoltà di Ingegneria e di Architettura dell'Università di Bari venivano così trasferite, con le relative dotazioni organiche, scientifiche, didattiche e strumentali, al Politecnico di Bari. Conseguentemente a tale distacco dall’Università di Bari, il Politecnico subentrava in tutti i rapporti giuridici, facenti capo alla prima, relativi al funzionamento delle due facoltà in atto alla data di inizio dell'anno accademico citato. Il Politecnico è un’istituzione pubblica che ha quale finalità *il progresso culturale, scientifico e tecnologico, mediante l’organizzazione della ricerca in campo scientifico, tecnologico, umanistico ed economico-sociale e dell’istruzione superiore, prioritariamente negli ambiti dell’Architettura e dell’Ingegneria, nonché l’elaborazione ed il trasferimento delle conoscenze scientifiche e tecnologiche più avanzate, per lo sviluppo della società e del territorio*(art. 1 Statuto del Politecnico di Bari).Il Politecnico, inoltre:

- ha come fondamentali principi di azione il perseguimento dell’eccellenza e dell’innovazione nel contesto dell’alta formazione e della ricerca internazionale, nonché la formazione culturale e civile della persona;
- promuove il merito scientifico e didattico e mette in atto, a tutti i livelli organizzativi, azioni di valutazione delle strutture, dei docenti e del personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario, nonché dei collaboratori esterni, anche ai fini della distribuzione delle risorse;
- opera secondo i principi della democrazia, del pluralismo e delle libertà individuali e collettive, promuovendo la più ampia partecipazione e garantendo la trasparenza dei processi decisionali e gestionali, assicurando la pubblicità di tutti gli atti conseguenti;
- è una comunità di persone che, secondo le specifiche funzioni e competenze, concorrono a realizzare i fini istituzionali; fanno parte della comunità universitaria i docenti, il personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario, gli studenti e i collaboratori esterni.



Nello Statuto, speciale espressione dell'autonomia dell'Ateneo, e nei Regolamenti interni (tutti consultabili al link: <http://www.poliba.it/index.php/it/ateneo/statuto-e-regolamenti.html>) sono enunciati i principi generali di organizzazione e funzionamento del Politecnico di Bari.

In particolare, gli Organi di Ateneo sono distinti in:

Organi di Governo dell'Ateneo

- a) Rettore
- b) Senato Accademico
- c) Consiglio di Amministrazione
- e

Altri Organi di Ateneo

- a) Collegio dei Revisori dei Conti
- b) Nucleo di Valutazione di Ateneo
- c) Direttore Generale
- d) Collegio di Disciplina
- e) Consiglio degli Studenti
- f) Comitato Unico di Garanzia

Si segnala che nel corso del 2015, il Politecnico è stato interessato da cambiamenti significativi conseguenti la revisione dell'assetto organizzativo-gestionale dell'Ateneo. Attraverso un intenso percorso di condivisione che ha visto, da un lato, lo svolgimento di incontri con i Direttori di Dipartimento, alcuni delegati rettorali e responsabili di direzione e settori strategicamente rilevanti, dall'altro, l'organizzazione di specifici focus group con lo scopo di approfondire insieme i processi e i temi identificati come critici, e quindi suscettibili di una revisione organizzativa, si è giunti all'approvazione da parte del CdA, il 23 giugno 2015, del *Piano Operativo per l'implementazione del nuovo modello organizzativo*.

A conclusione del percorso di condivisione e di approfondimento svolto, il nuovo modello organizzativo generale adottato per il Politecnico di Bari vuole garantire, nel quadro di contesto generale, una nuova visione dell'organizzazione dell'Ateneo, dove non sussista più la dicotomia centro-periferia ma si realizzi piuttosto un'Amministrazione generale di Ateneo, attenta ai propri utenti finali e in grado di erogare servizi, in una logica di maggiore efficientamento dei processi e di potenziamento del livello di specializzazione funzionale e quindi di professionalizzazione del personale TA. Così, elemento di assoluta novità della nuova riorganizzazione è rappresentato dalla realizzazione di:



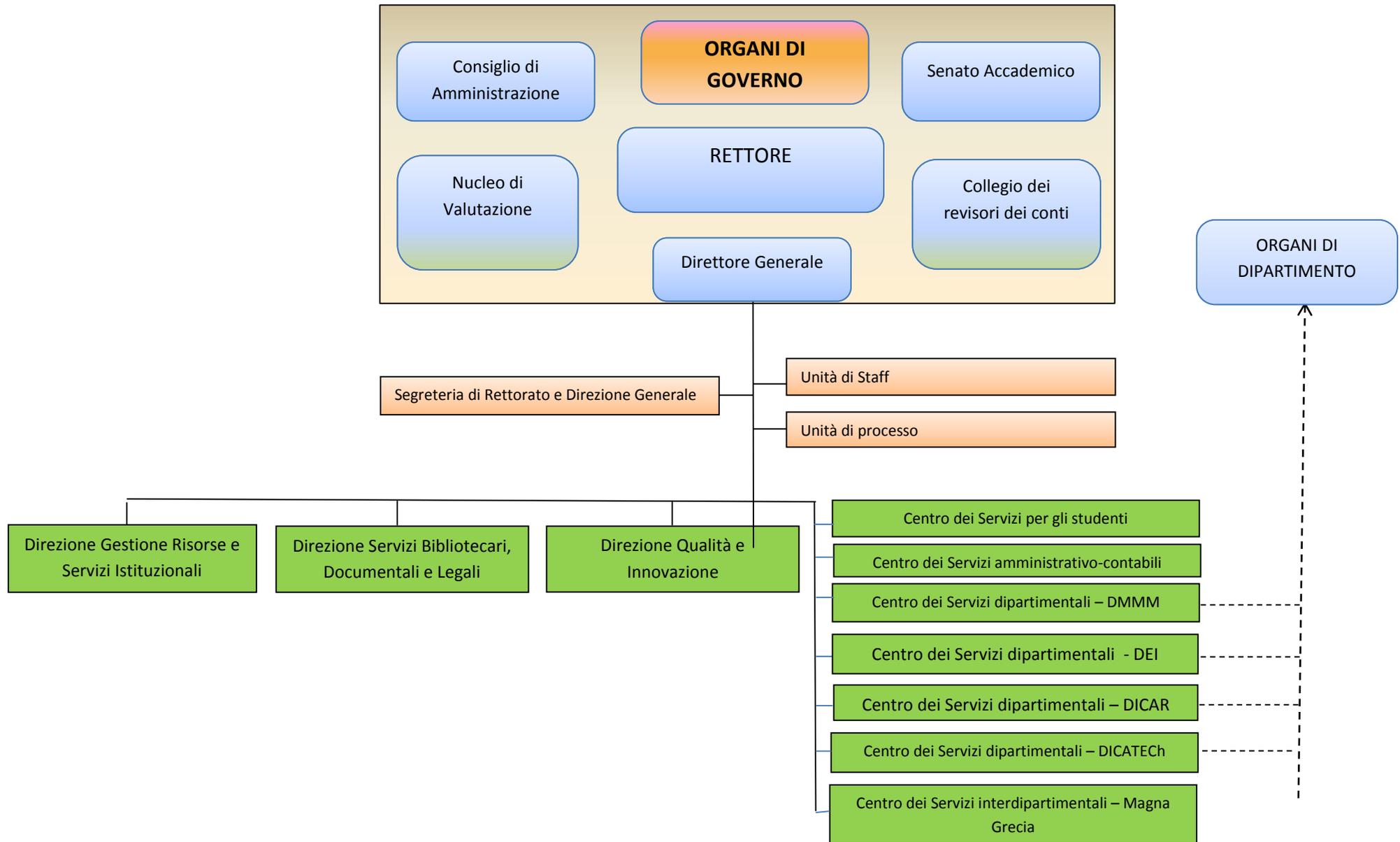
- una Direzione votata al presidio di processi trasversali di Ateneo, con un grado tipicamente elevato di innovatività e rilevanza strategica.
- Centri dei Servizi in grado di garantire significative economie di scala, che assicurino l'erogazione di servizi comuni ai dipartimenti e, dove possibile, alle Direzioni.
- Centri dei Servizi dipartimentali e interdipartimentali che curino, ciascuno per la propria struttura di riferimento, le attività di supporto agli organi di dipartimento, le attività a diretto supporto della ricerca (attività tecniche e laboratoriali) svolte dal personale tecnico, le attività a supporto della didattica e le attività a supporto dei servizi generali.

Con particolare riferimento ai Centri dei Servizi, dei due Centri previsti, quello dedicato al presidio di funzioni di natura prevalentemente amministrativo-contabile, il *“Centro dei Servizi amministrativo-contabile”* è stato attivato all'inizio del 2016, mentre quello focalizzato sui servizi agli studenti, il *“Centro dei Servizi agli studenti”* è di prossima attivazione.

In considerazione della complessità della transizione organizzativa, infatti, è stata prevista un'implementazione graduale del nuovo modello organizzativo, in modo da garantire un adattamento progressivo del personale docente e del personale TA al mutato assetto, anche in considerazione della necessità che si avviasse un adeguato percorso di formazione del personale interessato.

Nel grafico alla pagina successiva è riprodotto l'assetto organizzativo/gestionale dell'Ateneo come approvato dal Consiglio di Amministrazione il 23 giugno 2015.

ASSETTO ORGANIZZATIVO/GESTIONALE DI ATENEO





COSA FACCIAMO

Il Politecnico di Bari forma ingegneri e architetti con variegata e innovative specializzazioni, puntando sulla qualità e sull'innovazione della didattica, della ricerca che si sostanziano in un rapporto sempre più fecondo con la realtà economica e produttiva del territorio regionale e nazionale.

Il Politecnico di Bari organizza le attività didattiche nel rispetto dei principi espressi nell'art. 3, comma 2, del proprio Statuto, garantendo, quindi, l'autonomia delle relative strutture, la libertà di insegnamento dei singoli docenti e rispettandone le finalità individuate dal Senato Accademico.

Il Politecnico favorisce, inoltre, l'attuazione di programmi di collaborazione con organismi internazionali, in particolare con l'Unione Europea; promuove e incoraggia gli scambi internazionali di professori, ricercatori, laureati, studenti anche con interventi di natura economica.

LA RICERCA

Le attività di ricerca, sia di base sia applicata, sono organizzate nei Dipartimenti e nei Centri di Ricerca dell'Università. Particolare attenzione è dedicata alla ricerca di base, fondamentale non soltanto per l'evoluzione del pensiero scientifico ma anche per la capacità, nel tempo, di incidere in modo profondo sulla realtà. Con la ricerca applicata, rivolta allo studio di temi a maggior valenza operativa o di più diretto interesse per organizzazioni e imprese, si persegue invece l'obiettivo di aggiornare e dare contenuto scientifico alle attività di gestione di aziende ed enti.

Secondo la classifica del **SIR World Report 2013**, che valuta oltre 4.000 istituzioni di ricerca in tutto il mondo, sulla base della banca dati Elsevier Scopus (con riferimento alle pubblicazioni 2007-2011), il Politecnico di Bari si è posto, per tre anni consecutivi, al primo posto tra le Università italiane secondo il parametro dell'Impatto Normalizzato, dato che rapporta le citazioni ricevute dalle singole pubblicazioni ed il numero medio mondiale di citazioni per ogni ambito di ricerca, mentre per il secondo anno al primo posto secondo l'Excellence Rate, dato che misura la percentuale dei lavori che rientrano nel 10% più citato nella bibliografia internazionale.

Tali risultati confermano che, all'interno del nostro Politecnico, ci sono centri di eccellenza di assoluto livello internazionale, come anche comprovato dall'analisi disaggregata delle valutazioni ANVUR, che però a livello aggregato hanno risentito, purtroppo, della presenza di aree (e/o di singoli docenti) molto meno produttivi (e il cui mancato contributo ha un impatto sui valori ANVUR, ma non su quelli SIR).

COME OPERIAMO

Il Politecnico di Bari opera secondo i principi della democrazia, del pluralismo e delle libertà individuali e collettive, garantendo la partecipazione più ampia e la trasparenza dei processi decisionali, assicurando la pubblicità di tutti gli atti conseguenti.



Per il conseguimento delle proprie finalità, il Politecnico, con il concorso delle sue tre componenti fondamentali, studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo, opera per sviluppare l'innovazione culturale, scientifica e tecnologica anche mediante forme di cooperazione con altre università, enti di ricerca e organizzazioni pubbliche e private nazionali ed internazionali.

Il Politecnico individua nel sistema di Assicurazione Interna della Qualità lo strumento per garantire l'efficacia e l'efficienza nel raggiungimento degli obiettivi di eccellenza nel progresso scientifico e tecnologico.

L'Ateneo è impegnato da anni nella promozione di un processo di miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati, prima, attraverso un Centro di Ateneo di servizi per la Qualità (CISQ), oggi, attraverso il Presidio della Qualità (PQA). Il PQA ha il compito di individuare misure e percorsi concreti per promuovere il miglioramento delle prestazioni dell'Ateneo nonché di progettare, implementare e mantenere un Sistema di Assicurazione Interna della Qualità in accordo alle linee guida ANVUR, nel rispetto della normativa di riferimento. Le politiche per la qualità non costituiscono pertanto un mero adeguamento alla normativa vigente bensì innervano l'organizzazione interna del Politecnico tesa al raggiungimento della piena soddisfazione di quanti si rivolgono ad esso per l'erogazione di servizi.

Non meno rilevante è l'impegno speso dal Politecnico per garantire condizioni di sicurezza, salute e igiene negli ambienti di lavoro e di studio, in conformità ai requisiti e alle procedure previsti dalla normativa vigente (D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni oltre al DM 363/98). Ciò comporta una particolare attenzione nella programmazione di una specifica formazione professionale degli operatori, elemento strategico per l'erogazione di prestazioni di alta qualità e a basso rischio, orientate alle esigenze dei fruitori dei servizi del Politecnico, nella consapevolezza che solo attraverso una corretta preparazione si può concorrere ad assicurare la massima sicurezza e salute propria e altrui.

Nell'ambito dell'attuazione della Politica della Qualità, il Politecnico, è tra le poche università meridionali ad aderire al progetto Good Practice il cui *focus* è indirizzato alla misurazione delle prestazioni (efficienza e efficacia) dei più rilevanti servizi amministrativi delle Università italiane con la finalità di: 1) avviare un sistema strutturato di misurazione delle performance interne di gestione e 2) trarre vantaggio dal *benchmark* ponderato con le Università italiane aderenti al progetto.

Nell'ambito delle iniziative e delle azioni, nonché dei risultati conseguiti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, il Politecnico di Bari ha fatto propria la significativa portata degli interventi del legislatore. Tali temi sono ampiamente trattati nelle sezioni 3 e 4 di questo documento, alle quali si rinvia.



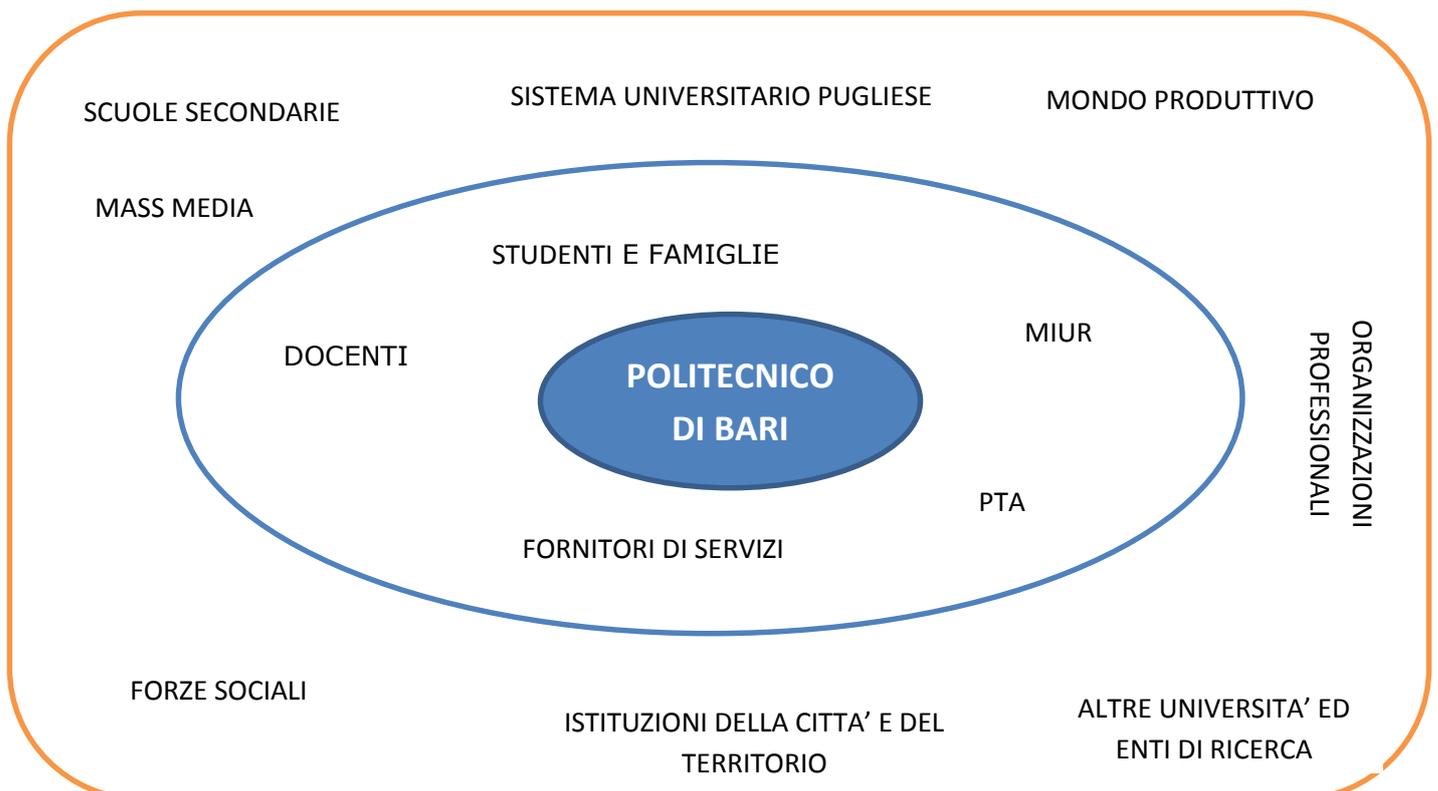
I PORTATORI DI INTERESSE

I soggetti principali di riferimento per l'Ateneo sono rappresentati nella seguente figura che ne sintetizza l'influenza, più o meno elevata, a seconda del posizionamento dell'interlocutore nell'area più vicina all'ellissi centrale rappresentativa dell'Ateneo.

Conoscere le loro istanze, verificare periodicamente le soglie di soddisfazione, coinvolgere i soggetti principali in alcuni processi decisionali, operare per averli come alleati nelle delicate fasi di cambiamento, sono tutte azioni e comportamenti che giovano al futuro del Politecnico e degli stessi portatori di interessi il cui benessere è fortemente intrecciato con il miglioramento dell'istituzione.

Nella fase di scrittura del presente Piano, il coinvolgimento degli *stakeholders* è stato realizzato attraverso le indagini di customer satisfaction condotte nell'ambito del progetto Good Practice 2014, incontri e seminari di approfondimento sui temi della misurazione e valutazione della performance e dell'*accountability* con il coinvolgimento anche di altri Atenei ed Enti pubblici territoriali (p.e. seminario "La Valutazione e il Cambiamento delle Organizzazioni Pubbliche" promosso dalla Università degli Studi di Bari, 27 Novembre 2015 con la partecipazione di Regione Puglia, Comune di Bari, Città metropolitana di Bari, Comune di molfetta, Regione Basilicata, Regione Calabria, Università di Trieste, Università Federico II, Università di Foggia, Ragioneria territoriale dello stato Bari/Bat, Corte dei Conti-Sezione Giurisdizionale per la Regione Puglia e Acquedotto pugliese spa), condivisione degli esiti del workshop "La Buona Amministrazione nelle università e negli enti pubblici di ricerca" svoltosi a Roma il 26 giugno 2015 presso la sede di ANVUR). L'attuale Piano, in continuità con la precedente programmazione, presenta specifici obiettivi volti ad ampliare l'utilizzo di forme innovative di partecipazione e comunicazione anche attraverso web e social media.

Grado di interesse degli *stakeholder* del Politecnico di Bari





IL POLITECNICO "IN CIFRE"

Studenti (a.a. 2015/16)quasi **10.300** iscritti**32%** donne**5%** residenti fuori Pugliaquasi **90** iscritti stranieriQuasi **2.000** iscritti al I anno**114** iscritti a dottorati di ricerca)**Offerta formativa** (a.a. 2015/16)**11** corsi di Laurea triennali***10** corsi di Laurea magistrale biennale**2** corsi di Laurea a ciclo unico

*1 CdL interateneo con UniFG

Post Laurea**4** corsi di dottorato di ricerca**1** Scuola di Specializzazione**Laureati** (anno solare 2015)oltre **1.600** laureati

Di cui

oltre **850** di I livelloquasi **750** di II livelloTasso di occupazione dei laureati 2014
a 1 anno dalla laurea:(Fonte: Almalaurea – def. Istat – Forze di
lavoro)Lauree magistrali: **75,1%** (media naz. 68,7%)Lauree ciclo unico: **48,7%** (media naz. 48,2%)**Internazionalizzazione** (a.a. 2014/15)**5** corsi di studio con accordi di Doppio Titolo**50** studenti incoming Erasmus**163** studenti outgoing Erasmus**Ricerca e trasferimento tecnologico****20** Spin-Off**10** brevetti depositati (2014)**64** assegni di ricerca attivi al 31/12/2015Quasi **1,5 M €** incassati per attività di
ricerca e consulenza su commessa (2014)Quasi **1.300** pubblicazioni scientifiche
(2014)



Personale (al 31.12.2015)

290 Docenti

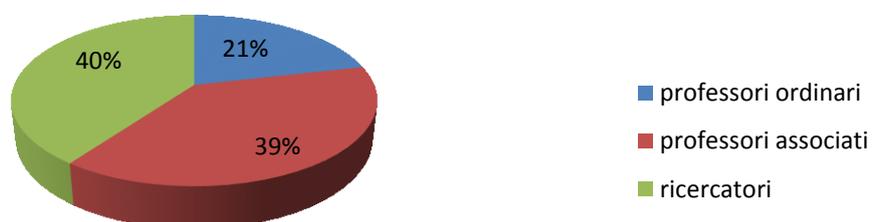
21,38% donne

Staff Amministrativo

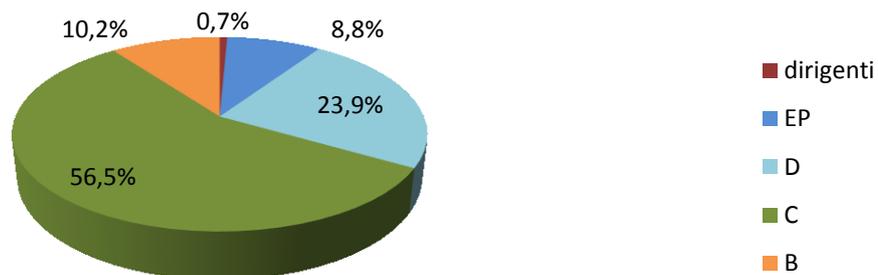
283 a tempo indeterminato

44,52% donne

DOCENTI



STAFF AMMINISTRATIVO



SEZIONE 1 - INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

La definizione della missione del Politecnico di Bari e della sua identità storico-culturale e scientifica è enunciata nello Statuto di Autonomia che all'Art. 1 così recita:

- 1 *Il Politecnico è un'istituzione pubblica che ha quale finalità il progresso culturale, scientifico e tecnologico, mediante l'organizzazione della ricerca in campo scientifico, tecnologico, umanistico ed economico-sociale e dell'istruzione superiore, prioritariamente negli ambiti dell'Architettura e dell'Ingegneria, nonché l'elaborazione ed il trasferimento delle conoscenze scientifiche e tecnologiche più avanzate, per lo sviluppo della società e del territorio.*
- 2 *Il Politecnico ha come principi fondamentali di azione il perseguimento dell'eccellenza e dell'innovazione nel contesto dell'alta formazione e della ricerca internazionale, nonché la formazione culturale e civile della persona.*
- 3 *Il Politecnico promuove il merito scientifico e didattico e mette in atto, a tutti i livelli organizzativi, azioni di valutazione delle strutture, dei docenti e del personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario, nonché dei collaboratori esterni, anche ai fini della distribuzione delle risorse.*

Come anticipato in premessa, la Commissione strategica ha avviato i lavori per la redazione delle Linee di indirizzo strategico del Politecnico nel corso del mese di febbraio 2016 e ha approvato due documenti: a) Proposte di metodo per lo sviluppo del piano strategico e b) Linee di indirizzo strategico del Politecnico di Bari che sono stati sottoposti al vaglio degli Organi.

La presente sezione sarà aggiornata, pertanto, a conclusione dell'iter di approvazione delle citate Linee di indirizzo.

SEZIONE 2 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ALBERO DELLA PERFORMANCE

La metodologia di costruzione dell'Albero della Performance condivide l'approccio integrato suggerito da ANVUR ed è graficamente rappresentato nella mappa concettuale riportata alla pagina successiva che evidenzia il collegamento tra i programmi rappresentativi delle linee operative entro le quali si orienterà l'attività gestionale nel corso del triennio e gli obiettivi di innovazione e sviluppo ad essi collegati.

DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

La sintesi degli obiettivi di performance organizzativa, concertati tra Direzione Generale e Dirigenti e responsabili di U.O., in coerenza al SMVP, è rappresentata negli allegati tecnici "Schede programmi obiettivi di innovazione e sviluppo" (**ALL. A**) e "Obiettivi di miglioramento dei servizi". (**ALL. B**)

Le Schede Programma evidenziano, in una sezione descrittiva generale, le finalità del Programma, le risorse finanziarie collegate (ove presenti) e l'eventuale effetto delle azioni del Programma su trasparenza e anticorruzione; segue, una sezione di dettaglio contenente la descrizione degli

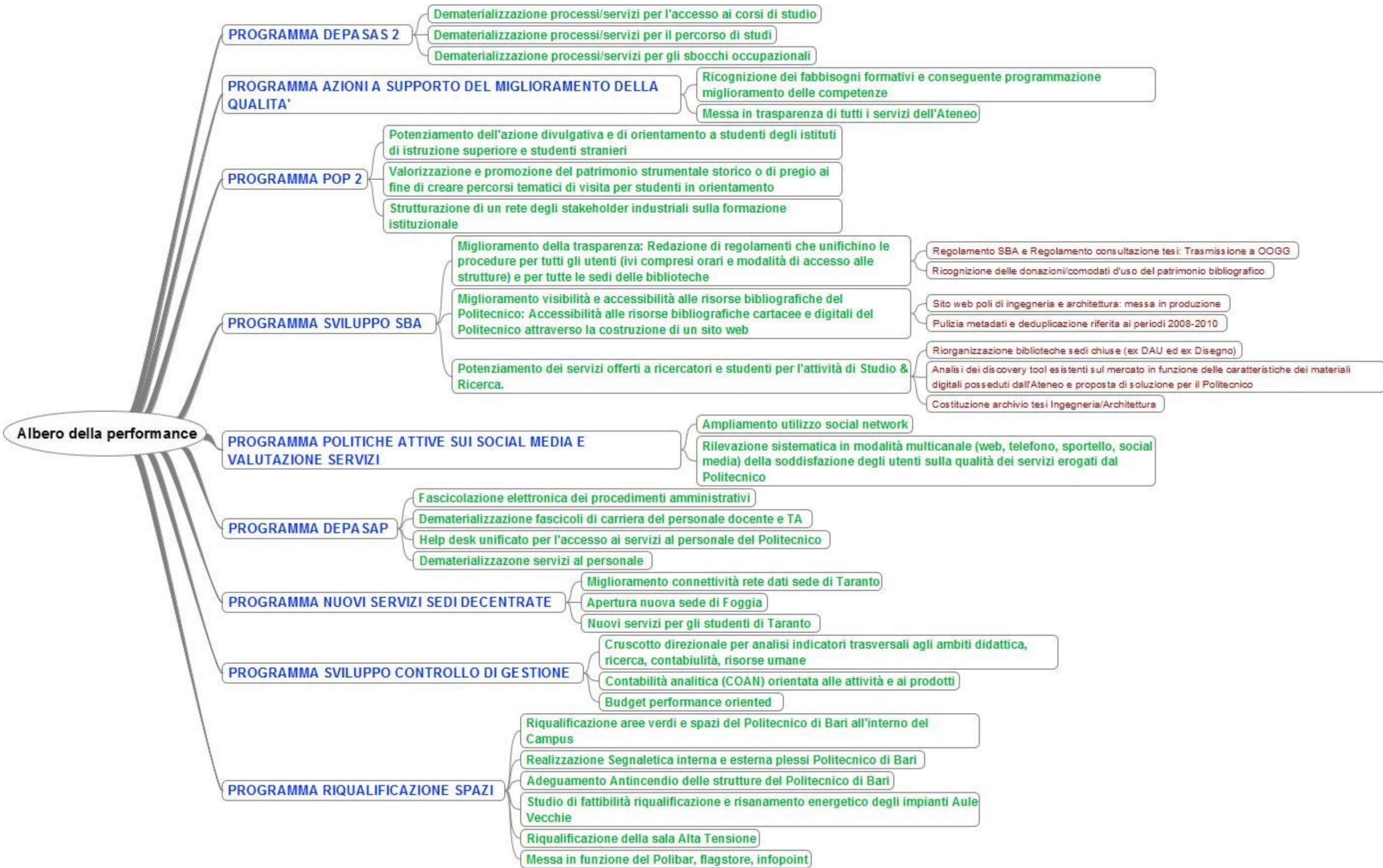


obiettivi operativi collegati al Programma con specifiche informazioni su indicatori, target (con proiezione per gli anni 2017 e 2018) unità organizzativa/e coinvolta/e e nominativo del responsabile dell'obiettivo.

Nel secondo prospetto sinottico sono riassunti gli obiettivi di miglioramento riconducibili alle attività ordinarie condotte nelle diverse unità organizzative dell'Ateneo e i servizi di cui alla MAPPA DEI SERVIZI, redatta in coerenza al nuovo assetto organizzativo e pubblicata in apposita sezione del Portale di ateneo, dopo un periodo di consultazione conclusosi lo scorso dicembre.

Il risultato di performance organizzativa di struttura è misurato, in coerenza con il SMVP, come somma dei risultati degli obiettivi operativi specifici di struttura e trasversali in quota parte.

Il risultato di performance organizzativa di Ateneo (della intera tecno-struttura) corrisponde alla media dei risultati degli obiettivi operativi (di innovazione e di miglioramento continuo) specifici di strutture e trasversali alle strutture/gruppi.



SEZIONE 3 - ANALISI DEI RISCHI

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016-2018

1. ATTIVITA' AVVIATE

Nell'anno 2015 il Politecnico ha realizzato diverse attività fra quelle programmate, mentre per talune attività si è resa necessaria una riprogrammazione dei termini di realizzazione.

Anzitutto, con riferimento alle informazioni su specifici procedimenti amministrativi, la trasparenza dell'attività amministrativa è stata assicurata con la pubblicazione, per mezzo di appositi database o tabelle riassuntive, dei dati prescritti dalla normativa, con particolare riferimento ai procedimenti di:

- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Quanto alle disposizioni dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012, è stata data indicazione (prot. n. 14427 del 02/07/2015) a tutte le strutture interessate del Politecnico di prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere invito espresse richiamo ai contenuti del Protocollo di Legalità stipulato nel dicembre 2012 con la Prefettura di Bari. Con delibera del C.d.A assunta in data 23.06.2015 il Politecnico ha poi adottato un proprio Patto di Integrità; il patto deve formare parte integrante dei contratti stipulati dal Politecnico per l'affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al D.Lgs n. 163/2006 e ss.mm.ii. di importo non inferiore ad euro 40.000, costituendo l'espressa accettazione dei vincoli contenuti nel Patto condizione di ammissione alle procedure di gara ed alle procedure negoziate.

Nel corso del 2015 è stata diffusa, inoltre, la nota circolare prot. n. 6994 del 09/04/2015 contenente generali indicazioni in relazione al Codice di Comportamento adottato dal Politecnico di Bari con delibera di CdA del 03.04.2014, oltre che:

- espresse indicazioni circa il dovere di astensione del pubblico dipendente in caso di conflitto di interessi
- espresa disposizione ad inserire nei contratti o atti di incarico/nomina di collaboratori e consulenti apposite clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento.

Sono inoltre state impartite specifiche disposizioni al competente ufficio con riferimento all'obbligo di pubblicazione dei dati di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013 ed altri oneri di trasparenza relativi agli enti pubblici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e alle società partecipate dalle PP.AA, condividendo in tal modo l'attenzione più volte rivolta dall'ANAC nei confronti di detti enti/società (prot. n. 6985 del 02.10.2015). In argomento val la pena far riferimento anche allo



schema di Protocollo di legalità licenziato dal Gruppo di Lavoro CoDAU Trasparenza e Anticorruzione (GLAT) a dicembre 2015, che verrà sottoposto da Poliba alle Società ed Enti partecipati ai fini del rispetto delle misure di anticorruzione e trasparenza.

Semestralmente è stato effettuato un monitoraggio degli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013, anche ai fini della verifica dell'OIV di Ateneo fissata al 31 gennaio di ogni anno; contestualmente è stato dato un notevole impulso alla raccolta, elaborazione e pubblicazione dei dati e delle informazioni richieste a fini di trasparenza dal DLgs. n. 33/2013, nel presupposto che la Trasparenza realizzi già di per sé una misura di prevenzione della corruzione, in quanto consente il controllo, da parte degli utenti, dello svolgimento dell'attività amministrativa.

Quanto, infine, allo stato di attuazione del Piano per la formazione dei dipendenti ai fini della prevenzione del rischio corruzione, si dà atto che le attività previste per l'anno 2015 non sono state in buona misura realizzate anche in ragione dei profondi stravolgimenti organizzativi e contabili che hanno interessato e stanno tuttora interessando l'Ateneo e che hanno influito in termini di priorità di intervento.

Il PTPC, inoltre, ha individuato una serie di specifiche misure di controllo, verifica e monitoraggio (prot. n. 24075 del 13.11.2015) che sono state attuate attraverso la somministrazione ai Responsabili di Settore / Ufficio / Dipartimento di schede di rilevazione elaborate ai fini della verifica dell'effettivo grado di attuazione delle misure anticorruzione previste nel Piano. L'attività di monitoraggio, prevista con cadenza annuale, ha coinvolto tutti gli uffici ed i settori che svolgono attività connesse alle aree che sono risultate maggiormente esposte al rischio di corruzione nel sistema di valutazione del rischio.

Nello specifico le rilevazioni hanno riguardato:

- erogazione di borse di studio a studenti e laureati
- buoni d'ordine
- rapporti tra l'Ateneo ed i soggetti che con esso stipulano contratti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi ex D. Lgs. n. 163/2006 e ss.ii.mm.)
- rapporti tra l'Ateneo ed i soggetti che con esso stipulano contratti di docenza
- erogazione di sovvenzioni, contributi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere (escluse le borse di studio)
- rapporti tra l'Ateneo ed i soggetti che con esso stipulano contratti di incarichi esterni di lavoro autonomo procedure concorsuali e selettive
- livello di diffusione e conoscenza del Codice di Comportamento / controllo sull'obbligo di astensione nel caso di conflitto di interesse / controllo sullo svolgimento degli incarichi istituzionali e di attività ed incarichi extra-istituzionali / verifiche e controlli su cause di inconfiribilità degli incarichi dirigenziali e non / controllo sulla formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimenti di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.



2. ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PTPC

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 stabilisce che il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sia adottato dall'Organo di indirizzo politico dell'Ateneo entro il 31 gennaio di ogni anno. Una volta adottato, il PTPC, di cui il Piano Triennale della Trasparenza e dell'Integrità dovrebbe preferibilmente costituire una sezione, viene pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, alla pagina "altri contenuti - corruzione" e di tanto viene data comunicazione a tutto il personale dell'Ateneo.

Le Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane 2015, nel prendere atto che le università statali negli anni sono state interessate da una stratificazione normativa che ha richiesto loro la redazione di numerosi atti programmatici, hanno indicato nel Piano Integrato (performance, trasparenza e anticorruzione) lo strumento operativo che in prospettiva potrà alleggerire il sovraccarico adempimentale venutosi a creare.

D'altro canto, successivamente, anche l'ANAC, con Determinazione n. 12 del 28.10.2015, ha ritenuto di fornire proprie indicazioni circa l'Aggiornamento 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione in attesa che, nel corso del 2016, venga approvato il nuovo PNA e venga data attuazione alle deleghe al Governo finalizzate alla Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza contenute nell'art 7 della Legge 7 agosto 2015 n. 124.

3. SOGGETTI COINVOLTI

3.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Attualmente il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Politecnico di Bari (art. 1, co.7, L. n. 190/2012 e delibera CIVIT n. 105/2010, paragrafo 4.1.4.) è il dott. Maurizio De Tullio (indirizzo e-mail: responsabiletrasparenza@poliba.it; telefono: 080 596 25 57), nominato dal Magnifico Rettore, d'intesa con il Direttore Generale, con proprio decreto n. 634 del 06.11.2015. Si evidenzia, in ogni caso, che nel corso del 2015 ci sono stati ben due avvicendamenti nel ruolo di RPC in ragione del processo riorganizzativo in atto presso il Politecnico di Bari ed in attuazione del Programma di rotazione assunto dal CdA nella seduta del 23.06.2015. Al RPC compete:

- A. predisporre il Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- B. vigilare sull'efficace attuazione e funzionamento del Piano e proporre modifiche e/o aggiornamenti dello stesso qualora ne ravvisasse la necessità in ragione di accertate significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute o di intervenuti mutamenti nell'organizzazione delle attività;
- C. vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi;
- D. monitorare l'effettiva rotazione del personale operante nelle aree a rischio di corruzione;
- E. individuare il personale che sarà inserito nei programmi di formazione specifica;



F. predisporre, e sottoporre all'Organo di indirizzo politico, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare nel sito web istituzionale.

Inoltre, in considerazione dei rilevanti obblighi e delle relative sanzioni in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'espletamento delle funzioni attribuitigli e, al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione, il RPC può:

- richiedere in qualsiasi momento, e anche su segnalazione del responsabile di servizio, ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di fornire per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;
- in ogni momento, verificare e chiedere delucidazioni, per iscritto e verbalmente, a tutti i dipendenti, su comportamenti che possano integrare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità;
- effettuare, in qualsiasi momento, verifiche presso ciascun ufficio dell'Ateneo, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per lo specifico ambito, al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

In tema di responsabilità, si applicano le disposizioni dell'art. 1, Legge 190/2012 (commi 8 e 14).

3.2 ALTRI SOGGETTI

- Il Magnifico Rettore, in quanto rappresentante legale dell'Ateneo, promuove la cultura della legalità e della trasparenza e viene coinvolto nelle iniziative volte a combattere il fenomeno della corruzione, anche attraverso la designazione del Responsabile della prevenzione della corruzione
- La rete dei Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (Delibera CIVIT n. 50/2013) già attivata va, tuttavia, rideterminata in congruità anche con i nuovi ruoli di responsabilità individuati nell'ambito del nuovo assetto organizzativo del Politecnico; in particolare, si intende individuare, quali Referenti, coloro che rivestiranno il ruolo di Responsabili Amministrativi di Dipartimento e Responsabili di Settore.
- In ogni caso, i Referenti svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, vigilano affinché siano osservate le disposizioni contenute nel PTPC, fungono da raccordo tra la propria struttura ed il RPC allo scopo di favorire e semplificare la realizzazione degli adempimenti ed il monitoraggio sull'attuazione del PTPC, propongono misure di prevenzione. I nominativi dei Referenti sono pubblicati sul sito istituzionale, nella sezione dedicata alla Amministrazione Trasparente, alla pagina "altri contenuti - corruzione".
- Le funzioni di Organismo indipendente di valutazione (OIV) sono svolte dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 15 dello Statuto del Politecnico. Oltre alle attività di valutazione interna dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità della gestione



amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca l'OIV ha funzioni di controllo nell'ambito del settore della trasparenza, connesso all'attività di anticorruzione.

- Il Collegio dei Revisori dei Conti opera, come l'OIV, una tipologia di controllo finalizzata a garantire legalità, integrità e trasparenza rispetto a quello dell'OIV anche se con riferimento alla regolarità contabile/amministrativa delle procedure aventi impatto sul bilancio.
- Il Presidio di qualità del Politecnico di Bari ha un ruolo centrale nella gestione, nella promozione e nel monitoraggio di tutte le attività che vengono svolte a beneficio della qualità nell'ambito della ricerca, della didattica e della terza missione.
- Nell'ambito del Politecnico, le funzioni dell'Ufficio procedimenti disciplinari vengono svolte dall'Ufficio affari legali e del contenzioso. È competente per l'istruttoria e la gestione dei procedimenti disciplinari, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria, ed, eventualmente, propone l'aggiornamento del Codice di comportamento, anche su mozione dei portatori di interesse qualificati.
- Tutti i Dipendenti sono tenuti all'osservanza delle disposizioni contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione, partecipano al processo di gestione del rischio, sono chiamati a segnalare le situazioni di illecito e a segnalare casi di conflitto di interesse.
- I Collaboratori a qualsiasi titolo del Politecnico sono chiamati ad osservare le disposizioni contenute nel PTPC e nel Codice di comportamento; il richiamo al loro rispetto è infatti contenuto nei contratti stipulati ovvero nelle lettere di incarico sottoscritte con detti collaboratori.

4. GESTIONE DEL RISCHIO

Tra le strategie fondamentali per il perseguimento della prevenzione della corruzione vi è la gestione del rischio, o risk management, che potrebbe essere definita come l'insieme delle attività di analisi e valutazione coordinate per la realizzazione di interventi organizzativi volti a prevenire e ridurre le probabilità che il rischio possa verificarsi. La gestione del rischio si esplica attraverso l'implementazione di tre fasi (v. UNI ISO 31000 2010):

FASE A – MAPPATURA DEI PROCESSI: si è proceduto individuando le attività nell'ambito delle quali il rischio di corruzione è maggiormente elevato. Tale mappatura ha riguardato le aree di rischio individuate dall'art. 1 comma 16 della L. 190/2012 e cosiddette aree obbligatorie:

A) Area: acquisizione e progressione del personale

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

La stessa mappatura ha interessato un'ulteriore area di rischio specifica del mondo universitario quella dei concorsi e prove selettive per l'accesso programmato ai corsi di laurea, dottorato di



ricerca, master, scuole di specializzazione, tirocinio formativo attivo, per esami di stato di abilitazioni alle professioni, per il conferimento di incarichi di collaborazione studentesca.

In seguito all'Aggiornamento del PNA, le suddette aree, sono state denominate aree generali, in uno con le aree relative alle attività svolte dalla maggior parte delle PP.AA. di seguito indicate, alcune delle quali, peraltro, erano già state considerate nelle precedenti versioni del PTPC del Politecnico di Bari:

E) Area: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

F) Area: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

G) Area: incarichi e nomine

H) Area: affari legali e contenzioso

Infine, oltre alle aree generali, ogni amministrazione o ente ha ambiti di attività peculiari che possono far emergere aree di rischio specifiche già, peraltro, previste dal PNA: tali aree non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle generali, ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti.

Una prima implementazione delle aree di rischio obbligatorie con quelle generali e specifiche è stata già operata nel precedente PTPC ed ora arricchita con il presente Piano; si procederà ad un ulteriore aggiornamento in seguito al completamento della mappatura dei procedimenti amministrativi - da cui discenderà la mappa dei processi - che verrà portata a termine secondo la tempistica indicata dall'Aggiornamento 2015 del PNA.

FASE B - VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER CIASCUN PROCESSO: si è proceduto alla predisposizione di un questionario somministrato ai vari Settori/Uffici/Dipartimenti di Ateneo coinvolti nei procedimenti a rischio, per la raccolta delle informazioni utili; al fine di determinare il livello di rischio è stata considerata la probabilità che lo stesso si realizzi e l'impatto che il rischio produce, seguendo i seguenti criteri:

- *numero dei soggetti coinvolti nei processi decisionali*
- *grado di discrezionalità*
- *valore economico del processo*
- *complessità del processo*
- *rilevanza esterna*
- *razionabilità del processo*
- *eventuale danno di immagine derivante*

FASE C - TRATTAMENTO DEL RISCHIO: ovvero l'elaborazione di una serie di misure concretamente realizzabili volte a contrastare e neutralizzare il rischio. Al fine di individuare e valutare i rischi da trattare prioritariamente rispetto agli altri, si è tenuto conto di fattori quali il livello di rischio, l'obbligatorietà della misura nonché l'impatto organizzativo e finanziario. Tuttavia attualmente appare che la mappatura dei processi non risulti più adeguata né al contesto



normativo e neppure al nuovo assetto organizzativo. Si ritiene, pertanto opportuno, entro il 2017, rimappare i processi, con particolare attenzione a quelli segnalati da ANAC, riprogettandoli.

4.1 Settori ed attività esposti al rischio

Sono state individuate le attività che, allo stato attuale, si ritiene possano presentare criticità in relazione al rischio di corruzione, sulla base del sistema di valutazione del rischio di cui alla sezione precedente. Di seguito una schematica descrizione.

ATTIVITA' A RISCHIO
<ul style="list-style-type: none"> • Pagamenti a favore di società, imprese, altri soggetti • Pagamento emolumenti, compensi accessori e rimborsi a favore del personale dell'Ateneo, dei collaboratori e dei soggetti esterni • Gestione fornitura e distribuzione buoni pasto • Gestione cassa economale e magazzino economale • Redazione provvedimenti autorizzatori finalizzati alle acquisizioni • Gestione procedure affidamento • Controllo ed applicazione convenzioni CONSIP/MEPA per servizi e forniture • Predisposizione capitolati d'appalto per lavori, servizi e forniture • Gestione procedure negoziate ed in economia per lavori, forniture e servizi • Gestione controlli (DURC, antimafia, AVCP, etc.) • Redazione scritture private • Attività relative a progettazione, direzione e collaudo lavori, forniture e servizi • Predisposizione capitolati d'appalto per lavori, forniture e servizi di competenza • Gestione attività manutenzione ordinari a e straordinaria • Attivazione e gestione utenze • Gestione servizi verde, impianti elettrici, termici antincendio, igienico-sanitari • Autorizzazione / concessione servizi di rete wired/wifi • Processo di valutazione del personale • Procedure conferimento incarichi insegnamento • Procedure attribuzione supplenze • Procedure selezione professori a contratto • Procedure selezione per sostegni alla didattica • Procedure attribuzione borse di studio • Procedure selettive e concorsuali • Compensi accessori al personale • Affidamento incarichi esterni • Benefit al personale • Rilascio nulla osta per incarichi esterni • Controllo informatizzato delle presenze personale TAB • Procedure PEO/PEV personale TAB • Servizio ispettivo personale TAB • Aspettative, congedi, mobilità • Cessazioni dal servizio • Gestione delle visite medico-fiscali • Gestione esiti visite del medico competente • Gestione rifiuti e applicazione normativa D.lgs. 81/2008 • Compensi e benefici per studenti e laureati (borse di studio, premi di laurea, compensi di collaborazione 150 ore, compensi tutorato, esoneri contribuzione, etc.) • Procedure di rilascio certificazione • Procedure di carriera (convalida attività formative) • Procedure di registrazione di atti di carriera (registrazione esami, controllo flussi informatici, procedure di annullamento atti)



Il grado di rischio delle suddette attività (**ALL. C**) è stato individuato sulla base di quanto previsto dall'allegato 5 del PNA, con il coinvolgimento dei Settori/Uffici/Dipartimenti interessati dal rischio corruzione. Le correlate misure di prevenzione, nonché quant'altro ritenuto necessario sulla scorta dell'Aggiornamento 2015 al PNA e delle Linee Guida 2015 dell'ANVUR, hanno consentito di elaborare un documento sintetico, la Mappa delle aree di rischio e obiettivi di neutralizzazione/mitigazione (**ALL. D**) che si ritiene sia utile a mostrare in modo più intellegibile il programma di interventi con finalità di prevenzione della corruzione del Politecnico di Bari.

Si ritiene di dover comunque precisare che, per alcuni degli ambiti a rischio di corruzione, l'Ateneo opera già nell'ambito di una normativa e/o regolamentazione specifica che prevede, a monte, una serie di adempimenti per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure (si pensi all'affidamento di lavori, servizi e forniture, alle procedure concorsuali e alle diverse procedure che interessano gli studenti).

4.3 Misure per contrastare il rischio

Al fine di ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sono state individuate delle misure di prevenzione in parte già realizzate nel 2015 ovvero da reiterare/realizzare nel triennio 2016-2018.

4.3.1 Trasparenza

La trasparenza realizza già di per sé una misura di prevenzione, in quanto consente il controllo, da parte degli utenti, dello svolgimento dell'attività amministrativa, del perseguimento delle funzioni istituzionali e dell'utilizzo delle risorse pubbliche.

Tra gli istituti più significativi legati alla trasparenza vi è l'accesso civico (art. 5 D.Lgs. 33/2013) in ragione del quale viene riconosciuto, in capo al cittadino, senza limitazioni in ordine alla legittimazione soggettiva, il diritto di chiedere ed ottenere, entro 30 giorni dalla richiesta, l'accesso ad atti che l'amministrazione abbia omesso di pubblicare. Il RPC, in funzione di responsabile della trasparenza, opera in maniera da assicurare la regolare attuazione di questo istituto provvedendo, inoltre, all'aggiornamento del PTTI entro il 31 gennaio di ogni anno e monitorando l'adempimento, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa.

4.3.2 Codice di comportamento

Con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e, in ossequio al richiamato D.P.R., il Politecnico di Bari si è dotato di un proprio Codice di Comportamento, adottandolo con delibera del C.d.A. del 14.10.2014.

Il Codice di comportamento è una fondamentale misura di prevenzione della corruzione in quanto contiene norme che regolano il corretto comportamento dei dipendenti in nome della legalità e dell'etica, indirizzando, così, l'azione amministrativa.

In base ad apposito format, viene realizzato un monitoraggio infra-annuale della presente misura.



4.3.3 Rotazione del personale

Altra misura cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione è l'alternanza del personale a tutti i livelli, sia del personale dirigenziale sia del personale con funzioni di responsabilità (tra cui anche i Responsabili di procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio. La rotazione del personale che deve assumere delle decisioni e deve gestire le procedure riduce il rischio che possano crearsi e consolidarsi relazioni particolari tra amministrazione ed utenti.

Nello spirito del PNA, il 10 giugno 2015 e, sulla scorta delle indicazioni contenute nel PTPC 2015-2017, apposita Commissione ha, pertanto, approvato il Piano di rotazione del Politecnico - poi fatto proprio dal CdA nella seduta del 23.06.2015 - cui è stato dato successivamente attuazione attraverso diversi provvedimenti riorganizzativi.

In base ad apposito format, viene realizzato un monitoraggio infra-annuale della presente misura.

4.3.4 Controllo sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 6bis della L. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. 190/2012, stabilisce che, in caso di conflitto di interesse, il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale, devono astenersi, e devono segnalare tempestivamente e per iscritto, al proprio responsabile, ogni situazione di conflitto, anche potenziale, idonea a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Ogni comunicazione scritta relativa alla sussistenza di conflitto deve essere trasmessa al RPC.

In base ad apposito format, viene realizzato un monitoraggio infra-annuale della presente misura.

4.3.5 Controllo sullo svolgimento di incarichi istituzionali e di attività ed incarichi extra-istituzionali

Al fine di evitare, da una parte, la concentrazione del potere decisionale in capo ad un medesimo dirigente o funzionario, riducendo il rischio che l'attività amministrativa venga indirizzata verso fini privati o impropri, e dall'altra, lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali riducendo, quindi, il rischio che possano realizzarsi situazioni di conflitto di interessi, sarebbe necessario revisionare la regolamentazione del Politecnico in materia, avvicinandola al disposto della L. n. 190/2012.

Ad oggi, è stato emanato un nuovo Regolamento di Ateneo in materia di incompatibilità e di autorizzazioni a incarichi retribuiti per il personale docente e ricercatore (D.R. n.465/2014) non completamente coerente con la richiamata normativa; inoltre, in argomento, sono state diffuse apposite note informative (prot. 3860/2013, prot. 2333/ 2014, prot. 13117/2015).

Per quanto riguarda, invece, il personale tecnico-amministrativo, allo stato viene applicata la regolamentazione vigente per docenti e ricercatori, nelle more dell'elaborazione di apposito regolamento.

In base ad apposito format, viene realizzato un monitoraggio infra-annuale della presente misura.



4.3.6 Controlli sulle cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali e non

L'accertamento della sussistenza di eventuali condizioni di inconferibilità in capo ai soggetti cui si intende conferire l'incarico avviene all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D. Lgs. 39/2013, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini ed alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. 445/2000 (prot. 3841/2014), dichiarazione che viene peraltro anche pubblicata sul sito web ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. 39/2013.

Per quanto attiene, invece, alla verifica dell'insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi previsti nei Capi V e VI del D. Lgs. 39/2013, il controllo deve essere effettuato non solo all'atto del conferimento dell'incarico, ma anche annualmente: nel primo caso l'incompatibilità deve essere rimossa prima del conferimento; se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il RPC contesta la circostanza all'interessato e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

In base ad apposito format, viene realizzato un monitoraggio infra-annuale della presente misura.

4.3.7 Controllo sullo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

La L. n. 190/2012 ha novellato l'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, introducendo il comma 16, stabilendo che «i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri». La violazione di tale divieto comporta sanzioni tanto sull'atto quanto sui soggetti. In applicazione della richiamata normativa:

nei contratti di assunzione del personale va inserita una clausola che preveda esplicitamente il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

nei confronti degli ex dipendenti che violino tale divieto è d'obbligo agire in giudizio;

nei bandi di gara va inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto dell'Ateneo nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; nei confronti dei soggetti per i quali emergano le condizioni suddette va disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento.

In base ad apposito format, viene realizzato un monitoraggio infra-annuale della presente misura.



4.3.8 Controllo sulla formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

Tra le misure di prevenzione introdotte dall'art. 35bis del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del D. Lgs. 39/2013, vi è il divieto, per coloro che sono stati condannati - anche con sentenza non passata in giudicato - per i reati contro la PA, previsti nel capo I del titolo II del libro II del Codice Penale,

- di essere nominati quali componenti, anche con funzioni di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- di essere nominati quali componenti di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere;
- di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici-settori a più alto rischio di corruzione, ossia agli uffici-settori preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a soggetti pubblici o privati.

L'Ateneo, pertanto, deve verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi, mediante l'acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini ed alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, nelle seguenti circostanze:

- formazione di commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- conferimento di incarichi dirigenziali e di altri incarichi ex art. 3 D. Lgs. n. 39/2013;
- assegnazione di dipendenti (dirigenti, funzionari, collaboratori titolari di PO) ai settori-uffici ad elevato rischio di corruzione;

Qualora risultino precedenti penali per delitti contro la PA, l'Ateneo deve astenersi dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione, applicare le misure ex art. 3 D. Lgs. n. 39/2013 e provvedere a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni previste dall'art. 18 dello stesso Decreto. Tale situazione viene meno nel caso in cui venga pronunciata, per il medesimo reato, una sentenza di assoluzione anche non definitiva. Differentemente, se la situazione di inconfiribilità si appalesa nel corso del rapporto, il RPC che ne venga a conoscenza dovrà contestare la circostanza nei confronti dell'interessato che sarà rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio-settore non considerato a rischio di corruzione.

In base ad apposito format, viene realizzato un monitoraggio infra-annuale della presente misura.



4.3.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – il whistleblower

L'art. 54bis del d.lgs. 165/2001, introdotto ex art. 1, comma 51, L. 190/2012, prevede la tutela del Whistleblower, ossia del pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Le segnalazioni devono essere trasmesse, debitamente circostanziate e qualificate, al RPC al seguente indirizzo: Politecnico di Bari, via Amendola 126/B 70126 Bari, ed in calce dovrà essere riportata la seguente dicitura "Segnalazione di illecito". Tale accorgimento permetterà alla missiva di essere facilmente individuata e consegnata direttamente al RPC così come pervenuta. La gestione delle segnalazioni è affidata allo stesso RPC e, eventualmente, ad un ristrettissimo nucleo di personale, da individuare, tenuto a rispettare l'obbligo di riservatezza, la cui violazione potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari. Sarà valutata la possibilità di realizzare un sistema informatico di segnalazione più avanzato oltre che l'adozione di un sistema di codifica sostitutivo dei dati identificativi del whistleblower, al fine di rafforzare la tutela dell'anonimato.

La tutela dell'anonimato del whistleblower è fortemente tutelata onde evitare che il dipendente ometta di effettuare la segnalazione dell'illecito per paura di subirne le conseguenze. La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima; tuttavia il whistleblower che ritiene di aver subito una discriminazione conseguentemente ad una segnalazione di illecito o irregolarità, dovrà darne notizia al RPC, il quale valuterà l'accaduto e dovrà dar seguito alle azioni conseguenziali.

4.3.10 Formazione in tema di anticorruzione

Una delle misure fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione è la formazione, la quale permette di rendere i soggetti più consapevoli; permette la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione; rappresenta un'opportunità per armonizzare le modalità di gestione dei processi così da costruire un nucleo di "buone prassi amministrative" che contribuisca alla riduzione del rischio di corruzione.

Annualmente, all'inizio dell'anno, l'Ufficio competente in materia di formazione, di concerto con il RPC, deve predisporre, nell'ambito del Piano di formazione annuale e biennale, una apposita sezione relativa al Piano della formazione in tema di anticorruzione che dovrà prevedere percorsi formativi paralleli strutturati in:

livello generale/di base (almeno 6 ore annue): rivolto a tutti i dipendenti, dovrà mirare alla diffusione di valori etici, verterà sull'approfondimento del contesto normativo, sui possibili reati di corruzione, sul Piano anticorruzione, sul Codice di comportamento, sull'obbligo di astensione nel caso di conflitto di interessi, sui diritti ed obblighi legati alla figura del whistleblower;

livello specifico (almeno 18 ore annue): rivolto al RPC, ai Referenti, ai Responsabili di Settore/Uffici considerati a più elevato rischio di corruzione e altri dipendenti che operano nelle aree a rischio o a supporto del RPC; l'RPC provvederà ad individuarli di volta in volta in base a dei motivati criteri di



selezione da pubblicare, insieme ai nominativi selezionati, sul sito istituzionale. Particolare attenzione dovrà essere riposta nella formazione per i dipendenti che, per rotazione, verranno inseriti in nuovi settori lavorativi, prevedendo l'attuazione di forme di affiancamento. La formazione specifica si esplica anche nell'organizzazione di appositi incontri periodici di condivisione e confronto tra il RPC, i referenti per la prevenzione della corruzione ed i responsabili di settore-uffici considerati a rischio.

La formazione specifica dovrà essere tenuta da docenti esperti in materia, che abbiano, possibilmente, conoscenza del contesto organizzativo del Politecnico. Inoltre, ai fini di una maggiore diffusione dei contenuti della formazione in tema di corruzione, il materiale dei corsi di formazione di base sarà pubblicato sul sito istituzionale.

In base ad apposito format, viene realizzato un monitoraggio in occasione di ogni singolo evento.

ATTIVITA'	DESTINATARI	2016-2018
Formazione	TA / Docenti Referenti / Responsabili Direttori / Presidenti	Legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione: la disciplina legislativa. La nuova disciplina del Codice di Comportamento e le relazioni con il codice di Disciplina ed il Codice Etico del Politecnico di Bari.
		Il Piano Nazionale Anticorruzione. Le specifiche del PTPC del Politecnico di Bari: analisi e valutazione dei rischi. Analisi e valutazione dei rischi nel Piano Anticorruzione del Politecnico di Bari
		Gli incarichi extraistituzionali e le incompatibilità nel lavoro pubblico: profili applicativi della disciplina del conflitto di interessi.

4.3.11 Monitoraggio dei rapporti tra l'Ateneo ed i soggetti che con esso stipulano contratti pubblici

L'ambito dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture è una delle aree considerate ad elevato rischio di corruzione per il quale sono già state adottate misure al fine di contenere il predetto rischio, tanto ai sensi del D. Lgs. n.33/2013 tanto sulla base delle determinazioni dell'AVCP.

Inoltre, ad integrazione di quanto previsto dal Protocollo di Legalità già sottoscritto con la Prefettura di Bari in data 07.12.2012, il Politecnico di Bari si è dotato (C.d.A del 23.06.2015), di un proprio Patto di Integrità, a norma dell'art.1, comma 17, della Legge n. 190/2012. Il Patto è parte integrante dei contratti stipulati dal Politecnico di Bari per l'affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al D.Lgs n. 163/2006 e ss.mm.ii., costituendo l'espressa accettazione dei vincoli contenuti nel Patto, condizione di ammissione alle procedure di gara ed alle procedure negoziate di importo non inferiore ad euro 40.000 (prot. n. 14427 del 02.07.2015).

In base di apposito format, viene realizzato un monitoraggio infra-annuale della presente misura.

Poiché, però, l'analisi dei PTPC delle PP.AA. effettuata dall'ANAC ha fatto rilevare la necessità di un intervento mirato sui Contratti Pubblici, si è ritenuto di appuntare specifica attenzione su detta area. Pertanto, partendo dalle segnalate criticità, si procederà alla identificazione dei processi e alla predisposizione di misure finalizzate a prevenire i rischi corruttivi, attingendo anzitutto dal PNA vigente, che reca (all.2), un elenco esemplificativo di sotto aree di rischio, che saranno esaminate come processi delle procedure di acquisto, all'interno dei quali collocare i possibili eventi rischiosi.



Si avvierà, anzitutto, una analisi di contesto interno che consenta all'amministrazione di fotografare la situazione organizzativa del servizio, al fine di individuarne criticità e punti di forza, in funzione della pianificazione delle conseguenti misure di intervento.

L'analisi, come suggerito, prenderà in esame su base triennale, gli elementi indicati come salienti: *numero di gare gestite dall'unità; importo medio dei contratti; numero di procedure negoziate con o senza bando; numero di affidamenti diretti e relative modalità; rispetto dei tempi di esecuzione e/o entità media degli scostamenti; rispetto dei termini di pagamento alle imprese e/o entità media degli scostamenti; rispetto degli obblighi di approvvigionamento centralizzato e mediante strumenti elettronici di acquisto; numero di varianti in corso d'opera; numero di proroghe; numero di bandi annullati in via di autotutela o in sede giurisdizionale; numero di opere incompiute rispetto alle programmate; ricorrenza nelle aggiudicazioni degli stessi operatori economici.*

L'analisi, inoltre, sarà supportata dall'impiego, per ciascuna fase della procedura di acquisto, di alcuni indicatori, il cui utilizzo potrà fornire nel tempo un quadro chiaro dell'andamento delle attività nell'area dei contratti pubblici e della coerenza con il dettato normativo.

All'esito dell'analisi di contesto, si procederà anzitutto alla scelta del sistema di affidamento da approfondire e, successivamente, alla mappatura delle varie fasi del sistema di affidamento scelto per l'analisi ovvero

1) programmazione, 2) progettazione della gara, 3) selezione del contraente, 4) verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto, 5) esecuzione e rendicontazione; in ciascuna fase saranno, poi, esposti i processi e, una volta selezionati i processi, saranno identificati i correlati eventi rischiosi, in modo da programmare le misure più idonee a prevenirli.

Tra le misure sarà data particolare evidenza a quelle di trasparenza, condividendo il suggerimento dell'ANAC in relazione alla pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli previsti dal d.lgs. 33/2013 quale elemento nodale della strategia di prevenzione della corruzione: si ricorda in merito il considerando 126 della direttiva appalti 2014/24/UE e l'art. 9 della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione: «Ciascuno Stato Parte, conformemente ai principi fondamentali del proprio sistema giuridico, prende le misure necessarie per creare sistemi appropriati di stipulazione degli appalti pubblici che siano basati sulla trasparenza, la concorrenza e su criteri obiettivi per l'assunzione delle decisioni e che siano efficaci, inter alia, per prevenire la corruzione».

In sede di monitoraggio, infine, saranno opportunamente valutate eventuali anomalie rilevate, in quanto sintomatiche di una particolare permeabilità a fenomeni corruttivi.

4.3.12 Monitoraggio sull'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. n. 33/2013 il Politecnico è tenuto alla pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati di importo superiore a 1.000 euro riferito al singolo



soggetto beneficiario e per tipologia di beneficio: per tale ragione il Politecnico di Bari non pubblica, per esempio, i dati relativi ai buoni percepiti dal personale TA. L'adempimento è assolto per mezzo di un'apposita piattaforma denominata Amministrazione Aperta, nella quale vengono esposte tutte le informazioni richieste dalla normativa in materia.

In base ad apposito format, viene realizzato un monitoraggio infra-annuale della presente misura.

4.3.13 Monitoraggio delle procedure concorsuali e selettive

Altra area ad elevato rischio di corruzione riguarda non solo i concorsi e le selezioni del personale, sia docente che tecnico-amministrativo, ma anche i concorsi e le selezioni per l'accesso ai corsi di laurea programmato, dottorato di ricerca, master, scuole di specializzazione, tirocinio formativo attivo, per esami di stato di abilitazione alle professioni e per il conferimento di incarichi di collaborazione studentesca. In particolare risultano particolarmente critiche:

la scelta dei componenti delle commissioni;

la gestione e della conservazione della documentazione delle commissioni;

la definizione ed elaborazione delle prove concorsuali;

il comportamento delle commissioni e della vigilanza nel corso delle prove scritte ed orali.

In occasione di ogni procedura concorsuale e selettiva, il Responsabile del Procedimento dovrà notificare al RPC l'avvio della procedura stessa e dovranno, inoltre, essere effettuati controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dai candidati alle diverse procedure concorsuali e selettive, mettendo a punto i criteri di campionamento.

In base ad apposito format, viene realizzato un monitoraggio infra-annuale della presente misura.

4.3.14 Monitoraggio dei tempi procedurali

Tra le misure ulteriori da implementare per la neutralizzazione del rischio di corruzione, anche in applicazione dell'art. 24 comma 2 del D. Lgs. n. 33/2013, vi è la realizzazione di un sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.

Il Politecnico di Bari ha fatto propria, con D.D. n. 46/2014, la Tabella dei procedimenti amministrativi – ordinata secondo il sistema di classificazione Titulus – frutto del progetto UniDOC del Gruppo di lavoro Codau/Coinfo cui il Politecnico ha aderito già da qualche anno; detta tabella, già revisionata a fine 2015, dovrà essere ulteriormente implementata, in base alla specifica realtà del Politecnico e permettere, entro il 2017, il prescritto monitoraggio dei tempi procedurali.

Peraltro, il recente Aggiornamento del PNA ha evidenziato che "Il necessario approccio generale deve essere reso compatibile con situazioni di particolare difficoltà, soprattutto a causa di ridotte dimensioni organizzative o di assoluta mancanza di risorse tecniche adeguate allo svolgimento dell'autoanalisi organizzativa. Le amministrazioni che si trovino in queste situazioni potranno, sulla base di congrua motivazione, procedere alla mappatura generalizzata dei propri processi distribuendola al massimo in due annualità (2016 e 2017), a condizione che la parte di analisi condotta produca l'individuazione delle misure di prevenzione che abbiano le caratteristiche indicate."



In base ad apposito format, viene realizzato un monitoraggio infra-annuale della presente misura.

4.3.15 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Al fine di rafforzare il rapporto di fiducia nei confronti delle istituzioni e di promuovere la cultura della denuncia di quei fenomeni corruttivi che troppo spesso in passato sono rimasti "silenti" e nell'ottica del coinvolgimento e dell'ascolto dell'utenza, devono essere implementate le azioni di sensibilizzazione volte a creare dialogo, scambio, condivisione dei valori e dei principi di legalità, integrità, lealtà e correttezza con l'esterno, come, per esempio: la diffusione del presente Piano a tutto il personale ed i soggetti che collaborano a vario titolo con l'Ateneo nonché agli studenti; la realizzazione di eventi di informazione, confronto e sensibilizzazione sui temi della Performance, Trasparenza e Anticorruzione.

4.3.16 Monitoraggio sull'attuazione del piano anticorruzione

Nel corso dell'anno il RPC, qualora lo ritenga opportuno, procederà, "a campione", alla verifica del rispetto dei vari adempimenti previsti dal presente Piano anticorruzione. Il RPC è comunque tenuto, ex art. 1, comma 14, della L. 190/2012, a predisporre entro il 15 dicembre di ogni anno una relazione su specifici ambiti, individuati di volta in volta dall'ANAC; tale relazione viene poi pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Corruzione".

4.3.17 Misure ulteriori

Con riferimento alle misure ulteriori, suggerite nel questionario ANAC del dicembre 2014 in allegato alla relazione finale del RPC, dette misure saranno oggetto di approfondimento nel corso del triennio 2016/2017 e riguarderanno, in particolare:

- l'attivazione di una procedura per la raccolta di segnalazioni riguardo a eventuali fatti corruttivi che coinvolgono i dipendenti, nonché i soggetti che intrattengono rapporti con il Politecnico;
- iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione con particolare riferimento alle richieste di acquisto, di missione e di rimborso del fondo economico;
- attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate.



SEZIONE 4 - COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2016-2018

1. ATTIVITA' SVOLTE

In osservanza agli interventi normativi susseguitisi in materia di trasparenza ed in ambiti affini, il Politecnico di Bari ha avviato svariate attività delle quali il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha dato conto nella relazione che annualmente, a dicembre, è tenuto a presentare all'Organo di Governo di Ateneo.

In particolare, ai Responsabili delle strutture di Ateneo risultate maggiormente esposte al rischio di corruzione nel sistema di valutazione del rischio del PTPC, sono state somministrate le Schede di monitoraggio elaborate nell'ambito del Progetto di Miglioramento Servizi 2014 "Trasparenza e Anticorruzione", ai fini della verifica dell'effettivo grado di attuazione delle misure anticorruzione. All'esito della somministrazione si sta procedendo alla elaborazione dei relativi report.

Inoltre, si è provveduto alla quasi totale riorganizzazione dell'articolazione e dei contenuti della pagina "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale di Ateneo, in seguito al rifacimento del sito web di Ateneo, dando contemporaneamente impulso alla raccolta, elaborazione e pubblicazione dei dati e delle informazioni richieste dal DLgs. n. 33/2013 a fini di trasparenza.

Infine, tra le iniziative di automazione intese ad agevolare i flussi informativi rendendoli maggiormente trasparenti e fruibili, è stato reso operativo il processo di fatturazione elettronica.

2. GLI STAKEHOLDER E LE INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE

Il coinvolgimento degli stakeholder ha particolare rilevanza nelle analisi relative alla qualità dei servizi forniti, all'esaustività delle informazioni somministrate, all'accuratezza dei dati pubblicati, alla tempestività degli aggiornamenti, etc; ai fini di un maggior coinvolgimento degli stakeholders, nell'individuare modalità di partecipazione e strumenti di comunicazione/informazione utili anche all'elaborazione del PTTI, si ritiene opportuno realizzare indagini di customer satisfaction ed altre forme di partecipazione degli stakeholders attraverso il sito web di Ateneo.

Tali indagini saranno rivolte anche a verificare il livello di conoscenza e approfondimento dei contenuti della sezione "Amministrazione Trasparente" da parte di studenti, docenti, personale TA e soggetti esterni all'Ateneo, al fine di studiare azioni appropriate.

La sezione "Amministrazione Trasparente" – che manifesta l'azione amministrativa agli stakeholder, rendendo consultabili informazioni e dati di vario interesse – può veicolare le suddette forme di partecipazione degli stakeholders proprio sulle specifiche tematiche della trasparenza e dell'integrità; gli stakeholders, peraltro, sono coinvolti in maniera importante anche nella giornata di informazione, confronto e sensibilizzazione sui temi della Performance, Trasparenza e Anticorruzione, individuata



come l'occasione idonea a fornire loro informazioni sul PTTI, sul PTPC, sul Piano e sulla Relazione della Performance oltre che a condividere esperienze e buone prassi con altri soggetti pubblici/privati interessati ed a favorire la condivisione delle logiche fondanti di questo diffuso sistema di controlli e valutazione.

Gli sforzi che si stanno compiendo verso una sempre maggiore trasparenza dell'azione amministrativa, necessitano comunque di adeguate politiche di comunicazione, promozione e diffusione, senza le quali resta in evidenza solo l'aspetto adempimentale. Occorre, pertanto, elevare il livello di qualità delle iniziative e, quindi, il risultante grado di trasparenza, anche se la pubblicazione delle informazioni richieste dal legislatore è già una significativa evoluzione rispetto al passato.

3. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PROGRAMMA

Ai fini dell'attuazione del PTTI, già tempo addietro era stata rielaborata la mappa degli adempimenti/obblighi di pubblicazione disegnata nell'all. 1 alla Delibera CIVIT n. 50/2013, accompagnando ciascuno di essi con l'individuazione della struttura/soggetto responsabile dell'adempimento. Il documento è attualmente in fase di revisione al fine di adeguarlo al nuovo assetto organizzativo, anche con il contributo degli attuali Responsabili. Conclusa tale fase, il soggetto individuato quale responsabile nell'ambito del documento, sarà ritenuto, per l'appunto, responsabile della produzione del dato richiesto, della qualità dello stesso, del suo aggiornamento e della sua trasmissione al Responsabile per la Trasparenza, che ne assicura la corretta pubblicazione. Non appena ultimata tale fase di revisione, si procederà alla pubblicazione della mappa degli adempimenti/obblighi, così ridisegnata.

Il mutato assetto organizzativo ha inciso anche sulle competenze in materia di Trasparenza e Prevenzione della corruzione, attualmente ascritte alla Direzione Qualità e Innovazione – Ufficio Pianificazione e Valutazione, anche nell'ottica indicata dalle Linee Guida ANVUR 2015 ed al fine, tra l'altro, della elaborazione di un unico Piano Integrato (Performance, Trasparenza, Anticorruzione).

Quanto alle forme di monitoraggio vi è, anzitutto, la possibilità di verificare in tempo reale la pagina "Amministrazione Trasparente" del sito della propria P.A. e la sua corrispondenza ai contenuti minimi indicati dalle linee guida sui siti web delle PP.AA. attraverso la Bussola della Trasparenza realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Annualmente, poi, viene realizzato un monitoraggio interno finalizzato tanto alla verifica dell'effettivo grado di attuazione delle misure anticorruzione previste nel PTPC quanto alla loro efficacia in termini di trasparenza.

4. ATTIVITA' PREVISTE PER IL TRIENNIO 2016-2018

Nello spirito del dettato normativo l'Ateneo ha ritenuto di cogliere una sfida ulteriore, quella di pubblicare sul proprio sito istituzionale "dati ulteriori" oltre a quelli espressamente richiesti da specifiche norme di legge (Delibera CIVIT n. 50/2013); in questo senso vanno intesi come dati ulteriori tutte quelle informazioni che non rientrano strettamente nell'adempimento ex lege, ma che mettono palese anche altri aspetti che possano coinvolgere i portatori di interesse.



Tale è l'obiettivo perseguito dal Politecnico di Bari nel prevedere, per il triennio 2016-2018, le seguenti ulteriori iniziative rispetto a quelle obbligatoriamente previste dal D.lgs. n. 33/2013:

1. pubblicazione su Internet dei compensi a vario titolo pagati al personale (es: conto terzi) e delle indennità riconosciute (es: responsabilità, straordinario, turno etc)
2. pubblicazione su Internet dei corsi di formazione frequentati dal personale;
3. pubblicazione su Internet delle statistiche di accesso e utilizzo della sezione Amministrazione Trasparente e, in particolare, il numero di visite/visualizzazioni che la pagina ha ricevuto nel corso dell'anno;
4. pubblicazione su Internet delle risultanze dell'indagine di *customer satisfaction* sulla Trasparenza e Anticorruzione;
5. iniziative di comunicazione sulle tematiche della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione (mailing list, newsletter, etc).

SEZIONE 5 - PERFORMANCE INDIVIDUALE

In coerenza con il SMVP, il sistema di valutazione individuale si fonda sulla costruzione di un Indicatore di Performance Individuale (IPI), che combina, ponderandoli, i risultati ottenuti dal dipendente in relazione al contributo fornito alla performance di Ateneo, alla performance della struttura di appartenenza con i risultati della valutazione dei comportamenti/competenze dimostrate.

L'indicatore, nelle sue componenti, può essere a "geometria variabile", in modo da tenere conto delle caratteristiche del soggetto valutato (ruolo ricoperto nell'organizzazione), delle possibili finalità della valutazione e del relativo orizzonte temporale, e della correlazione tra performance organizzativa e performance individuale. L'Indicatore di Performance Individuale (IPI), differenziabile per ruoli e famiglie professionali, prevede:

l'identificazione degli ambiti fondamentali ai quali collegare la valutazione della performance individuale;

l'attribuzione di un peso relativo ai singoli ambiti, in ragione degli obiettivi di politica del personale dell'amministrazione. Di regola, quanto più ampia è la responsabilità dei soggetti valutati, tanto maggiore deve essere il collegamento tra performance organizzativa e individuale.

Per assicurare la confrontabilità delle valutazioni, l'Indicatore di Performance Individuale si traduce in un punteggio finale (o in un rapporto percentuale) assegnato al singolo dipendente.

Gli ambiti di valutazione del personale dirigente e del restante personale e i relativi pesi, sono illustrati nella tabella seguente:



Macro valutativa	area	Elementi di valutazione	Direttore Generale	Dirigenti	EP-D-C con incarico	D-C-B senza incarico
Performance Ateneo	di	Selezione di impatto valutato Indicatori influenzabili dal valutato	20	10	/	/
Performance organizzativa		Risultati obiettivi operativi trasversali a più strutture o della struttura/gruppo in cui è coinvolto il valutato	70	50	40	30
	*	Risultati indicatori customer satisfaction del servizio in cui è coinvolto il valutato	10	10	20	20
Competenze comportamentali		Set di competenze distinte per dirigenti e altre figure professionali	/	30	40	50
IPI			100	100	100	100

* Se le customer satisfaction non sono presenti o il tasso di risposta non è significativo, il peso viene ridistribuito proporzionalmente sugli altri elementi della valutazione.

Gli obiettivi comportamentali permettono di valutare i comportamenti dei singoli responsabili nell'esercizio del proprio ruolo nell'organizzazione; sono volti a garantire il buon clima organizzativo, la collaborazione e la convergenza dei responsabili verso il rispetto degli obiettivi.

La scala di valutazione è a 5 livelli:

- Livello insufficiente: punteggio 1
- Livello sufficiente: punteggio 2
- Livello discreto: punteggio 3
- Livello buono: punteggio 4
- Livello ottimo: punteggio 5.

Le dimensioni comportamentali valutate sono diverse a seconda del ruolo organizzativo ricoperto così come evidenziato in tabella seguente.

DIMENSIONI COMPORTAMENTALI		POSIZIONI DI RESPONSABILITA'				
AREA	CAPACITA'	RESPONSABILI DI U.O.			POSIZIONI AD ALTO CONTENUTO TECNICO-SPECIALISTICO (EP-D-C)	PERSONALE SENZA INCARICO DI RESPONSABILITA' (D-C-B)
		DIREZIONI	SETTORE UNITA' DI STAFF - PROCESSO (EP-D)	UFFICI (D-C)		
GESTIONE	PROGRAMMAZIONE	X	X		X	
	GESTIONE E VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI	X	X			
	CONTROLLO, TEMPI E QUALITA' COMPLIANCE	X	X	X	X	X
RELAZIONE	RELAZIONE	X	X	X	X	
	LEADERSHIP	X	X			
	ORIENTAMENTO ALL'UTENTE	X	X	X	X	X
	BENESSERE ORGANIZZATIVO*	X	X			
INNOVAZIONE	CONTRIBUTO ALLE STRATEGIE DELL'ENTE	X	X			
	INIZIATIVA	X	X	X	X	X
	INNOVAZIONE	X	X	X	X	
	ORIENTAMENTO AL RISULTATO	X	X	X	X	X

* La capacità di creare benessere organizzativo è misurata tramite i risultati delle indagini di benessere organizzativo promosse dal Nucleo di Valutazione. Il risultato dell'indagine è normalizzato nella scala da 1 a 5.